

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH  
W  
GLOBAL PARKS POLAND SP. Z O.O.**



**SAMSUNG**



## Spis treści

### Preambuła

- I. Objaśnienie pojęć
- II. Generalne zasady
- III. Zasady bezpiecznych relacji między Małoletnim a Personelem
- IV. Zgłoszenie krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia Małoletniego
- V. Zasady i procedury podejmowania interwencji przez Personel w sytuacji krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia małoletniego
- VI. Ochrona danych osobowych w tym wizerunku Małoletnich
- VII. Zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie Personelu do stosowania standardów; Zasady przygotowania Personelu do ich stosowania i sposób dokumentowania tej czynności
- VIII. Zasady i sposób udostępniania opiekunom prawnym oraz Małoletnim do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania
- IX. Zasady bezpiecznej rekrutacji personelu

## Preambuła

**Podstawa prawna: art. 22b, art. 22c Ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz.U. 2023 poz. 1304 z późn.zm.).**

Mając na uwadze treść wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych w zakresie biznesu i praw człowieka, uznając istotną rolę biznesu w zapewnieniu poszanowania praw dzieci, w szczególności prawa do ochrony ich godności i wolności od wszelkich form krzywdzenia, SUNTAGO PARK WODNY (dalej jako SUNTAGO) we Wręczy, powiat mszczonowski zarządzany przez „Global Parks Poland” Sp. z o. o. z siedzibą w Warszawie pod adresem w Warszawie (02 – 768) przy ul. Fosa 41 lok. 11 wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 00000335329, postępująca się numerami NIP: 7010192128, REGON: 141926930, z kapitałem zakładowym w wysokości 1 000 000 PLN (dalej jako Spółka) przyjmuje niniejszy dokument jako wzór standardów w przypadku podejrzenia, że dziecku, które przebywa w parku wodnym SUNTAGO dzieje się krzywda oraz zapobiegania takim zagrożeniom.

Polityka ochrony Małoletnich w SUNTAGO będzie realizowana poprzez niniejsze zasady oraz Regulaminy obowiązujące w Suntago, w szczególności zapisy Regulaminu ogólnego Suntago Water Park dostępnego na stronie internetowej [www.parkofpoland.com](http://www.parkofpoland.com) oraz bezpośrednio przy kasach w SUNTAGO.

Wszystkie osoby zatrudniane przez Spółkę – bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, umowa cywilno-prawna, umowa o współpracy itp.) - mają obowiązek stosować postanowienia niniejszego dokumentu. Spółka ma prawo żądać od ww. osób potwierdzenia na piśmie zobowiązania do stosowania zasad przewidzianych w niniejszym dokumencie.

### I. OBJAŚNIENIE POJĘĆ

1. **Standardy** – niniejszy dokument pn.: „Standardy Ochrony Małoletnich”.
2. **Małoletni (Dziecko)** – każda osoba do ukończenia 18. roku życia.
3. **Personel lub Członek Personelu** – osoba zatrudniona przez Spółkę bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, umowa cywilno-prawna, umowa o współpracy itp.).
4. **Zarząd Spółki** – osoba/osoby, które aktualnie są Członkami Zarządu Spółki.
5. **Krzywdzenie Małoletniego lub Krzywdenie** – popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę Małoletniego (Dziecka) lub podjęcie jakiegokolwiek działania bądź zaniechanie powodujące zagrożenie lub naruszenie dobra Małoletniego (Dziecka).
6. **Dane Osobowe Małoletniego** – wszelkie informacje umożliwiające identyfikację Małoletniego (Dziecka), w szczególności takie jak imię, nazwisko, nr PESEL, wizerunek.

7. **Opiekun Prawny Małoletniego lub Opiekunowie Prawni** – rodzic bądź przedstawiciel ustawy Małoletniego (Dziecka) niebędący rodzicem, ustanowiony zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
8. **Karta Interwencji** – dokument wg wzoru ustalonego przez Zarząd Spółki, sporządzany w każdym przypadku stwierdzenia Krzywdzenia lub podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego.
9. **Rejestr interwencji** – rejestr prowadzony przez Zarząd Spółki lub przez osobę wyznaczoną przez Zarząd Spółki wg wzoru ustalonego przez Zarząd Spółki, w którym dokumentowane są przypadki interwencji w związku ze stwierdzeniem Krzywdzenia lub podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego.
10. **Pracownikiem** w myśl przyjętych przez Spółkę Standardów Ochrony Małoletnich jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia, która prowadzi zajęcia dla dzieci *lub/i ma podczas realizacji zadań służbowych kontakt z dziećmi*.
11. **Pracownicy firm zewnętrznych** tzw. outsourcing w Spółce Global Parks Poland to pracownicy oddelegowani do pracy na terenie parku wodnego Suntago przez firmy, z którymi Spółka ma podpisane stosowne umowy: firma Claro w zakresie porządkowym w obiekcie, firma Animatria, w zakresie wsparcia obszaru animacji, firma SOLID SECURITY
12. **Stażyści, praktykanci** - osoby oddelegowane przez szkoły i uczelnie do realizacji praktyk szkolnych lub studenckich lub praktycznej nauki zawodu w Spółce.
13. **Wolontariusze** – osoby pracujące na zasadzie wolontariatu.

## II. GENERALNE ZASADY

Dobro osób Małoletnich jest naczelną wartością, którą kieruje się Spółka prowadząc działalność związaną z rozrywką, rekreacją oraz rozwijaniem zainteresowań przez Małoletnich, co oznacza, że:

1. Każda osoba Małoletnia winna być traktowana z należnym jej szacunkiem oraz poszanowaniem jej godności.
2. Niedopuszczalne jest Krzywdzenie Małoletniego, w tym w szczególności stosowanie wobec niego przemocy w jakiegokolwiek formie.
3. Personel winien reagować w sytuacji Krzywdzenia Małoletniego lub zaistnienia uzasadnionego podejrzenia, że dochodzi do Krzywdzenia Małoletniego.
4. Spółka stosuje zasady bezpiecznej rekrutacji zgodnie z wymogami wynikającymi z przepisów prawa, w szczególności poprzez sprawdzenie w odpowiednich rejestrach karalności osób, które będą mieć kontakt z Małoletnimi w ramach wykonywania zadań służbowych oraz procedurami wewnętrznymi.

## III. ZASADY BEZPIECZNYCH RELACJI MIĘDZY MAŁOLETNIM A PERSONELEM

1. W komunikacji z Małoletnimi należy zachować cierpliwość i szacunek.

2. Niedopuszczalne jest zawstydzanie, upokarzanie, lekceważenie lub obrażanie Małoletniego.
3. Nie wolno krzyczeć na Małoletnich. Wyjątek stanowią sytuacje, kiedy dochodzi do zagrożenia życia lub zdrowia Małoletniego.
4. Należy unikać sytuacji pozostawiania Członka Personelu z Małoletnim sam na sam w pomieszczeniach nieobjętych monitoringiem, chyba że jest to uzasadnione szczególnymi okolicznościami np. zagrożenie życia/zdrowia Małoletniego.
5. Nie wolno zachowywać się w obecności Małoletniego w sposób niestosowny: używać wulgarnych słów, gestów, żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej lub wykorzystywanie wobec Małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby).
6. Obowiązuje zasada równości traktowania Małoletnich – bez względu na ich płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, religijny, kulturowy, światopogląd.
7. Zabronione jest nawiązywanie z Małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych, czy składanie mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Dotyczy to także seksualnych komentarzy, żartów gestów, udostępniania Małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na formę.
8. Zabronione jest proponowanie Małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, e-papierosów, napojów energetycznych, nielegalnych substancji, jak również używanie ich w obecności Małoletnich.
9. Kontakt fizyczny Członka Personelu z Małoletnim jest co do zasady niedozwolony. Wyjątkiem są sytuacje, kiedy kontakt taki nie prowadzi do Krzywdzenia Małoletniego i jest uzasadniony okolicznościami – np. pokazanie prawidłowości układu ciała w trakcie korzystania z atrakcji, udzielenie pierwszej pomocy, inne sytuacje zagrożenia życia/zdrowia Małoletniego.  
W związku z tym Personel SUNTAGO jest zobowiązany przestrzegać następujących zasad:
  - 1) Nie wolno bić, popychać, szturchać ani w jakikolwiek inny sposób naruszać integralności fizycznej Małoletniego.
  - 2) Nie wolno dotykać Małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity bądź niestosowny.
  - 3) Nie wolno łaskotać, udawać walki z Małoletnimi czy prowadzić brutalnych zabaw fizycznych;
  - 4) Kontakt fizyczny z Małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy;
  - 5) W sytuacjach wymagających udzielenia Małoletniemu pomocy, należy unikać kontaktów innych niż niezbędne do udzielenia pomocy.
10. Nie wolno zapraszać Małoletniego do swojego miejsca zamieszkania/pobytu ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy. Dotyczy to także kontaktów z Małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon /e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).
11. Jeśli zachodzi taka konieczność, właściwą formą komunikacji z Małoletnim lub jego Opiekunem prawnym poza godzinami pracy są kanały służbowe (e-mail, telefon służbowy).

#### **IV. ZGŁOSZENIE KRZYWDZENIA LUB PODEJRZENIA KRZYWDZENIA**

##### **MAŁOLETNIEGO [dot. zgłoszeń dokonywanych przez osoby niebędące Członkami Personelu Spółki lub podmioty współpracujące]**

1. W przypadku Krzywdzenia Małoletniego na terenie SUNTAGO lub podejrzenia takiego Krzywdzenia, każda osoba będąca świadkiem Krzywdzenia lub mająca podejrzenie Krzywdzenia (w tym osoba Małoletnia), powinna zgłosić tę okoliczność:
  - 1) jeśli zdarzenie ma miejsce w strefie Jamango (w tym Galaxy, Surf Air baseny etc. ) najbliższemu ratownikowi lub stewardowi pracującemu w strefie Jamango;
  - 2) jeśli zdarzenie ma miejsce na pozostałych przestrzeniach obiektu – dowolnej osobie z Personelu.
2. Członek Personelu, któremu zgłoszono Krzywdzenie Małoletniego lub podejrzenie Krzywdzenia powinien postępować zgodnie z zasadami przewidzianymi w pkt V poniżej.

#### **V. ZASADY I PROCEDURY PODEJMOWANIA INTERWENCJI PRZEZ PERSONEL W SYTUACJI KRZYWDZENIA LUB PODEJRZENIA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIEGO**

1. W przypadku, gdy Członek Personelu zauważy na terenie obiektu Parku Wodnego SUNTAGO jakiegokolwiek zachowanie innej osoby noszące znamiona Krzywdzenia Małoletniego, ma obowiązek w pierwszej kolejności podjąć działania zmierzające do wyeliminowania takich zachowań, w szczególności przez zwrócenie uwagi osobie dopuszczającej się tych zachowań oraz niezwłocznie zawiadomić o sytuacji swojego przełożonego. Przełożony podejmuje decyzję, czy konieczne jest wezwanie Policji. Członek Personelu, który był świadkiem zdarzenia sporządza notatkę służbową (pisemną lub w inny sposób dopuszczalny przez Spółkę) zawierającą opis sytuacji i przekazuje ją Zarządowi Spółki lub jego pełnomocnikowi.
2. W przypadku powzięcia przez Członka Personelu podejrzenia, że doszło do Krzywdzenia Małoletniego lub zgłoszenia takiej okoliczności przez Małoletniego, Opiekuna Prawnego Małoletniego lub przez osobę trzecią, Członek Personelu ma obowiązek: zawiadomić niezwłocznie o zaistniałej sytuacji swojego przełożonego. Przełożony podejmuje decyzję, czy konieczne jest wezwanie Policji. Członek Personelu sporządza następnie notatkę służbową (pisemną lub e-mail) zawierającą opis sytuacji i przekazuje ją Zarządowi Spółki.
3. W przypadku zdarzeń na terenie obiektu wymagających natychmiastowej reakcji, w szczególności, zagrożenia życia Małoletniego lub grożącego mu ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, Członek Personelu będący świadkiem zdarzenia natychmiast powiadamia odpowiednie służby dzwoniąc pod nr 112 (policja, pogotowie) a następnie zawiadamia o tym Przełożonego i sporządza notatkę służbową (jak w pkt 1 i 2 powyżej).
4. W przypadku, gdy doszło do Krzywdzenia Małoletniego, Zarząd Spółki (lub upoważniona przez Zarząd osoba) podejmuje decyzję o poinformowaniu o tym Opiekuna Prawnego Małoletniego, a w razie konieczności także o zgłoszenia podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego do odpowiedniej instytucji

- (prokuratura/policja lub sąd rodzinno-opiekuńczy lub najbliższy ośrodek pomocy społecznej).
5. Jeśli interwencja dotyczy czynu zabronionego, Zarząd Spółki składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury/policji lub wnioski o wgląd w sytuację rodziny do sądu rejonowego, wydziału rodzinnego i nieletnich, ośrodka pomocy społecznej. Dalszy tok postępowania leży w kompetencjach instytucji wskazanych powyżej.
  6. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się Kartę Interwencji lub inny właściwy dokument według wzoru ustalonego przez Zarząd Spółki. Kartę załącza się do Rejestru Interwencji prowadzonego przez Spółkę.
  7. W przypadku, gdy zauważono Krzywdzenie Małoletniego przez Opiekuna Prawnego:
    - 1) Zarząd Spółki podejmuje starania celem wyjaśnienia sytuacji z Opiekunem Prawnym. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego krzywdzonego (ustalenia spisywane na Karcie Interwencji).
    - 2) W przypadku, gdy wobec Małoletniego popełniono przestępstwo lub istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, Zarząd Spółki może sporządzić zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazaniu go do właściwego miejscowo Policji lub prokuratury.
    - 3) W przypadku, gdy z rozmowy z wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą Małoletniemu, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają Małoletniego, który doświadczył Krzywdzenia, Zarząd Spółki sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego lub innej upoważnionej instytucji.
  8. W przypadku gdy zgłoszono Krzywdzenie Małoletniego przez Członka Personelu, wówczas osoba ta zostaje odsunięta od wszelkich form kontaktu z Małoletnimi (nie tylko z Małoletnim co do którego zgłoszono Krzywdzenie) – do czasu wyjaśnienia sprawy.
  12. W przypadku gdy Członek Personelu dopuścił się wobec Małoletniego innej formy Krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, Zarząd Spółki powinien zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o Krzywdzenie, Małoletniego (w porozumieniu z Opiekunem Prawnym) oraz innych świadków zdarzenia, o ile Ci są gotowi udzielić odpowiedzi. W sytuacji, gdy naruszenie dobra Małoletniego jest znaczne, w szczególności, gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności Małoletniego, należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się Krzywdzenia, lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby. Jeżeli osoba, która dopuściła się Krzywdzenia, nie jest bezpośrednio zatrudniona przez Spółkę, lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy zarekomendować zakaz wstępu tej osoby na teren SUNTAGO, a w razie potrzeby rozwiązać umowę z podmiotem współpracującym.
  13. W przypadku, gdy podejrzenie Krzywdzenia Małoletniego zgłosił Opiekun Prawny Małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować Opiekuna Prawnego Małoletniego na piśmie lub drogą e-mailową, na adres wskazany przez Opiekuna Prawnego Małoletniego.



14. W przypadku podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego przez innego Małoletniego w czasie przebywania na terenie SUNTAGO należy podjąć działania mające na celu zapobieżenie dalszemu Krzywdzeniu. Oddzielić Małoletniego Krzywdzonego wraz jego Opiekunem od krzywdzącego Małoletniego. Ponadto należy porozmawiać z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego krzywdzonego. Ustalenia są spisywane na Karcie Interwencji. Dla Małoletniego krzywdzącego oraz Krzywdzonego sporządza się oddzielne Karty Interwencji.
15. Jeżeli osobą podejrzaną o Krzywdzenie jest Małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny/przestępstwo, Zarząd Spółki dokona czynności do jakich jest zobowiązany obowiązującymi przepisami prawa.
16. Jeżeli osobą podejrzaną o Krzywdzenie jest Małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi czyn karalny/przestępstwo, wówczas Zarząd Spółki dokona czynności do jakich jest zobowiązany obowiązującymi przepisami prawa.
17. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o Krzywdzeniu Małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym pracownikom Spółki i uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
18. Dokumentację dotyczącą interwencji przechowuje się w sposób zapewniający poufność, przez okres nie dłuższy niż jest to wymagane i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa.

## VI. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH, W TYM WIZERUNKU MAŁOLETNIICH

1. Dane osobowe Małoletnich mogą być przetwarzane przez Spółkę wyłącznie zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym w szczególności zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).
2. Spółka zapewnia najwyższe standardy ochrony Danych Osobowych Małoletnich, poprzez zachowywanie podstawowych zasad w ich przetwarzaniu, tj.: legalności, celowości, minimalizacji danych, prawidłowości danych, ograniczenia przechowywania danych, integralności, poufności i rozliczalności danych.
3. Szczególnie przy zgłoszeniach/interwencjach dot. Krzywdzenia lub podejrzenia Krzywdzenia Małoletnich Spółka zapewnia ścieżkę poufną dla przetwarzanych Danych Osobowych Małoletnich.
4. Spółka przeprowadza analizę ochrony danych w fazie projektowania dla każdej planowanej usługi dotyczącej organizowania działalności rekreacyjnej, rozrywkowej lub związanej z rozwijaniem zainteresowań przez Małoletnich i dostosowuje adekwatne rozwiązania techniczne i organizacyjne celem zapewnienia zgodności z wymogami w ochronie danych osobowych (w tym bezpieczeństwa tych danych).



5. Dla poszczególnych usług świadczonych przez Spółkę obowiązują stosowne zasady wraz z opisem zakresu i sposobu przetwarzania danych osobowych (polityki prywatności są publikowane na stronie internetowej (pod linkiem [https://parkopoland.com/docs/regulations\\_rodod.pdf](https://parkopoland.com/docs/regulations_rodod.pdf))
6. Uznając prawo Małoletniego do prywatności i ochrony Jego dóbr osobistych, Spółka zapewnia ochronę wizerunku Małoletniego, poprzez wykluczenie prowadzenia nagrań zdjęciowych, filmowych (w ramach organizowanych zajęć o charakterze rekreacyjnym, rozrywkowym lub związanym z rozwijaniem zainteresowań przez Małoletnich) w sposób bezprawny, w szczególności bez zgody Opiekunów Prawnych Małoletnich.
7. Opiekun Prawny Małoletniego – przed udzieleniem zgody na wykorzystanie wizerunku Małoletniego - powinien być dokładnie poinformowany w jakim celu ma być przetwarzany ten wizerunek.
8. Należy unikać podpisywania zdjęć/nagrań informacjami identyfikującymi Małoletniego z imienia i nazwiska. Jeśli konieczny jest podpis, należy używać jedynie imienia Małoletniego.
9. Poprzez publikację wizerunku Małoletniego niedopuszczalne jest ujawnianie jakichkolwiek informacji wrażliwych dot. Małoletniego, w tym dot. stanu zdrowia, sytuacji materialnej etc.
10. Zakazuje się publikowania wizerunku Małoletniego w formach obraźliwych, ośmieszających, naruszających jego godność lub w jakikolwiek sposób naruszających dobra osobiste Małoletniego.
11. Zabronione jest utrwalanie wizerunku Małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) przez Personel dla celów prywatnych.

## **VI. ZAKRES KOMPETENCJI OSOBY ODPOWIEDZIALNEJ ZA PRZYGOTOWANIE PERSONELU DO STOSOWANIA STANDARDÓW; ZASADY PRZYGOTOWANIA PERSONELU DO ICH STOSOWANIA I SPOSÓB DOKUMENTOWANIA TEJ CZYNNOŚCI**

1. Wdrożenie niniejszych Standardów następuje poprzez zapoznanie wszystkich aktualnie zatrudnionych Członków Personelu z treścią niniejszych Standardów. Odpowiedzialnym za wykonanie ww. obowiązku jest Zarząd Spółki lub osoba wskazana przez Zarząd Spółki.
2. Każdy nowo zatrudniany Członek Personelu przed rozpoczęciem czynności służbowych powinien zostać poinformowany o niniejszych Standardach oraz ma obowiązek zapoznania się z nimi.
3. Dla osób, które w ramach wykonywania czynności służbowych prowadzą zajęcia z Małoletnimi, przeprowadza się cykliczne szkolenia prowadzone przez kompetentne osoby posiadające wykształcenie pedagogiczne /psychologiczne – w razie potrzeby przy udziale inspektora ochrony danych osobowych i radcy prawnego.
4. Zarząd może też podejmować innego rodzaju działania szkoleniowe, instruktażowe i informacyjne adresowane do Członków Personelu.

5. Wszystkie ww. czynności są dokumentowane poprzez utrwalenie ich w formie pisemnej, w tym: potwierdzenie zapoznania się przez Personel ze Standardami, potwierdzenie udziału w szkoleniach.

#### **VIII ZASADY I SPOSÓB UDOSTĘPNIANIA OPIEKUNOM PRAWNYM ORAZ MAŁOLETNIM STANDARDÓW DO ZAZNAJOMIENIA SIĘ Z NIMI I ICH STOSOWANIA.**

1. Spółka publikuje pełną treść Standardów na swojej stronie internetowej [www.parkofpoland.com](http://www.parkofpoland.com), jak również w widocznym miejscu na SUNTAGO.
2. Spółka publikuje skróconą treść Standardów zawierającą informacje istotne dla Małoletnich na swojej stronie internetowej [www.parkofpoland.com](http://www.parkofpoland.com), jak również w widocznym miejscu na terenie Parku Wodnego SUNTAGO.

Załącznik nr 1

**Zakres danych pracownika/współpracownika/stażysty niezbędnych do sprawdzenia w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym.**

Imię i nazwisko: .....

Data urodzenia: .....

Pesel: .....

Nazwisko rodowe: .....

Imię ojca: .....

Imię matki: .....

Rejestr dostępny jest na stronie: <https://rps.ms.gov.pl/>

By móc uzyskać informacje z rejestru z dostępem ograniczonym, konieczne jest założenie profilu organizacji.

Załącznik nr 2

### Oświadczenie

.....

miejsce i data

Ja, ..... legitymująca/y się dowodem osobistym o nr ..... oświadczam, że nie byłam/em skazana/y za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności i przestępstwa z użyciem przemocy na szkodę małoletniego i nie toczy się przeciwko mnie żadne postępowanie karne ani dyscyplinarne w tym zakresie.

Ponadto oświadczam, że zapoznałam/-em się z Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi w Parku Wodnym SUNTAGO i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....

Podpis

**Wzór – karta interwencji**

**Karta interwencji 1. Imię i nazwisko małoletniego:**

.....

**2. Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia):**

.....  
.....

**3. Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia: .....**

**4. Działania podjęte wobec małoletniego:**

.....  
.....

**5. Ustalenia planu pomocy (jeśli dotyczy):**

.....  
.....

**6. Spotkania z opiekunem małoletniego:**

.....  
.....

**7. Dane dotyczące interwencji (nazwa i adres organu, do którego zgłoszono interwencję):**

.....  
.....

**8. Wyniki interwencji: .....**

.....

**9. Działania podjęte wobec krzywdzącego:**

.....  
.....

.....

**data i podpis sporządzającego kartę**

Od dnia 15.08.2024 r. każdy nowy Pracownik/Zleceniobiorca/Stażysta/Praktykant zatrudniony/odelegowany do pracy w parku wodnym Suntago, obiekt zarządzany przez Global Parks Poland Sp. z o.o., który w ramach zadań służbowych będzie pracować/opiekować się lub mieć kontakt z dziećmi, w pierwszym dniu zatrudnienia musi przedłożyć u Pracodawcy zaświadczenie / informację z rejestru Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym.

Także obecni pracownicy/współpracownicy Spółki posiadający w swojej pracy kontakt z dziećmi zostali poinformowani o konieczności dostarczenia do Działu Personalnego zaświadczenia z ww. rejestru do dnia 15 sierpnia br.

## X. ZASADY BEZPIECZNEJ REKRUTACJI PERSONELU

Poznaj dane kandydata/kandydatki, które pozwolą Ci jak najlepiej poznać jego/jej kwalifikacje, w tym stosunek do wartości podzielanych przez Spółkę, takich jak ochrona praw dzieci i szacunek do ich godności.

Spółka musi zadbać, aby osoby przez nią zatrudnione (pracownicy Spółki, praktykanci, stażyści, wolontariusze, pracownicy zewnętrzni świadczący pracę na rzecz Spółki <sup>1</sup>), posiadali odpowiednie kwalifikacje do pracy z dziećmi oraz były dla nich bezpieczne. Aby sprawdzić powyższe, w tym stosunek osoby zatrudnianej do dzieci i dzielenia wartości związanych z szacunkiem wobec nich oraz przestrzegania ich praw, Spółka może żądać danych (w tym dokumentów) dotyczących:

- a) wykształcenia,
- b) kwalifikacji zawodowych,
- c) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia kandydata/kandydatki.

W każdym przypadku Spółka musi posiadać dane pozwalające zidentyfikować osobę przez nią zatrudnioną, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Spółka powinna zatem znać:

- a) imię (imiona) i nazwisko,
- b) datę urodzenia,
- c) dane kontaktowe osoby zatrudnianej.

Przed dopuszczeniem osoby zatrudnianej do wykonywania obowiązków związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi Spółka jest zobowiązana sprawdzić osobę zatrudnianą w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym – Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Rejestr dostępny jest na stronie: [rps.ms.gov.pl](https://rps.ms.gov.pl) By móc uzyskać informacje z rejestru z dostępem ograniczonym, konieczne jest uprzednie założenie profilu Spółki.



Aby sprawdzić osobę w Rejestrze, Spółka potrzebuje danych<sup>3</sup> kandydata/ kandydatki. Dane te stanowią **Załącznik nr 1** do niniejszej procedury:

Wydruk z Rejestru należy przechowywać w aktach osobowych pracownika lub analogicznej dokumentacji dotyczącej zleceniobiorcy/ wolontariusza/osoby zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Spółka pobiera od kandydata/kandydatki informację z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, oraz w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z poz. oraz z r. poz. ). Jeżeli osoba posiada obywatelstwo inne niż polskie w takim przypadku Spółka pobiera od kandydata/kandydatki oświadczenie o państwie/ach zamieszkiwania w ciągu ostatnich lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa, złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej.

Kandydat/ kandydatka składa pod rygorem odpowiedzialności karnej **oświadczenie**<sup>2</sup> o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego oraz w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy, stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.

Pod oświadczeniami składanymi pod rygorem odpowiedzialności karnej składa się oświadczenie o następującej treści: Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

Osoba zatrudniona, przed dopuszczeniem do pracy, składa pisemne oświadczenie, iż zapoznała się **Polityką Ochrony Danych Osobowych** w Spółce i zobowiązuje się do jej przestrzegania.