

Ochrona dzieci Zestaw narzędzi dla firm

Edycja 2026

PODZIĘKOWANIA

Zestaw narzędzi UNICEF dotyczący ochrony dzieci w działalności firm (edycja 2026) został opracowany przez Chloe Banks oraz Sally Proudlove (UNICEF PFP) we współpracy z Idą Hyllested z UNICEF Global Programme Division.

Opiera się on na oryginalnym zestawie narzędzi UNICEF dotyczącym ochrony dzieci z 2018 r., którego pierwszą wersję przygotowała firma Article One na zlecenie UNICEF Child Rights and Business Unit.

PRAWA AUTORSKIE I ZASTRZEŻENIE

Niniejszy dokument zawierający wytyczne jest publikacją UNICEF-u. Fragmenty mogą być swobodnie powielane zachowaniem należytego uznania autorów / źródła.

Podziękowania kierowane do przedstawicieli firm nie oznaczają aprobaty ani poparcia danej firmy dla niniejszego raportu. Żadne sformułowanie zawarte w niniejszym dokumencie nie powinno być interpretowane jako poparcie ze strony UNICEF-u dla konkretnych organizacji, przedsiębiorstw lub innych podmiotów. Odniesienie do strony internetowej niebędącej stroną UNICEF-u nie oznacza, że UNICEF potwierdza prawdziwość zawartych na niej informacji ani popiera wyrażone tam poglądy.

Ten zawierający wytyczne dokument został opracowany w celu zaangażowania przedsiębiorstw i innych zainteresowanych stron w działania na rzecz ochrony dzieci w kontekście polityk i praktyk biznesowych. Nie prezentuje kompleksowego ani ostatecznego stanowiska w sprawie wyników badań lub praktyk branżowych dotyczących któregośkolwiek z omawianych tematów.

Wprowadzenie

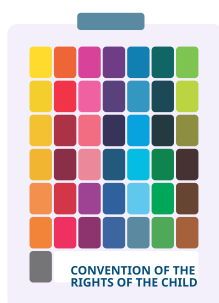
Wszystkie dzieci, niezależnie od miejsca zamieszkania i sytuacji życiowej, mają prawo do ochrony, opieki oraz do życia wolnego od wszelkich form przemocy, nadużyć, zaniedbań, złego traktowania i wyzysku, zgodnie z postanowieniami [Konwencji ONZ o prawach dziecka](#).

Ochrona dzieci stanowi kluczowy element odpowiedzialnych praktyk i strategii biznesowych, ponieważ każda firma, której pracownicy lub partnerzy biznesowi mają kontakt z dziećmi, ma prawny i moralny obowiązek dołożenia wszelkich starań, aby chronić dzieci przed krzywdą/szkodą.

Niniejszy zestaw narzędzi jest przeznaczony dla przedsiębiorstw każdej wielkości, ze wszystkich sektorów oraz na każdym etapie realizacji wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem i odpowiedzialnością społeczną biznesu. Ten zestaw narzędzi pozwoli na:

- Zapewnienie wytycznych firmom ze wszystkich branż w procesie identyfikacji potencjalnych zagrożeń dla bezpieczeństwa dzieci.
- Nakreślenie procedur dotyczących opracowywania zasad i planów ochrony dzieci, mających na celu zapewnienie im bezpieczeństwa we wszystkich obszarach działalności firmy.

Wdrożenie zasad ochrony dzieci w Państwa firmie obejmuje promowanie kultury, w której wszystkie obawy dotyczące dzieci są przedmiotem zainteresowania, niezależnie od tego, jak istotne mogą się wydawać. Budowanie silnej kultury organizacyjnej, w której priorytetem jest zapewnienie dzieciom bezpieczeństwa, stanowi sedno działań związanych z ochroną dzieci w biznesie.



Spis treści

5	Czym jest ochrona dzieci?
7	Dlaczego firmy mają obowiązek dbać o bezpieczeństwo dzieci?
9	Jakie krzywdy/szkody mogą ponieść dzieci, jeśli firmy nie potraktują poważnie kwestii ich ochrony?
10	Opracowywanie programu ochrony dzieci
11	Krok 1. Ocena ryzyka
15	Krok 2. Analiza luk
17	Krok 3. Zobowiązanie do realizacji polityki
22	Krok 4. Opracowanie i wdrożenie planu wdrożenia
30	Krok 5. Reagowanie na zgłoszenia i zgłaszanie obaw
35	Podsumowanie

Czym jest ochrona dzieci?

Wszystkie osoby poniżej 18 roku życia, niezależnie od miejsca zamieszkania i sytuacji życiowej, mają prawo do ochrony, opieki oraz do życia wolnego od wszelkich form przemocy, nadużyć, zaniedbań, złego traktowania i wyzysku, zgodnie z postanowieniami [Konwencji ONZ o prawach dziecka](#). Poszanowanie i wspieranie tego prawa stanowi istotę ochrony dzieci w kontekście działalności gospodarczej, działań i relacji.

Ochrona dzieci (child safeguarding) to system polityk, praktyk i odpowiedzialności, którego celem jest promowanie dobra dzieci oraz zapobieganie odnoszeniu przez nie krzywd/szkód – czy to fizycznych, emocjonalnych, seksualnych, czy wiążących się z zaniedbaniami. Odnosi się to do wszystkich działań podejmowanych przez firmę w celu zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom, z którymi ma ona kontakt, oraz zapobiegania wyrządzaniu krzywd/szkód dzieciom przez pracowników i inne osoby, za które firma ponosi odpowiedzialność. Może to obejmować kontrahentów, partnerów biznesowych, osoby odwiedzające teren firmy oraz wolontariuszy.

W ramach ochrony dzieci uwzględnia się ryzyko, jakie organizacje i przedsiębiorstwa stanowią dla dzieci, w tym:

Zapobieganie / Prewencja: Podejmowanie proaktywnych działań mających na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa dzieci we wszystkich obszarach działalności firmy, opracowywanie zasad i wytycznych, informowanie wszystkich pracowników o obowiązkach związanych z ochroną dzieci oraz tworzenie procedur zgłaszania przypadków naruszeń.

Odpowiedź: działania, jakie firma musi podjąć w odpowiedzi na konkretne zagrożenie lub

obawy dotyczące konkretnego dziecka lub dzieci, aby uchronić je przed dalszą krzywdą/szkodą.

Niezwykle ważne jest, aby wszelkiego rodzaju kontakty z dziećmi traktować jako zagrożenie dla ich bezpieczeństwa. Dotyczy to sytuacji, w których pracownik ma bezpośredni kontakt z dzieckiem – osobiście lub online – dostęp do jego danych i/lub współpracuje z inną firmą, która w jego imieniu ma kontakt z dziećmi.¹

Niektóre firmy używają terminów „ochrona dzieci” i „bezpieczeństwo dzieci” zamiennie. UNICEF definiuje bezpieczeństwo dzieci jako zapobieganie oraz reagowanie na przypadki wykorzystywania, nadużywania, zaniedbywania, szkodliwych praktyk i przemocy wobec dzieci we wszystkich środowiskach – w tym w rodzinie, społeczności oraz w placówkach opiekuńczych. Podejście to obejmuje programy wzmacniające rodziny, społeczności i systemy rządowe mające na celu stworzenie środowiska zapewniającego dzieciom ochronę.

Due diligence w zakresie praw dziecka

Zgodnie z [Wytycznymi dotyczącymi biznesu i praw człowieka](#) (UNGP) oraz [Zasadami dotyczącymi praw dziecka i biznesu](#) (CRBP), wszystkie przedsiębiorstwa mają odpowiedzialność za przeprowadzanie procedury należytej staranności (due diligence) na potrzeby identyfikowania i przeciwdziałania negatywnym skutkom dla praw człowieka, w tym praw dziecka. Obejmuje to wszelkie zagrożenia dla bezpieczeństwa dzieci.

W ramach procedury należytej staranności w zakresie praw dziecka (CRDD), w przedsiębiorstwie mogą zostać zidentyfikowane konkretne kwestie związane z ochroną dzieci, co może skłonić do opracowania w organizacji programu ich ochrony. W innych przypadkach firma może z własnej inicjatywy wprowadzić taki program poza formalnym procesem due diligence – zwłaszcza gdy jej model biznesowy wiąże się z kontaktem z dziećmi lub gdy zachowanie jej personelu stwarza zagrożenie dla dzieci. Odpowiedzialność ta obejmuje cały łańcuch wartości organizacji.

¹ Dla UNICEF-u ochrona dzieci polega na zapobieganiu zagrożeniom, jakie nasza własna organizacja stwarza dla dzieci, oraz na reagowaniu na nie.

Due diligence w zakresie praw dziecka w kontekście środowiska cyfrowego

W miarę jak technologie cyfrowe stają się coraz ważniejszą częścią codziennego życia dzieci, należy szanować, chronić i zapewniać realizację ich praw w środowisku cyfrowym. Oznacza to, że wszystkie przedsiębiorstwa prowadzące działalność w sieci mają obowiązek zadbać o bezpieczeństwo dzieci w internecie oraz zapewnić im odpowiednie wsparcie.

UNICEF opracował zestaw narzędzi i materiałów mających na celu wsparcie przedsiębiorstw we wdrażaniu podejścia due diligence w zakresie praw dziecka w tym kontekście, w tym następujące najważniejsze elementy:

- **Wprowadzenie do due diligence w zakresie praw dziecka w świecie cyfrowym:** [Podejście uwzględniające prawa dziecka podczas wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka w środowisku cyfrowym](#)
- **Przeprowadzanie ocen wpływu na prawa dziecka:** [Zestaw narzędzi D-CRIA](#)
- **Informowanie o skutkach związanych z prawami dziecka:** [Zalecenia dotyczące ujawniania informacji przez przedsiębiorstwa](#)

Ochrona dzieci w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci

Ochrona dzieci i działania mające na celu przeciwdziałanie pracy dzieci są ze sobą ściśle powiązane, ale wiążą się z odmiennymi obowiązkami dla przedsiębiorstw. Podczas gdy działania w zakresie ochrony skupiają się na zapobieganiu krzywdzeniu dzieci przez osoby fizyczne we wszystkich kontaktach z przedsiębiorstwem, przeciwdziałanie pracy dzieci wymaga od przedsiębiorstw przyjęcia odpowiedzialnych zasad i praktyk zgodnych z szerszymi zasadami due diligence w zakresie praw człowieka oraz uwzględnienia uwarunkowań systemowych, które narażają dzieci na ryzyko (zob. [Wytyczne UNICEF dotyczące pracy dzieci i odpowiedzialnego postępowania przedsiębiorstw, 2022 r.](#)). Zarówno skuteczne działania na rzecz ochrony dzieci, jak i przeciwdziałanie pracy dzieci powinny stanowić część kompleksowego podejścia przedsiębiorstwa do kwestii praw dziecka.

Dlaczego przedsiębiorstwa ponoszą odpowiedzialność za zapewnianie dzieciom bezpieczeństwa?

Artykuł 19 [Konwencji ONZ o prawach dziecka \(UNCRC\)](#) stanowi, że dzieci mają prawo do ochrony przed wszelkimi formami przemocy. To dorośli mają odpowiedzialność i obowiązek chronić dzieci przed krzywdą/szkodą oraz reagować w sytuacjach, w których dzieci są narażone na ryzyko lub są szczególnie podatne na odniesienie szkód/krzywd. Istotne jest by rozpoznawać asymetrię sił pomiędzy dziećmi a dorosłymi oraz między firmami a dziećmi.

Przemoc wobec dzieci obejmuje wszelkie formy fizycznego i emocjonalnego znęcania się, wykorzystywania seksualnego, zaniedbania lub niedbałego traktowania, a także wykorzystywanie w celach komercyjnych lub innych, powodujące rzeczywistą lub potencjalną krzywdę/szkodę dla zdrowia, życia, rozwoju lub godności dziecka w kontekście relacji opartej na odpowiedzialności, zaufaniu lub władzy.

Skutki przemocy dla zdrowia fizycznego, psychicznego i emocjonalnego dziecka mogą być poważne i długotrwałe. [Szacunki opracowane przez UNICEF \(2024\)](#) wskazują, że przemoc wobec dzieci nadal jest powszechnym zjawiskiem na całym świecie.

Globalny charakter i skala przemocy wobec dzieci oraz złego traktowania dzieci, w połączeniu z rosnącą świadomością roli, jaką odgrywają przedsiębiorstwa w społeczeństwie, doprowadziły do coraz powszechniejszego uznania, że przedsiębiorstwa mają obowiązek przestrzegać praw dzieci we wszystkich swoich działaniach i relacjach biznesowych, a także odgrywają rolę w promowaniu dobrostanu dzieci.

Większość przedsiębiorstw, ich pracowników lub podmiotów powiązanych ma w pewnym momencie w ramach swojej działalności kontakt z dziećmi i może wyrządzić im krzywdę, jeśli nie zdoła odpowiednio zidentyfikować tego ryzyka i podjąć odpowiednich działań.

W kontekście przedsiębiorstw krzywda/szkoda może wystąpić na wiele sposobów, w tym między innymi:

Przemoc fizyczna, w tym stosowanie przemocy fizycznej przez pracowników przedsiębiorstwa wobec dziecka w miejscu pracy jako forma kontroli lub kary.

Przemoc seksualna, w tym czynności seksualne z udziałem dziecka poniżej 18 roku życia, niezależnie od lokalnych definicji dotyczących momentu osiągnięcia przez dziecko pełnoletności. Może to na przykład dotyczyć sytuacji, w której pracownik firmy pobiera na swój komputer materiały przedstawiające wykorzystywanie seksualne dzieci.

Wykorzystywanie w celach komercyjnych, w tym przypadki, w których pracownicy dopuszczają się komercyjnego wykorzystywania seksualnego dzieci, lub sytuacje, w których firma wykorzystuje dzieci jako nieopłacanych promotorów treści komercyjnych.

Przemoc w sieci, w tym uwodzenie dzieci w sieci lub nękanie w sieci, narażenie na nieodpowiednie treści lub kontakty za pośrednictwem np. platform internetowych lub gier wideo, a także niewystarczająca ochrona danych.

Przemoc emocjonalna lub złe traktowanie, w tym wielokrotne sugerowanie dziecku, że jest bezwartościowe lub nieadekwatne, na przykład poprzez wypowiadanie przez pracownika krzywdzących lub dyskryminujących uwag pod adresem dziecka.

Zaniedbanie, które obejmuje niewystarczającą opiekę lub nadzór, a także nie zapewnienie dziecku dostępu do odpowiedniej opieki medycznej lub leczenia, gdy jest to konieczne. Polityka zatrudnienia firmy może nieumyślnie prowadzić do zaniedbywania dzieci – na przykład surowe warunki pracy mogą sprawiać, że rodzice nie są w stanie zabrać dzieci do lekarza lub że dzieci pozostają same w domu.

Niektóre organizacje i przedsiębiorstwa, w tym UNICEF – zgodnie z tym, co określono w [Polityce UNICEF-u w zakresie ochrony dzieci](#) – uznały, że ochrona powinna obejmować przeciwdziałanie szkodliwym praktykom związanym z osobistym zachowaniem pracowników. Może to obejmować sytuacje, w których pracownik zatrudnia dzieci do prac domowych lub innych prac, które kolidują z ich edukacją lub negatywnie wpływają na ich rozwój, w tym przypadki zatrudniania dzieci jako służby domowej lub najgorsze formy pracy dzieci. Do szkodliwych praktyk zalicza się także zawieranie przez pracowników małżeństwa lub związku o podobnym charakterze z dzieckiem oraz dokonywanie okaleczania żeńskich narządów płciowych (FGM/C), amputacji, krępowania, nacinania, przypalania, piętnowania oraz stosowania brutalnych lub poniżających rytuałów inicjacyjnych.

Ponieważ nadużycia mogą przybierać wiele różnych form, wszystkie firmy powinny wprowadzić politykę zerowej tolerancji, zgodnie z którą żadna forma nadużyć ani krzywdzenia dzieci nie jest dopuszczalna. W politykach tych powinny znaleźć się zasady równości i niedyskryminacji, stwierdzające, że wszystkie dzieci mają równe prawo do ochrony niezależnie od jakichkolwiek cech osobistych, w tym wieku, płci, zdolności, pochodzenia kulturowego, rasy, przekonań religijnych czy tożsamości seksualnej.

Ważne jest, aby pamiętać, że niektóre formy nadużyć dotyczą w sposób nieproporcjonalny określonych grup dzieci. Należą do nich m.in. dziewczynki, dzieci z niepełnosprawnościami, dzieci LGBTIQ+, dzieci znajdujące się w trudnych sytuacjach, dzieci w strefach konfliktu zbrojnego, dzieci migrujące, ubiegające się o azyl i uchodźcze, dzieci bez opieki, dzieci żyjące na ulicy, dzieci dotknięte klęskami żywiołowymi oraz dzieci przebywające w placówkach opiekuńczych i instytucjach.

Przedsiębiorstwa mogą również angażować młodych ludzi w wieku 18–24 lat w takie działania, jak staże, programy mentorskie i praktyki zawodowe. Chociaż ta grupa wiekowa

nie jest prawnie uznawana za dzieci, wiele z tych samych ryzyk w zakresie ochrony nadal istnieje. Dlatego firmy powinny wdrożyć odpowiednie mechanizmy ochrony także dla tej grupy wiekowej.

Niniejszy Zestaw narzędzi UNICEF ds. ochrony dzieci dla biznesu opiera się na praktycznych doświadczeniach firm, które wprowadziły polityki i programy ochrony dzieci, a także na bieżącej pracy UNICEF w zakresie opracowywania wytycznych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej.

W całym dokumencie słowa „firmy”, „przedsiębiorstwa” i „organizacje” mogą być używane zamiennie.

Zasady i wytyczne

Zasady określające odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw dziecka to:

[Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka](#) (UNGP) – określają kluczowe kroki, jakie firmy powinny podjąć, aby „znać i wykazywać” poszanowanie praw człowieka; oraz

[Zasady dotyczące praw dziecka i biznesu](#) (CRBP) – rozwijają powyższe UNGP, dostarczając wskazówek, jakie działania firmy mogą podejmować, aby szanować i wspierać prawa dzieci w miejscu pracy, na rynku oraz w społeczności.

[Publikacja UNICEF-u „Prawa dziecka w ocenie skutków”](#): zawiera przydatne wytyczne dla przedsiębiorstw pragnących uwzględnić perspektywę praw dziecka w swoim formalnym procesie oceny ryzyka.

Jakie krzywdy/szkody mogą ponieść dzieci, jeśli firmy nie potraktują poważnie kwestii ich ochrony?

PRZYKŁADY SYTUACJI ZWIĄZANYCH Z OCHRONĄ DZIECI W BIZNESIE

STUDIUM PRZYPADKU: LINIA LOTNICZA ZAWIERA UGODĘ W SPRAWIE DOTYCZĄCEJ ZARZUTÓW O PRZEMOC WOBEC DZIECI ZE STRONY PILOTA

Sprawa dotyczyła działań pilota, który rzekomo molestował 38 dzieci przez okres dziesięciu lat, pracując jako wolontariusz w szkołach i sierocińcach sponsorowanych przez firmę w Kenii i Ugandzie. Prokuratura argumentowała, że firma może zostać pociągnięta do odpowiedzialności zastępczej za działania pilota oraz że linia lotnicza miała obowiązek dbania o bezpieczeństwo dzieci, które padły ofiarą wykorzystywania w sierocińcach sponsorowanych przez firmę. Linia lotnicza zgodziła się na ugodę, jednocześnie nie przyznając się do winy.

Prawnicy ofiar stwierdzili: „Ta uгода powinna wysłać jasny sygnał do wszystkich organizacji, które wysyłają swoich pracowników do pracy lub wolontariatu z dziećmi. Muszą one zapewnić odpowiednie mechanizmy ochronne, aby zapobiegać takim okropnym czynom.”

Wyciągnięte wnioski: Gdyby linia lotnicza miała skuteczny program ochrony dzieci, w tym odpowiednie procedury rekrutacyjne, szkolenia oraz mechanizmy zgłaszania, do tych nadużyć mogłoby nie dojść. Dzięki lepszemu zrozumieniu ryzyk związanych z ochroną dzieci pilot prawdopodobnie nigdy nie miałby kontaktu z tymi dziećmi.

STUDIUM PRZYPADKU: PRACOWNIK KOMUNIKUJE SIĘ Z DZIEĆMI PRZEZ APLIKACJĘ CZATOWĄ STWORZONĄ PRZEZ ZATRUDNIAJĄCĄ GO ORGANIZACJĘ

Firma spożywcza stworzyła aplikację z grami, z której mogły korzystać dzieci. Gra gromadziła dane osobowe użytkowników, w tym dzieci, bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń.

Pracownik firmy nawiązywał rozmowy z dziećmi za pośrednictwem funkcji czatu, prosząc o zdjęcia i informacje o ich życiu. Rozmowy te doprowadziły do tego, że dzieci zaczęły udostępniać i otrzymywać seksualne treści.

Wyciągnięte wnioski: Pracownik nie podpisał żadnego zobowiązania do zapewnienia dzieciom bezpieczeństwa w trakcie wykonywania swojej pracy. Gdyby firma zdawała sobie sprawę z zagrożeń dla dzieci związanych z prowadzoną przez nią działalnością, wiedziałaby, że pracownicy mogą nawiązywać kontakt z dziećmi za pośrednictwem aplikacji. Firma mogła zminimalizować te zagrożenia, prosząc pracowników o wyrażenie zgody na przestrzeganie kodeksu postępowania lub o udział w szkoleniu z zakresu bezpieczeństwa.

Opracowywanie programu ochrony dzieci

Opracowanie skutecznego programu ochrony dzieci obejmuje pięć kluczowych etapów:

1 Krok	Przeprowadzenie oceny ryzyka w zakresie ochrony dzieci , która pozwoli zidentyfikować wszystkie sposoby, w jakie pracownicy i partnerzy działający w imieniu firmy mają kontakt z dziećmi.
2 Krok	Przeprowadzenie analizy luk , polegającej na przeglądzie istniejących polityk, procesów i struktur zarządzania oraz opracowaniu dodatkowych mechanizmów i wytycznych w celu uzupełnienia braków w obszarze ochrony dzieci.
3 Krok	Opracowanie zobowiązania do realizacji polityki – dokumentu określającego zobowiązanie firmy do zapewnienia bezpieczeństwa dzieci i zapobiegania ich krzywdzeniu przez pracowników oraz partnerów działających w jej imieniu.
4 Krok	Opracowanie planu wdrożenia – który pozwoli zrealizować zobowiązania zawarte w polityce ochrony dzieci.
5 Krok	Utworzenie struktury zgłaszania obaw w zakresie ochrony dzieci oraz wspieranie pracowników w podejmowaniu działań , gdy zauważą jakiegokolwiek podstawy do zaniepokojenia.

Ponadto, firma, która regularnie kontaktuje się z dziećmi, powinna w ramach tworzenia kompleksowego programu skorzystać z wiedzy ekspertów ds. ochrony dzieci. Może to obejmować utworzenie dedykowanego stanowiska odpowiedzialnego za działania w zakresie ochrony dzieci w organizacji. Zobowiązanie dotyczące polityki ochrony dzieci oraz plan jej wdrożenia, wynikające z tego procesu, muszą uzupełniać, wzmacniać i nawiązywać do istniejących zasad obowiązujących w firmie oraz dotyczących pracowników.

Krok 1. Ocena ryzyka

Przeprowadzenie oceny stanowi pierwszy krok w kierunku zrozumienia zagrożeń, jakie działalność Państwa firmy może stwarzać dla bezpieczeństwa i dobrostanu dzieci. Obejmuje to wszelkie interakcje z firmą, jej pracownikami lub przedstawicielami. Ocena ryzyka w zakresie ochrony dzieci może być procesem samodzielnym lub zostać włączona do istniejących procesów zarządzania ryzykiem w organizacji. Celem tej oceny jest zidentyfikowanie wszelkich kontaktów, jakie osoby zatrudnione w firmie mają z dziećmi w ramach swoich obowiązków służbowych, oraz rozważenie potencjalnych ryzyk związanych z każdym rodzajem kontaktu.

Poniższe pytania mogą służyć jako przewodnik, pomagający zrozumieć, w których obszarach istnieje największe potencjalne ryzyko lub wpływ na dzieci. Obejmuje to następujące kwestie:

1. Jakiego rodzaju kontakt z dziećmi ma Państwa firma w ramach prowadzonej działalności gospodarczej?

- Jaki jest rodzaj działalności i gdzie dochodzi do tego kontaktu?
 - Wymienić wszystkie rodzaje aktywności, w ramach których dochodzi do kontaktu z dziećmi (np. kontakt bezpośredni/twarzą w twarz, kontakt online, obsługa danych dzieci, zdjęć lub nagrań wideo).
- Kto jest zaangażowany w tę aktywność?
 - Wymienić wszystkie stanowiska związane z tym kontaktem, podając szczegółowe informacje, takie jak jednostka organizacyjna, konkretne stanowisko/rodzaj pracownika, wykonawca, partner działający w imieniu Państwa firmy albo wolontariusz.

2. Jak często odbywają się takie aktywności z udziałem dzieci?

3. Czy kontakt z dziećmi wymaga od pracowników lub przedstawicieli przebywania z nimi sam na sam lub czy pozwala im na to? Jeśli tak, to w jaki sposób?

4. Jakie potencjalne zagrożenia dla dzieci wynikają z tego kontaktu?

Odpowiadając na te pytania, Państwa firma będzie mogła zidentyfikować sytuacje, w których jej pracownicy lub przedstawiciele mają kontakt z dziećmi, oraz określić poziom ryzyka w każdej z nich. Szablon oceny ryzyka znajduje się w załączniku I.

Oceny uzupełniające należy przeprowadzać w momencie uruchamiania nowych możliwości biznesowych, projektów lub kampanii, aby ocenić potencjalne nowe zagrożenia i rozważyć sposoby ich ograniczenia.



Należy zdawać sobie sprawę, że poważne przypadki znęcania się i przemocy są bardziej prawdopodobne, jeśli nie reaguje się na drobne, budzące niepokój zachowania, które z czasem stają się normą.

Przykłady potencjalnych zagrożeń obejmują:

Przykładowy kontakt	Przykład potencjalnego zagrożenia dla dzieci	Łagodzenie ryzyka
Działania marketingowe wymagające udziału dzieci	Pracownik firmy produkującej zabawki może zdenerwować dziecięcego aktora podczas kręcenia reklamy przedstawiającej produkt tej firmy	Dbanie o to, by dzieci nigdy nie pozostawały same z jednym pracownikiem, oraz wsłuchiwanie się w ich potrzeby podczas kręcenia reklamy
Przyjęcie zgłoszenia dotyczącego ochrony dziecka	Młoda osoba dzwoni na infolinię obsługi klienta, zgłaszając nadużycie ze strony pracownika firmy, ale operator nie wie, jak zgłosić ten incydent, zatem nie zostaje on rozpatrzony	Szkolenia i wsparcie dla pracowników pełniących określone funkcje oraz jasne przedstawienie procedur eskalacji
Obiekty komercyjne oferujące rozrywkę i zajęcia rekreacyjne dla dzieci i młodzieży	Pracownik parku rozrywki wielokrotnie kieruje do dziecka dyskryminujące uwagi ze względu na jego pochodzenie etniczne	Włączenie tej kwestii do szkoleń dotyczących ochrony dzieci oraz zrozumienie sytuacji dzieci bardziej narażonych na przemoc. Firma jasno komunikuje, że nie toleruje dyskryminacji
Marketing za pośrednictwem platform społecznościowych	Dzieci są zachęcane do ponownego publikowania lub udostępniania reklam w mediach społecznościowych bez zwracania uwagi na ustawienia prywatności	Bezpieczne angażowanie dzieci w tworzenie kampanii marketingowych przy jednoczesnym zapewnieniu solidnych zabezpieczeń dotyczących danych dzieci
Dostęp do wrażliwych danych dotyczących dzieci	Przedstawiciel firmy ubezpieczeniowej niewłaściwie przetwarza dane dzieci i udostępnia ich dane osobowe stronie trzeciej bez zgody	Należy opracować jasne zasady określające, kto ma dostęp do jakich danych i w jakim celu, przy zastosowaniu wzmocnionych zabezpieczeń dotyczących danych dzieci
Wolontariat na rzecz organizacji charytatywnych działających na rzecz dzieci w imieniu Państwa firmy	Pracownik krzyczy na dziecko podczas firmowego dnia wolontariatu poświęconego mentoringowi	Dbłość o ochronę dzieci podczas rekrutacji i szkoleń wolontariuszy, jasne kodeksy postępowania, niepozostawianie wolontariuszy sam na sam z dzieckiem

Sprzedaż dzieciom	Pracownik sklepu odzieżowego może obserwować dziecko rozbierające się w przymierzalni.	Pracownicy sklepów przechodzą szkolenia i wiedzą, jak pomóc dziecku, zachowując przy tym bezpieczne granice
Opieka nad dzieckiem lub młodzieżą	Stewardessa linii lotniczych, odpowiedzialna za bezpieczeństwo dziecka, używa siły fizycznej, aby opanować jego zachowanie	Specjalistyczne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa przeznaczone dla osób pełniących określone funkcje związane z opieką nad dziećmi i ponoszeniem za nie odpowiedzialności
Korzystanie z usług podmiotów zewnętrznych w celu gromadzenia zdjęć dzieci	Zatrudnienie firmy, która wykonuje zdjęcia lub nagrania wykorzystywane w sposób godzący w godność dziecka lub zawierające informacje pozwalające na jego identyfikację, co narusza prawo dziecka do prywatności lub naraża je na nadużycia	Ochrona dzieci podczas szkoleń z zakresu fotografii, etapy zatwierdzania, uzyskiwanie zgody od dzieci i ich rodzin przed wykonaniem zdjęć
Komunikacja z dziećmi i młodzieżą za pośrednictwem platform internetowych	Pracownik nawiązuje kontakt z dziećmi za pośrednictwem bezpośrednich wiadomości na firmowej platformie gier wideo w celu ich niewłaściwego traktowania (uwodzenie)	Należy zaprojektować aplikację w taki sposób, aby osoby dorosłe nie mogły prowadzić prywatnych rozmów z dziećmi za pośrednictwem platformy, a także opracować jasny kodeks postępowania, dzięki któremu pracownicy będą rozumieli oczekiwane standardy zachowania
Kontakty z dziećmi mieszkającymi na terenie nieruchomości firmowych lub w ich pobliżu	Firma budowlana rozpoczęła realizację projektu w pewnej społeczności i utworzyła ośrodek dla pracowników, co doprowadziło do wzrostu liczby przypadków wykorzystywania seksualnego dzieci w tej okolicy	Jasne oświadczenie w polityce firmy o zerowej tolerancji dla nadużyć tego typu oraz przejrzysty kodeks postępowania, dzięki którym pracownicy rozumieją oczekiwane standardy zachowania, nawet gdy nie są w pracy
Podróżowanie służbowo do miejsc, o których wiadomo, że występuje tam powszechne wykorzystywanie seksualne dzieci	Pracownik firmy podczas podróży służbowej nakłania dzieci do czynności o charakterze seksualnym	Należy opracować jasny kodeks postępowania, aby pracownicy rozumieli, jakich standardów zachowania się od nich oczekuje, nawet gdy nie są w pracy

Załącznik I. Szablon oceny ryzyka w zakresie ochrony dzieci

Typ aktywności (przykład)	Istotne? (Tak/ Nie)	Poziom ryzyka? (Wysoki/ Średni/ Niski)	Którzy dorośli biorą udział w tej aktywności?			Którzy dorośli są odpowiedzialni za sprawowanie nadzoru nad dziećmi?			Co stanowi wytyczne dla Państwa praktyki w tej dziedzinie?			
			Pracowni- cy firmy, stażyści lub wolonta- riusze	Wykonaw- cy zatrud- nieni przez firmę	Partnerzy biznesowi firmy	Opiekun (np., rodzic, opiekun, nauczyciel)	Pracowni- cy firmy	Przedsta- wiciele firmy	Pisemna poli- tyka, proce- dura lub wy- tyczna (należy podać nazwę polityki)	Procedury niepisane	Brak polityk, procedur lub dobrej prak- tyki	
Prowadzenie sprzedaży bezpośredniej skierowanej do dzieci												
Dostęp do wrażliwych danych dotyczących dzieci.												
Prowadzenie działań wymagających kontaktu z dziećmi (marketing, grupy fokusowe)												
Kontakty z dziećmi mieszkającymi na terenie nieruchomości firmowej lub w jej pobliżu.												
Wolontariat na rzecz organizacji charytatywnych działających na rzecz dzieci w imieniu Państwa firmy												
Opieka nad dzieckiem/młodą osobą												
Zapewnianie dzieciom i młodzieży „wciągających wrażeń”												
Komunikacja z dziećmi i młodzieżą za pośrednictwem platform internetowych.												
Podróżowanie służbowe do miejsc, w których występuje problem wykorzystywania seksualnego dzieci.												
Inne												

Krok 2. Analiza luk

Kolejnym krokiem jest przeprowadzenie analizy luk w celu zidentyfikowania już wdrożonych odpowiednich zasad i procesów. Dzięki temu Państwa firma może ocenić, w jakim stopniu kwestia ochrony dzieci została już włączona do jej strategii zarządzania ryzykiem. Analiza luk w zakresie najlepszych praktyk obejmuje dwa etapy:

Przegląd aktualnych przepisów prawnych i regulacyjnych, w tym przegląd ustawodawstwa dotyczącego bezpieczeństwa i ochrony dzieci oraz przypadków wykorzystywania dzieci. Obejmuje to stopień, w jakim istniejące polityki i praktyki korporacyjne są zgodne z krajowymi ramami prawnymi w każdym kraju, w którym działa Państwa firma.

Ocena praktyk zarządzania, które zapewniają dodatkowe zabezpieczenia przekraczające wymogi prawne. Powinno to obejmować przegląd następujących kwestii:

- obowiązujące zasady, strategię i praktyki w całej firmie, w których można i należy uwzględnić kwestię ochrony dzieci
- wytyczne dotyczące stanowisk wysokiego ryzyka, na których występuje częstszy kontakt z dziećmi lub ich danymi
- treść kodeksów postępowania oraz sposób, w jaki te zasady i praktyki są przekazywane osobom zobowiązanym do ich podpisania (pracownikom, wykonawcom).

Analiza luk: Pytania

1. Jakie są wymogi prawne dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony dzieci w krajach, w których prowadzi Państwo działalność?

Konwencja ONZ o prawach dziecka (UNCRC) została ratyfikowana przez 196 państw, co czyni ją najczęściej ratyfikowanym traktatem dotyczącym praw człowieka w historii. Ponadto wiele krajów uwzględniło kwestie związane z ochroną dzieci w swoim ustawodawstwie krajowym, a większość krajów posiada przepisy zakazujące znęcania się nad dziećmi oraz wykorzystywania seksualnego dzieci. W przypadku sprzeczności między przepisami

krajowymi a normami międzynarodowymi należy stosować tę normę, która w największym stopniu chroni dziecko.

2. W jaki sposób w praktyce dbają Państwo o wypełnianie swoich obowiązków w zakresie ochrony dzieci?

Państwa firma powinna postarać się ustalić, w jaki sposób obecnie zarządzane są poszczególne wymienione działania wymagające kontaktu z dziećmi. Powinno to obejmować wszystkie aspekty wewnętrznej i zewnętrznej działalności oraz relacji biznesowych. Na przykład:

- Czy Państwa firma posiada strukturę zarządzania, która reguluje jej podejście do ochrony dzieci? W jaki sposób kwestia ochrony jest postrzegana, rozumiana i promowana na najwyższym szczeblu kierowniczym w organizacji?
- Czy zasady dotyczące ochrony dzieci są uwzględnione w kodeksie postępowania pracowników lub dostawców Państwa firmy, czy też stanowią odrębną politykę?
- Czy Państwa firma podejmuje odpowiednie działania w celu zapewnienia bezpiecznych praktyk rekrutacyjnych, na przykład przeprowadzając weryfikację przeszłości wszystkich pracowników, którzy będą mieli kontakt z dziećmi?
- Czy wszyscy pracownicy przechodzą szkolenie z zakresu ochrony dzieci, a także czy pracownicy lub partnerzy, którzy w ramach swoich standardowych obowiązków mają kontakt z dziećmi, otrzymują dodatkowe lub szczegółowe informacje na ten temat?
- Czy istnieje procedura zgłaszania i reagowania na obawy dotyczące ochrony dzieci zgłaszane przez pracowników i osoby trzecie?
- Czy w Państwa firmie panuje kultura odpowiedzialności, w ramach której zgłaszane obawy są traktowane poważnie, podejmowane są natychmiastowe działania w celu zminimalizowania wszelkiego dodatkowego ryzyka, a osoby zgłaszające nieprawidłowości są chronione?

Załącznik II. Szablon analizy luk

Przepisy prawne i regulacyjne

Firmy powinny zadawać sobie następujące pytania: *Jakie wymogi prawne obowiązują nas w zakresie zapewnienia ochrony dzieciom, z którymi mamy kontakt w ramach naszej pracy, w krajach, w których prowadzimy działalność?*

	Wymogi prawne (wymienić odpowiednie przepisy prawne)	Wymogi regulacyjne (wymienić odpowiednie akty prawne)	Czy Państwa firma spełnia te wymagania?
Kraj A:			
Kraj B:			
Kraj C:			

Praktyki zarządzania

Firmy powinny zadawać sobie następujące pytania: *W jaki sposób dbamy o to, by w praktyce wywiązywać się z naszych obowiązków w zakresie ochrony dzieci?*

Ład korporacyjny	Czy w Państwa firmie istnieje struktura zarządzania odpowiedzialna za koordynowanie działań firmy w zakresie ochrony dzieci?	
	W jaki sposób kwestia zapewnienia ochrony jest postrzegana i rozumiana na najwyższym szczeblu kierowniczym w organizacji?	
Polityka	Czy Państwa firma posiada odrębną politykę dotyczącą ochrony dzieci?	
	Czy Państwa firma uwzględnia zasady dotyczące ochrony dzieci w kodeksie postępowania dla pracowników lub dostawców?	
	Jakie oczekiwania dotyczące ochrony dzieci stawia się partnerom biznesowym?	
Zarządzanie	Czy Państwa firma podejmuje odpowiednie działania w celu zapewnienia bezpiecznych praktyk rekrutacyjnych, np. przeprowadzając weryfikację przeszłości wszystkich pracowników, którzy będą mieli kontakt z dziećmi?	
	Czy Państwa firma zapewnia szkolenia z zakresu ochrony dzieci dla wszystkich pracowników oraz dodatkowe materiały dla pracowników lub partnerów, którzy w ramach swoich obowiązków mają kontakt z dziećmi?	
	Czy w Państwa firmie istnieje procedura zgłaszania i reagowania na zgłoszenia dotyczące ochrony dzieci, zgłaszane przez pracowników i osoby trzecie?	

Krok 3. Zobowiązanie do realizacji polityki

Polityka ochrony dzieci określa zobowiązanie Państwa firmy do zapewnienia dzieciom bezpieczeństwa oraz opisuje, jakie działania zostaną podjęte w celu ochrony dzieci przed krzywdą i reagowania na zgłaszane obawy.

Polityka ta, podobnie jak wszelkie dodatkowe wytyczne, powinna być dostosowana do potrzeb i sytuacji Państwa firmy. Określenie najbardziej odpowiedniego zakresu i formy polityki ochrony dzieci będzie wyglądało inaczej w każdej firmie i może przybrać następujące formy:

- **Odrębna polityka dotycząca ochrony dzieci oraz kodeks postępowania**

Gdy firma decyduje się na opracowanie odrębnej polityki ochrony dzieci, dokument ten powinien jasno określać jej zobowiązanie do ochrony dzieci przed wszelkimi formami krzywdy. Polityka ta powinna być zwięzła, jasna i praktyczna, aby pracownicy i kierownictwo z pewnością ją przeczytali i stosowali jako wytyczne przy podejmowaniu decyzji oraz w kształtowaniu postaw pracowników. W ramach poszczególnych rodzajów aktywności biznesowej mogą zostać uwzględnione bardziej szczegółowe wytyczne dotyczące sposobu zarządzania ryzykiem związanym z ochroną dzieci.

- **Włączenie kwestii ochrony dzieci do istniejących zasad (np. procedur zgłaszania nieprawidłowości) w celu ujęcia postaw związanych z ochroną dzieci**

W niektórych firmach kodeksy już regulują kwestie właściwego postępowania pracowników w kontaktach z dziećmi. W ramach procesu opracowywania polityki należy również zaktualizować dotychczasowy kodeks postępowania, aby zawierał bardziej szczegółowe wytyczne dotyczące postępowania związanego konkretnie z kwestią ochrony dzieci.

Polityka, procedura i kodeks postępowania mogą być opracowane w różnych formatach i przetłumaczone na odpowiednie języki, aby mieć pewność, że zostaną zrozumiane i przekazane wszystkim zainteresowanym stronom oraz partnerom biznesowym.

Opracowując politykę ochrony dzieci, firmy powinny starać się uwzględnić kwestie wymienione w liście kontrolnej.



Załącznik III. Lista kontrolna dotycząca polityki ochrony dzieci

Element polityki	Opis zobowiązania korporacyjnego
Treść zobowiązania	☐ Przedstawić, dlaczego ochrona dzieci jest ważna dla Państwa firmy oraz w jaki sposób firma zamierza wywiązywać się z tego zobowiązania i swoich obowiązków w zakresie ochrony dzieci. Może to obejmować odniesienia do wartości korporacyjnych, przepisów krajowych i międzynarodowych standardów w zakresie praw człowieka, a także proaktywne działania w zakresie zarządzania ryzykiem.
Ryzyko związane z ochroną dzieci oraz oświadczenie o równości	☐ Proszę ogólnie nakreślić, w jaki sposób Państwa firma może stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa i dobrostanu dzieci, zgodnie z ustaleniami wynikającymi z oceny ryzyka. Podać konkretne przykłady wpływu, jaki Państwa firma może wywierać na dzieci, aby pracownicy i partnerzy mogli w pełni zrozumieć związane z tym ryzyko. Należy zamieścić oświadczenie dotyczące równego traktowania oraz wskazać dzieci, które są w większym stopniu narażone na negatywne skutki działalności Państwa firmy.
Definicje	☐ Aby zapewnić jednolite rozumienie, w zobowiązaniu należy zdefiniować następujące pojęcia: Dziecko – każda osoba poniżej 18 roku życia, zgodnie z definicją zawartą w Konwencji ONZ o prawach dziecka (UNCRC), niezależnie od tego, czy w danym kraju wiek pełnoletności jest niższy. Przemoc wobec dzieci – obejmuje wszelkie formy przemocy fizycznej i/lub emocjonalnej, wykorzystywanie seksualne, zaniedbanie lub niedbałe traktowanie, a także wykorzystywanie w celach komercyjnych lub inne formy wykorzystywania, które powodują rzeczywistą lub potencjalną szkodę dla zdrowia, życia, rozwoju lub godności dziecka. Ochrona dzieci – zbiór zasad, praktyk i obowiązków mających na celu promowanie dobra dzieci oraz zapobieganie krzywdzeniu – fizycznemu, emocjonalnemu, seksualnemu lub wynikającemu z zaniedbania. Obejmuje to wszystkie działania podejmowane przez firmę w celu zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom, z którymi ma ona kontakt, oraz zapobiegania wyrządzaniu krzywdy dzieciom przez pracowników i inne osoby, za które firma ponosi odpowiedzialność. Ochrona dzieci – zapobieganie i reagowanie na przypadki wykorzystywania, znęcania się, zaniedbywania, szkodliwych praktyk oraz przemocy wobec dzieci we wszystkich środowiskach – w tym w rodzinie, społeczności oraz w placówkach opiekuńczych.

Element polityki	Opis zobowiązania korporacyjnego
Zakres stosowania zobowiązania	☐ Należy jasno zaznaczyć, że zobowiązanie to obejmuje wszystkich pracowników oraz inne osoby działające w imieniu Państwa firmy i ma zastosowanie do wszystkich aspektów działalności firmy oraz relacji biznesowych, w których może to mieć wpływ na dzieci. Należy podkreślić, że zapewnienie ochrony jest obowiązkiem każdego oraz że wszystkie objęte tym obowiązkiem osoby muszą się z niego wywiązywać. Objasnić, w jaki sposób zobowiązanie dotyczące ochrony dzieci łączy się z innymi politykami i procedurami firmy, na przykład z kodeksem etyki zawodowej.
Uznanie obowiązku zachowania należytej staranności oraz innych zobowiązań prawnych	☐ Opisać obowiązek zachowania należytej staranności przez Państwa firmę, inne obowiązki prawne oraz zaangażowanie firmy w ochronę dzieci, a także jej podejście oparte na zerowej tolerancji w stosunku do przemocy wobec dzieci. Należy zamieścić informacje na temat konsekwencji związanych z naruszeniem zobowiązania, na przykład kar, grzywien lub kroków związanych z zatrudnieniem. W stosownych przypadkach należy powiązać to zobowiązanie z krajowymi przepisami dotyczącymi ochrony dzieci.
Struktura zarządzania	☐ Należy wskazać stanowisko lub osobę w Państwa firmie, która ponosi ostateczną odpowiedzialność za realizację tego zobowiązania, a także „sponsora korporacyjnego” lub członka kierownictwa wyznaczonego do nadzorowania realizacji tego zobowiązania.
Struktura podległości służbowej	☐ Należy nakreślić procedurę umożliwiającą wewnętrznym i zewnętrznym interesariuszom zgłaszanie zastrzeżeń dotyczących bezpieczeństwa i ochrony dzieci w kontekście działalności firmy; zazwyczaj obejmuje to podanie danych kontaktowych osoby lub jednostki odpowiedzialnej za przyjmowanie takich zgłoszeń, a procedura ta może być udostępniona w ramach istniejących firmowych mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości.
Zatwierdzenie przez CEO lub prezesa zarządu	☐ Zobowiązanie powinno zostać zatwierdzone na najwyższym szczeblu w Państwa firmie, przez dyrektora generalnego i/lub zarząd. To pokazuje pracownikom, partnerom i zewnętrznym interesariuszom, jak duże znaczenie ma to zobowiązanie dla firmy. Po ogłoszeniu tego zobowiązania kierownictwo wyższego szczebla powinno regularnie podkreślać kluczowe przesłania dotyczące oczekiwań w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom.

STUDIUM PRZYPADKU: FIRMA Z BRANŻY PALIWOWEJ ZOBOWIĄZUJE SIĘ DO CHRONIENIA DZIECI NA DROGACH KRAJU.

Pewna firma z branży paliwowej w Ameryce Południowej podpisała porozumienie z dostawcami cystern w celu wzmocnienia ochrony dzieci i młodzieży na drogach tego kraju. W oświadczeniu tym zwrócono uwagę na powszechność zjawiska wykorzystywania seksualnego dzieci w społecznościach położonych wzdłuż dróg. W odpowiedzi organizacja postanowiła stworzyć przestrzeń sprzyjającą przemysłom i szkoleniom dla pracowników i współpracowników, włączyć kwestię ochrony dzieci do wewnętrznych zasad oraz opracować i podpisać z personelem kodeksy postępowania, w których jasno określono zasadę zerowej tolerancji wobec wykorzystywania seksualnego.

Firma zobowiązała się do opracowania działań mających na celu identyfikację obszarów wysokiego ryzyka na drogach oraz zgłaszanie takich przypadków we współpracy z odpowiednimi podmiotami, a także do tworzenia treści i materiałów służących wzmocnieniu zdolności firmy do rozpoznawania i zapobiegania seksualnemu wykorzystywaniu dzieci.



STUDIUM PRZYPADKU: WPROWADZENIE POLITYKI ZEROWEJ TOLERANCJI WOBEC WYKORZYSTYWANIA SEKSUALNEGO

Kiedy firma wydobywcza rozpoczęła działalność w Afryce Wschodniej, możliwości zatrudnienia przyciągnęły liczne grupy pracowników, którzy przebywali z dala od domu i dysponowali środkami finansowymi. W obliczu ubóstwa i przedwczesnego kończenia nauki przez dziewczęta wzrosła skala zjawiska wykorzystywania seksualnego.

Firma potraktowała kwestię wykorzystywania seksualnego dzieci bardzo poważnie i poświęciła czas na zbadanie tego problemu oraz podjęcie odpowiednich działań, aby ustalić, w jaki sposób może najlepiej chronić dzieci. Obejmowały one:

1. Wprowadzenie kodeksu postępowania opartego na zasadzie zerowej tolerancji dla wszystkich swoich pracowników. Obecnie od pracowników oczekuje się corocznego podpisywania tej polityki, a przestrzeganie kodeksu obowiązuje wszystkich pracowników krajowych i zagranicznych.
2. Powołanie grupy zadaniowej do monitorowania wdrażania tej polityki, w tym mechanizmów sprawozdawczości i zgłaszania nieprawidłowości, przy czym wszelkie przypadki niewłaściwego postępowania będą teraz skutkowały niezwłocznymi konsekwencjami.
3. Nawiązanie współpracy z kluczowymi podmiotami z lokalnych sieci społecznych, aby wszelkie przypadki nadużyć lub wykorzystywania były zgłaszane lub przekazywane do osób odpowiedzialnych za ochronę dzieci w społeczności.

Krok 4. Opracowanie i rozpoczęcie realizacji planu wdrożenia

Jasny plan wdrożenia gwarantuje, że zobowiązania Państwa firmy w zakresie ochrony danych będą realizowane w praktyce. Aby zadbać o to, by kwestie bezpieczeństwa i ochrony dzieci stanowiły priorytet w całej organizacji, niezbędne jest, by kierownictwo wyższego szczebla przejęło za nie odpowiedzialność i nieustannie wspierało proces ich wdrażania. Pomaga to również Państwa firmie ograniczyć potencjalne ryzyko utraty reputacji związane z kwestiami ochrony dzieci, które mogą pojawić się w przyszłości.

W niniejszym rozdziale omówimy kwestie wdrożenia planu mające związek z:

- Struktury zarządzania
- Zasoby ludzkie
- Działania uświadamiające i szkoleniowe

Ład korporacyjny

Opracowanie struktury zarządzania wspierającej tę politykę oraz zapewnienie zaangażowania kierownictwa wyższego szczebla i poczucia odpowiedzialności to kluczowy aspekt wdrażania zasad ochrony. Należy wyznaczyć przeszkoloną osobę odpowiedzialną za kwestię ochrony dzieci, aby zapewnić dostępność wiedzy specjalistycznej i zasobów niezbędnych do prowadzenia działań w tym zakresie.

Zarządzanie kwestiami ochrony dzieci może być zintegrowane z istniejącymi strukturami lub funkcjonować jako odrębny element. Oba modele wymagają, aby osoby odpowiedzialne za zapewnienie ochrony w ramach organizacji posiadały odpowiedni poziom wiedzy i kompetencji. Jeśli w Państwa firmie działa dyrektor ds. ryzyka lub rada ds. ryzyka, których zadaniem jest zajmowanie się szerokim zakresem zagrożeń, włączenie kwestii ochrony dzieci do ich zakresu obowiązków może być skutecznym i efektywnym sposobem na zwiększenie odpowiedzialności za tę kwestię. Takie podejście mogłoby być odpowiednie dla firm, które mają sporadyczny kontakt z dziećmi.

Przedsiębiorstwa, w których pracownicy mają częsty kontakt z dziećmi, mogą być

zobowiązane do wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za ochronę dzieci, powołania komisji ds. ochrony dzieci oraz wdrożenia odrębnego modelu zarządzania ze względu na wyższy poziom ryzyka związanego z tą kwestią. Komisja ds. bezpieczeństwa, najlepiej o charakterze międzyorganizacyjnym, w skład której wchodzi przedstawiciele odpowiednich jednostek biznesowych, zapewnia rozliczalność i wspólne podejmowanie decyzji w przypadku zgłoszenia niepokojącej sytuacji wyznaczonemu koordynatorowi ds. małoletnich. Wspólnie z komisją ds. ochrony dzieci wyznaczona osoba odpowiedzialna za tę kwestię miałaby za zadanie wdrożyć politykę ochrony dzieci w praktyce oraz odpowiadać za reagowanie na zgłaszane obawy dotyczące jej naruszenia.

Oprócz gremium zarządzającego warto stworzyć sieć osób odpowiedzialnych za ochronę dzieci w całej firmie. Zadania takich koordynatorów:

- Zapewnienie pracownikom i partnerom wytycznych i wsparcia w ramach pierwszej linii kontaktu w jednostkach biznesowych o wysokim ryzyku,
- Przyjmowanie zgłoszeń dotyczących kwestii ochrony dzieci i przekazywanie ich wyznaczonemu koordynatorowi.

Wyznaczony koordynator ds. małoletnich będzie wspierał tę grupę liderów w zakresie szkoleń i zasobów, które pomogą wdrożyć zasady ochrony dzieci w całej firmie, jako uzupełnienie ich standardowych obowiązków.

W zależności od sytuacji w danym kraju warto również zawrzeć porozumienie z lokalną organizacją pozarządową zajmującą się kwestiami praw i ochrony dziecka. Organizacja ta mogłaby wspierać Państwa firmę i doradzać jej w bardziej złożonych kwestiach, które mogą się pojawić, a także kierować do odpowiednich służb pomocowych dzieci, którym wyrządzono krzywdę.

Zasoby ludzkie

Dział zasobów ludzkich odgrywa kluczową rolę w integracji ochrony dzieci z procesami firmowymi, strukturami zarządzania oraz kulturą organizacyjną, w której kwestia ta ma priorytetowe znaczenie.

Zapewnienie praktyk rekrutacyjnych, które kładą nacisk na bezpieczeństwo i dobrostan dzieci, stanowi skuteczny sposób zapobiegania zagrożeniom i ich minimalizowania.

Opracowując procedury rekrutacyjne, należy wziąć pod uwagę następujące elementy:

1. Planowanie i ogłaszanie wakatów.

Przedstawienie wymogów związanych ze zobowiązaniem firmy do zapewnienia ochrony dzieci. Na przykład w ogłoszeniu o pracę warto zamieścić link do polityki firmy dotyczącej ochrony dzieci.

2. Formularz podania o pracę i oświadczenie własne.

W przypadku kandydatów, którzy będą mieli kontakt z dziećmi lub ich danymi (w ramach pracy zarobkowej lub wolontariatu), warto rozważyć zastosowanie formularza oświadczenia własnego, w którym wyrażają oni zgodę na sprawdzenie przeszłości oraz ujawniają wszelkie przypadki aresztowania lub postępowania karnego. Formularz oświadczenia własnego powinien zawierać co najmniej zgodę kandydata na sprawdzenie rejestru karnego lub dostarczenie zaświadczenia o niekaralności, w zależności od sytuacji. Zawarte w nim konkretne pytania powinny być zgodne z odpowiednimi przepisami obowiązującymi w każdym kraju, w którym firma prowadzi działalność.

3. Rozmowy kwalifikacyjne. Techniki rozmowy kwalifikacyjnej oparte na wartościach mogą pomóc w ustaleniu postaw, poglądów i zachowań kandydata wobec dzieci. Jeśli stanowisko wiąże się konkretnie z pracą z dziećmi, pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej zostaną dostosowane i rozszerzone, aby ocenić konkretną przydatność kandydata do tej pracy. Poniższe pytania mogą posłużyć do oceny stosunku kandydata do kwestii ochrony dzieci:

- Co rozumie Pan/Pani pod pojęciem „ochrona dzieci”?
- Czy brał(a) Pan/Pani kiedyś udział w szkoleniu dotyczącym ochrony dzieci?

- Czy kiedykolwiek miał(a) Pan/Pani obawy dotyczące jakiegoś dziecka? Jeśli tak, jak Pan/Pani postąpił(a)?
- Jakie byłyby Pana/Pani działania, w przypadku gdyby miał(a) Pan/Pani obawy co do zachowania lub postawy kolegi/koleżanki w kontaktach z dziećmi?
- Czy pracował(a) Pan/Pani już wcześniej z dziećmi – w ramach zatrudnienia lub wolontariatu? Jeśli tak, to jakie są główne powody, które skłoniły Pana/Panią do podjęcia pracy z dziećmi?

Być może zaawansowana wiedza na temat ochrony dzieci nie jest dla kandydatów niezbędna, jednak pytania te pomogą zrozumieć ich podejście do tej kwestii oraz ich gotowość do podjęcia się odpowiedzialności w tym zakresie.

4. Referencje i weryfikacja przeszłości.

Jeśli praca wiąże się z kontaktem z dziećmi, konieczne jest przeprowadzenie weryfikacji przeszłości oraz uzyskanie zaświadczenia o niekaralności w celu wykrycia ewentualnych przypadków przemocy wobec dzieci. Proces i wymogi prawne dotyczące procedury uzyskania zaświadczenia o niekaralności różnią się w zależności od kraju. Chociaż przeszłość kryminalna niekoniecznie wyklucza zatrudnienie danej osoby, informacje ujawnione w wyniku weryfikacji historii



danej osoby będą musiały zostać poddane ocenie ryzyka w celu ustalenia, czy osoba ta stanowi potencjalne zagrożenie dla dzieci. Oprócz weryfikacji przeszłości kandydatów, wymagane co najmniej dwóch rekomendacji może dostarczyć informacji na temat wyników pracy najlepszych kandydatów w zakresie zapewnienia ochrony dzieci w poprzednich miejscach zatrudnienia. Po zawarciu umowy wszyscy pracownicy powinni podpisać firmową politykę dotyczącą ochrony dzieci, niezależnie od tego, czy w ramach swoich obowiązków służbowych będą mieli z nimi kontakt czy nie. Niniejsza polityka określa oczekiwania dotyczące postępowania pracowników w obecności dzieci, jasno określa zachowania i działania, które nie będą tolerowane, oraz przedstawia konsekwencje nieprzestrzegania oczekiwań firmy w zakresie ochrony dzieci.

5. Wprowadzenie. Odpowiednie szkolenia dla wszystkich nowych i obecnych pracowników pozwolą im uświadomić sobie swoje obowiązki związane z wykonywaną pracą oraz konieczność zgłaszania niewłaściwych praktyk lub podejrzeń o możliwe nadużycia.

6. Monitorowanie i ocena. Wskaźniki efektywności związane z ochroną dzieci powinny zostać włączone do istniejących systemów monitorowania i oceny wyników, aby zapewnić ciągłą rozliczalność. Ma to szczególne znaczenie w przypadku stanowisk o podwyższonym ryzyku w różnych jednostkach organizacyjnych. Powinny również istnieć ogólnofirmowe kluczowe wskaźniki efektywności lub roczne sprawozdania, które pozwalają monitorować wdrażanie i skuteczność polityki zerowej tolerancji.

Podnoszenie świadomości w zakresie ochrony dzieci

Podnoszenie świadomości i szkolenie pracowników to kluczowe elementy procesu zapewniania ochrony i mają zasadnicze znaczenie dla ochrony dzieci w ramach wszystkich działań prowadzonych przez Państwa firmę. Zapewnienie, by wszyscy pracownicy – od pracowników obsługi technicznej po dyrektora generalnego – byli świadomi zaangażowania firmy i wynikających z niego obowiązków, stanowi kluczowy krok w kierunku stworzenia kultury

bezpieczeństwa i poszanowania praw. Ma to na celu zagwarantowanie, że kwestie związane z ochroną dzieci zostaną uwzględnione we wszystkich aspektach działalności Państwa firmy oraz że wszystkie osoby, których ona dotyczy będą wiedzieć, jak rozpoznać i reagować na kwestie związane z ochroną bezpieczeństwa.

Działania uświadamiające i szkolenia przyczyniają się do promowania kultury, w której wszystkie kwestie związane z ochroną dzieci są rozpatrywane i zgłaszane.

Gdy nie reaguje się na sporadyczne zdarzenia, takie jak sytuacja, w której pracownik pozostaje sam na sam z dzieckiem lub kieruje do niego niestosowną uwagę, wzrasta ryzyko, że takie niewłaściwe praktyki będą się powtarzać, stając się „normalną” częścią kultury organizacyjnej.

Jeśli firma poważnie podchodzi do budowania kultury większego bezpieczeństwa, zwracanie uwagi na niewłaściwe praktyki stanowi sygnał, że praktyki te są niedopuszczalne. Zgodnie z polityką zerowej tolerancji obowiązującą w Państwa firmie należy zachęcać pracowników do zgłaszania wszystkich sytuacji związanych z nadużyciami, których są świadkami lub co do istnienia których mają podejrzenia, w tym przypadków znęcania się, przemocy słownej lub obelg.

Działania mające na celu podnoszenie świadomości w całej firmie mogą przybierać różne formy i powinny uwzględniać specyfikę kultury organizacyjnej oraz podejście do komunikacji wypracowane przez daną firmę. Komunikacja może odbywać się w ramach regularnych działań komunikacyjnych i spotkań – zarówno osobistych, jak i prowadzonych drogą cyfrową – a także w ramach wdrażania nowych pracowników, szkoleń dotyczących etyki lub kodeksu postępowania lub odrębnego szkolenia poświęconego ochronie dzieci.

Cele działań mających na celu podnoszenie świadomości w całej firmie to:

- Aby podkreślić znaczenie budowania kultury bezpieczeństwa dla dzieci we wszystkich działaniach,
- Należy określić, jakie zagrożenia związane z ochroną dzieci występują w Państwa firmie oraz w jaki sposób pracownicy i partnerzy mogą rozpoznać niepokojące sytuacje,
- Przeprowadzać szkolenia dla pracowników i partnerów dotyczące sposobu zgłaszania przypadków budzących obawy związane z ochroną dzieci zgodnie z procedurami zgłaszania obowiązującymi w firmie.

Należy zdawać sobie sprawę, że temat ten budzi wiele uczuć i emocji. Niektórzy

współpracownicy mogą czuć się przytłoczeni na samą myśl o przemocy wobec dzieci lub uznać, że nie ma to związku z ich pracą. W dyskusjach dotyczących ochrony dzieci należy przykładac szczególną wagę do zachowania wrażliwości i dbałości o komfort psychiczny, ponieważ niektórzy współpracownicy mogli sami doświadczyć przemocy.

Osoby prowadzące powinny umieć omawiać ten temat w spokojny sposób, nie wywołując atmosfery nieufności ani niepokoju, a także być przygotowane na reagowanie na potrzeby osób, które odczuwają niepokój i potrzebują dodatkowego wsparcia. Może to polegać na zadbaniu o obecność wykwalifikowanego doradcy podczas sesji lub na przygotowaniu listy placówek, do których można skierować uczestników.

STUDIUM PRZYPADKU: ROZPOCZĘCIE DZIAŁAŃ NA RZECZ OCHRONY DZIECI – OD OPRACOWANIA POLITYKI DO JEJ WDROŻENIA

Międzynarodowa firma z branży dóbr konsumpcyjnych przeprowadziła analizę mającą na celu zbadanie, w jaki sposób jej działalność wpływa na prawa i dobrostan dzieci. Inicjatywę tę koordynował zespół ds. odpowiedzialności korporacyjnej przy wsparciu kierownictwa wyższego szczebla oraz rady ds. zgodności korporacyjnej. W wyniku przeprowadzonej analizy firma postanowiła nawiązać współpracę z ekspertem ds. praw dziecka w celu opracowania nowej polityki ochrony dzieci. Proces ten obejmował przeprowadzenie wewnętrznej oceny ryzyka we współpracy z różnymi jednostkami biznesowymi oraz uzyskanie poparcia dla tej polityki ze strony przedstawicieli kierownictwa wyższego szczebla, w tym dyrektora generalnego.

Jednym z kluczowych wniosków wyciągniętych przez firmę było to, że w jej przypadku praktyki związane z ochroną działają najlepiej, gdy są wbudowane w istniejące struktury zarządzania, a nie tworzone jako nowe, odrębne mechanizmy.

Po wprowadzeniu tej polityki w życie nowo opracowany plan wdrożeniowy obejmował podnoszenie świadomości w zakresie ochrony dzieci w całej firmie, stworzenie ogólnofirmowego programu szkoleń online oraz opracowanie ukierunkowanych szkoleń dla pracowników mających kontakt z dziećmi.

Wzmacnianie organizacyjnej kultury bezpieczeństwa dzieci

Tworzenie i umacnianie kultury dbającej o bezpieczeństwo dzieci w Państwa firmie powinno być priorytetem.

Chociaż aspekt zgodności z przepisami w zakresie ochrony jest istotny, a polityki, procedury i plany wdrożeniowe stanowią podstawę działań w tym zakresie, polityki te nie zostaną zrealizowane, jeśli w organizacji nie panuje silna kultura bezpieczeństwa.

Jeśli opracuje się solidne zasady zgłaszania nieprawidłowości, ale pracownicy nie będą o nich wiedzieć lub nie będą czuli się na tyle pewnie, by zgłaszać swoje obawy, bądź nie będą wiedzieć, komu je zgłaszać, zasady te okażą się nieskuteczne.

Oznaki silnej i pozytywnej kultury dbania o bezpieczeństwo dzieci:

- Za działania w zakresie ochrony dzieci odpowiada kierownictwo wyższego szczebla, które daje w tym zakresie pozytywny przykład
- Pracownicy traktują szkolenia z zakresu ochrony dzieci priorytetowo i uczestniczą w programach podnoszenia świadomości
- Pracownicy z własnej inicjatywy zwracają się do osoby odpowiedzialnej za ochronę z pytaniami i sami rozpoczynają ocenę ryzyka związanego z poszczególnymi działaniami
- W komunikatach uwzględniono kwestie dotyczące praw dziecka i jego ochrony
- Materiały i zasoby dotyczące bezpieczeństwa zostały rozdane, a pracownicy wiedzą, gdzie je znaleźć
- Mechanizmy przekazywania informacji są jasne, a współpracownicy wiedzą, jak z nich korzystać
- Prowadzone są działania mające na celu ciągłe doskonalenie i rozwijanie działań związanych z ochroną dzieci

Szkolenie z zakresu ochrony dzieci

W przypadku firm, które mają bardziej częsty kontakt z dziećmi, należy włączyć do programów szkoleniowych i rozwojowych dostosowane do potrzeb i ukierunkowane szkolenia, przy czym pracownicy, którzy w ramach swoich obowiązków zawodowych mają kontakt z dziećmi, powinni przejść szkolenia specjalistyczne.

Wśród tych pracowników mogą znaleźć się osoby odpowiedzialne za szczególną troskę o dobrostan dzieci, na przykład stewardesy i stewardzi opiekujący się dziećmi podróżującymi samotnie, a także pracownicy handlu detalicznego, branży hotelarskiej i lokali rozrywkowych.

Szkolenia ukierunkowane mają na celu uświadomienie tym pracownikom, w jaki sposób ich praca może wpływać na bezpieczeństwo i dobrostan dzieci, oraz nauczenie ich, jak zachowywać się odpowiedzialnie w obecności dzieci i jak zgłaszać przypadki, w których istnieje obawa, że dziecko może być narażone na niebezpieczeństwo.

Szkolenia ukierunkowane powinny być zaprojektowane tak, aby dostarczać szczegółowych informacji na temat konkretnych zagrożeń związanych z danym działem firmy, a także konkretnych działań, jakie pracownicy powinni podjąć w celu ograniczenia tychże zagrożeń. Tematy szkoleń powinny obejmować:

Informacje dotyczące polityki ochrony dzieci oraz powiązanych polityk i procedur.

Wprowadzenie do polityki i jej treści, wskazówki dotyczące tego, gdzie można znaleźć tę politykę i inne istotne dokumenty, a także informacje o tym, do kogo należy się zwrócić w razie pytań związanych z polityką, np. do osoby odpowiedzialnej za ochronę dzieci lub do działu zasobów ludzkich.



Znaczenie kwestii ochrony dzieci dla Państwa firmy.

Szkolenie powinno opierać się na konkretnym wykazie zidentyfikowanych zagrożeń dla ochrony dzieci, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń związanych z konkretną jednostką biznesową lub stanowiskiem. Należy podać konkretne przykłady lub scenariusze rzeczywistych zagrożeń, na jakie narażona jest Państwa firma.

Obowiązki pracowników. Należy przedstawić konkretne działania, jakie pracownicy powinni podjąć, aby wywiązać się ze swojego obowiązku zapewnienia dzieciom ochrony, a także konsekwencje nieprzestrzegania tychże zasad. Może to obejmować przedstawienie scenariuszy dotyczących ochrony dzieci oraz wskazanie, w jaki sposób pracownicy powinni na nie reagować. Powiązanie przykładów z problemami, z jakimi pracownicy borykają się w codziennej pracy, stanowi skuteczny sposób na zaangażowanie personelu i podniesienie poziomu świadomości pracowników.

Jasno określony proces przekazywania informacji. Należy przedstawić informacje na temat tego, w jaki sposób pracownicy mogą zgłaszać potencjalne obawy dotyczące ochrony dzieci oraz w jaki sposób obawy te są rozpatrywane i jakie działania są w związku z nimi podejmowane. Szkolenie powinno obejmować podanie wytycznych dotyczących tego, jak należy postąpić, jeśli dziecko zgłosi problem bezpośrednio pracownikowi.

Wskazówki dotyczące identyfikacji zagrożeń. Aby pomóc pracownikom w rozpoznawaniu zagrożeń i oznak krzywdy, działania informacyjne i szkoleniowe powinny obejmować informacje na temat czynników zwiększających podatność dzieci na krzywdę (płeć, wiek, niepełnosprawność) oraz sposobów, w jakie sprawcy mogą próbować dopuścić się nadużyć lub wyrządzić krzywdę.

Objawy krzywdy mogą obejmować:

- bycie świadkiem lub usłyszenie nieodpowiedniej interakcji między osobą dorosłą a dzieckiem
- posiadanie wiedzy o osobie, która przegląda lub udostępnia materiały przedstawiające wykorzystywanie seksualne dzieci
- bycie świadkiem sytuacji, w której pracownik stosuje przemoc fizyczną wobec dziecka

- bycie świadkiem sytuacji, w której pracownik poniża lub dyskredytuje dziecko
- obserwowanie dziecka, które wykazuje zachowania o charakterze nieodpowiednio seksualnym.
- zauważenie u dziecka oznak zaniedbania, takich jak wycofanie się

Większość dzieci, które padają ofiarą przemocy, nie prosi o pomoc, dlatego ważne jest, aby współpracownicy zwracali uwagę na oznaki krzywdy oraz byli otwarci i spostrzegawczy. Reagowanie na potrzeby dziecka wymaga dużej wrażliwości i troski.

Zgodnie z polityką zerowej tolerancji obowiązującą w Państwa firmie należy poinstruować wszystkich pracowników, aby zgłaszali wszelkie sytuacje związane z nadużyciami, których są świadkami lub które podejrzewają, w tym zastraszanie, znieważanie słowne lub obelgi. Należy podkreślić, że jednorazowe incydenty, przeoczenia lub błędne decyzje (np. sytuacja, w której pracownik pozostaje sam na sam z dzieckiem lub wypowiada niestosowną uwagę) powinny być odpowiednio rozpatrywane, aby zapobiec powtarzaniu się tych niewłaściwych praktyk i ich zakorzenieniu się w kulturze organizacyjnej.

Firmy organizujące ukierunkowane szkolenia powinny inwestować w dynamiczne i praktyczne szkolenia dla swoich pracowników. W niektórych przypadkach może to również dotyczyć partnerów biznesowych. Niezależnie od tego, czy chodzi o połączenie szkoleń online i stacjonarnych, czy też o quizy i testy, dopasowanie szkoleń do kultury organizacyjnej oraz uwzględnienie zagrożeń związanych z ochroną dzieci w Państwa firmie pomogą zapewnić powodzenie na tym polu. Ponieważ temat ten może budzić pewne obawy, ważne jest, aby dać współpracownikom czas na przetworzenie tych informacji oraz stworzyć im okazję do zadawania dodatkowych pytań.

Omówienie anonimowych lub fikcyjnych scenariuszy studiów przypadków pomaga uświadomić sobie zagrożenia związane z ochroną dzieci i może być wykorzystywane podczas szkoleń oraz spotkań zespołów. Kilka przykładów przedstawiono w poniższej tabeli:

Przykładowe scenariusze dla materiałów szkoleniowych:

Scenariusz	Czy stanowi to zagrożenie dla ochrony dziecka?
Pracownik firmy nawiązuje kontakt z 15-latką na forum internetowym przeznaczonym dla klientów Państwa firmy. Dziewczynka ma kilka świetnych pomysłów, więc zaprasza ją na prywatną rozmowę wideo.	Chociaż pracownik może szczerze pragnąć omówić pomysły tej nastolatki, istnieje tu ryzyko nawiązania relacji o charakterze osobistym i nadużycia pozycji władzy przez pracownika. Ponadto nie da się znaleźć uzasadnienia dla działań tego pracownika.
Pracownik pobiera na swój komputer służbowy zdjęcia przedstawiające wykorzystywanie seksualne dzieci.	Oglądanie lub posiadanie materiałów przedstawiających wykorzystywanie seksualne dzieci jest uznawane za przemoc wobec dzieci i w wielu krajach stanowi przestępstwo.
Pracownik firmy przyjmuje grupy uczniów w ramach wizyty studyjnej i wielokrotnie opowiada im dyskryminujące dowcipy dotyczące orientacji seksualnej.	Żartowanie lub używanie nieodpowiedniego języka w odniesieniu do pewnych cech danej osoby – w tym wieku, płci, sprawności, kultury, pochodzenia rasowego, przekonań religijnych lub tożsamości seksualnej – mają charakter dyskryminujący i mogą sugerować dziecku lub młodemu dorosłemu, że jest bezwartościowy lub niepełnowartościowy ze względu na swoją tożsamość. Jest to uznawane za przemoc emocjonalną. Ważne jest, aby pielęgnować kulturę organizacyjną, w której humor o charakterze dyskryminacyjnym nie jest akceptowany.
Podczas zagranicznej podróży służbowej pracownik udaje się z partnerem biznesowym na drinka do pobliskiego baru. W barze do pracownika podchodzi osoba w wieku około 16 lat, proponując czynności seksualne w zamian za pieniądze.	Angażowanie się w czynności seksualne o charakterze komercyjnym z udziałem dziecka stanowi wykorzystywanie seksualne dzieci, jest formą przemocy i w wielu krajach stanowi przestępstwo. W przypadkach, gdy przepisy krajowe i normy międzynarodowe są ze sobą sprzeczne, zdecydowanie zaleca się nadanie pierwszeństwa normie międzynarodowej.
Pracownik hotelu zaprasza 15-letniego gościa na spotkanie po zakończeniu dnia pracy.	Stanowi to zagrożenie w zakresie kwestii ochrony dziecka, ponieważ stwarza pracownikowi okazję do przebywania sam na sam z osobą młodocianą. Co więcej działania pracownika nie znajdują uzasadnienia.

STUDIUM PRZYPADKU: SZKOLENIE PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE ROZPOZNAWANIA I ZGŁASZANIA PRZYPADKÓW PRZEMOCY WOBEC DZIECI

Przedsiębiorstwo z branży naftowo-gazowej zorganizowało szkolenie dla swojej rozległej sieci inżynierów gazowych, aby nauczyć ich rozpoznawania oznak przemocy i zaniedbania wobec dzieci oraz tego, w jaki sposób najszybciej zapewnić tym dzieciom niezbędne wsparcie i pomoc.

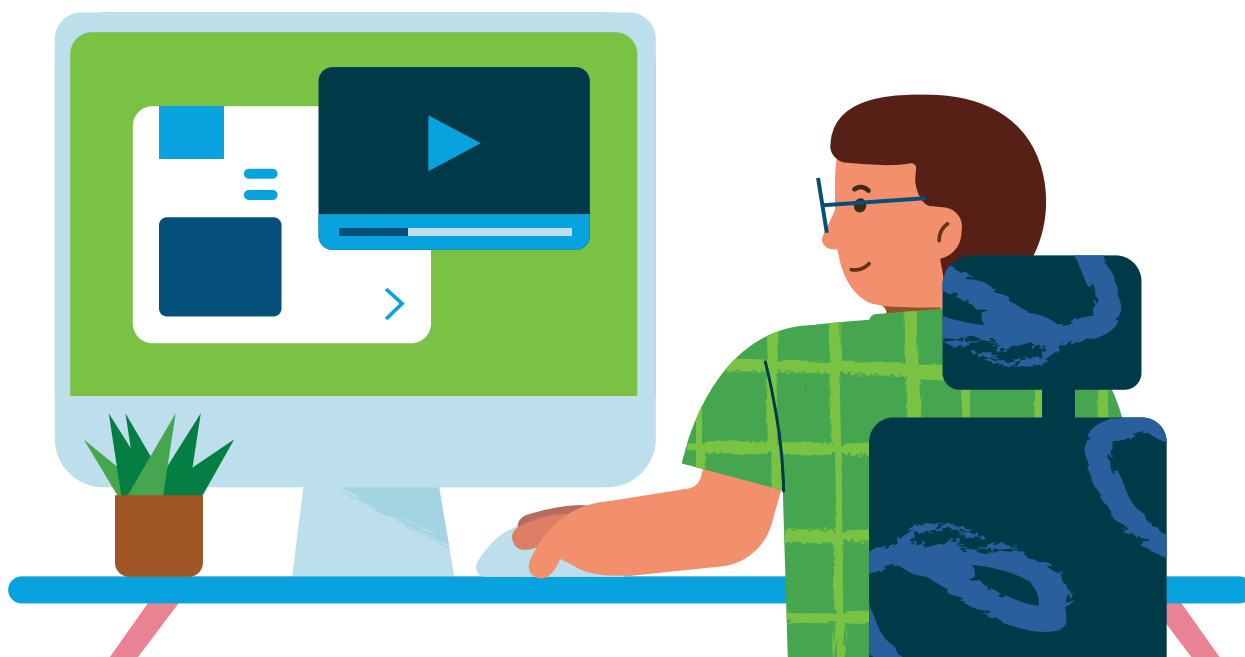
Firma zdawała sobie sprawę, że w ramach swojej pracy inżynierowie codziennie odwiedzają domy rodzinne w całym kraju i mogą mieć kontakt z dziećmi narażonymi na zaniedbanie lub przemoc. Szkolenie to pomaga tym pracownikom nabrać pewności, że będą wiedzieć, jak zgłosić swoje obawy dotyczące dziecka.

STUDIUM PRZYPADKU: PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI: BEZPIECZEŃSTWO DZIECI W SIECI

Opracowując swoją politykę bezpieczeństwa, międzynarodowa firma zabawkarska zajmująca się tworzeniem gier internetowych dla dzieci przeprowadziła ocenę ryzyka oraz analizę luk w swoich działaniach z udziałem dzieci.

W celu podniesienia świadomości wśród personelu uruchomiono szkolenie e-learningowe, które do końca pierwszego roku ukończyli niemal wszyscy pracownicy. Ponadto zorganizowano szkolenia stacjonarne dla jednostek biznesowych w różnych krajach oraz dla pracowników mających częstszy kontakt z dziećmi.

Wraz ze wzrostem świadomości pracowników firmy w zakresie ochrony dzieci oraz po wprowadzeniu odpowiedniej polityki wdrożono procedury mające na celu zapewnienie ochrony dzieci i ich danych podczas korzystania z produktów cyfrowych firmy. Dzięki korzystaniu z automatycznie generowanych nazw użytkownika i zdjęć profilowych w postaci awatarów dzieci mogą uczestniczyć w społecznościach internetowych bez ujawniania danych pozwalających na ich identyfikację.



Krok 5. Reagowanie na zgłaszane obawy i informowanie o nich

Wprowadzenie solidnych mechanizmów ochronnych do polityki i praktyk firmy może znacznie zmniejszyć ryzyko wyrządzenia krzywdy, jednak nadal może dojść do sytuacji, w których dzieci poniosą krzywdę. Wzrost świadomości w zakresie ochrony może skutkować wzrostem liczby zgłaszanych przypadków budzących obawy związane z ochroną; w związku z tym należy wprowadzić procedury umożliwiające reagowanie zarówno na zgłoszenia dotyczące niewłaściwych praktyk, jak i na wszelkie poważne obawy związane z ochroną dzieci.

Skuteczne struktury zgłaszania nieprawidłowości opierają się na istniejących mechanizmach organizacji, takich jak polityki dotyczące zgłaszania nieprawidłowości, jednak w niektórych przypadkach właściwym rozwiązaniem może być stworzenie odrębnej struktury zgłaszania nieprawidłowości. Tak czy inaczej, niezwykle ważne jest, aby osoby odpowiedzialne za ochronę dzieci zostały przeszkolone w zakresie reagowania w odniesieniu do kwestii związanych z zagrożeniami dla ochrony dzieci.

Najważniejsze przesłanie, jakie firmy powinny przekazać swoim pracownikom, brzmi: **Wszelkie pojawiające się wątpliwości należy zawsze zgłaszać**. Pracownik nie powinien być stawiany w sytuacji, w której to on musi rozstrzygać, czy doszło do nadużycia, czy też nie. Najważniejsze jest, aby zgłoszenie trafiło do właściwej osoby, tak aby można było podjąć działania mające na celu ochronę dziecka i zapewnienie mu wsparcia.

Odpowiedź skoncentrowana na dziecku

Państwa firma powinna zawsze stawiać bezpieczeństwo dziecka na pierwszym miejscu. W przypadku reagowania na zgłoszone obawy należy zawsze skupiać się przede wszystkim na bezpośrednim bezpieczeństwie i dobrostanie dziecka. Obejmuje to komunikowanie się z dzieckiem w sposób okazujący mu wsparcie i zrozumienie.

Ważne jest również uwzględnienie zobowiązań prawnych przedsiębiorstwa oraz jego obowiązków wobec pracowników. Aby wesprzeć ten proces, warto nawiązać współpracę z lokalną organizacją pozarządową zajmującą się kwestiami bezpieczeństwa dzieci, która będzie mogła służyć radą i kierować do odpowiednich służb wsparcia.

Kwestie związane z ochroną dzieci powinny być rozpatrywane i dokumentowane w sposób

ujednolicony i przejrzysty. Zawsze należy jasno zaznaczyć, że wszystkie informacje będą traktowane jako poufne i ujawniane będą wyłącznie w sytuacjach, w których obowiązek ochrony dziecka przed krzywdą ma pierwszeństwo przed jego prawem do prywatności.

Jak reagować na obawy dziecka

Należy zawsze poważnie traktować dziecko, które dzieli się swoimi obawami. Jednak większość dzieci, które padają ofiarą przemocy, nikomu o tym nie mówi ani nie prosi o pomoc. Osoby pracujące z dziećmi powinny przejść szkolenie w zakresie zgłaszania wszelkich podejrzeń dotyczących ochrony dzieci, które mogą zauważyć, niezależnie od tego, jak poważne lub mniej poważne mogą się one wydawać.

Jeśli ktoś obawia się, że dziecko znajduje się w bezpośrednim niebezpieczeństwie, powinien natychmiast skontaktować się ze służbami ratunkowymi. Należy również zgłosić tę sprawę osobie odpowiedzialnej za ochronę dzieci w celu podjęcia dalszych działań.

Jeśli dziecko ujawni informacje wskazujące, że znajduje się w sytuacji zagrożenia lub padło ofiarą przemocy, ważne jest, aby pracownik:

- Zachował spokój i nie okazywał szoku czy niedowierzania
- Powiedział dziecku, że potraktuje to, co powiedziało, poważnie
- Uważnie wysłuchał tego, co mówi dziecko, i wypowiedział słowa pocieszenia, zwłaszcza gdy dziecko wyjawia, że padło ofiarą wykorzystywania seksualnego, na przykład: „Przykro mi, że ci się to przydarzyło”, „To nie twoja wina”.
- Nie zadawał szczegółowych, dociekliwych ani sugerujących odpowiedzi pytań
- Objął, co zamierza zrobić. W zależności od wieku dziecka może to wymagać zapytania, jakiego rodzaju pomocy potrzebuje oraz przy kim czuje się swobodnie
- Powiedział dziecku, że nie może zachować w tajemnicy niczego, co mogłoby powodować krzywdę, ale informacja ta zostanie ujawniona wyłącznie w celu zapewnienia mu bezpieczeństwa.

Dodatkowym źródłem wskazówek jest raport zatytułowany „[Opieka nad dziećmi, które doświadczyły wykorzystywania seksualnego w sytuacjach kryzysów humanitarnych](#)” (2023) autorstwa Międzynarodowego Komitetu Ratunkowego (International Rescue Committee) oraz UNICEF-u.

Wspieranie współpracowników w podejmowaniu działań w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości

Wszyscy pracownicy muszą wiedzieć, kto jest wyznaczonym koordynatorem ds. małoletnich, oraz jakie obowiązki ma ta osoba w zakresie powiadamiania o niepokojących sytuacjach. Państwa firma powinna również opracować zrozumiały mechanizm umożliwiający osobom fizycznym zgłaszanie rzeczywistych i potencjalnych obaw dotyczących ochrony dzieci oraz przedstawiający procedurę rozpatrywania takich zgłoszeń, obejmujący następujące kwestie:

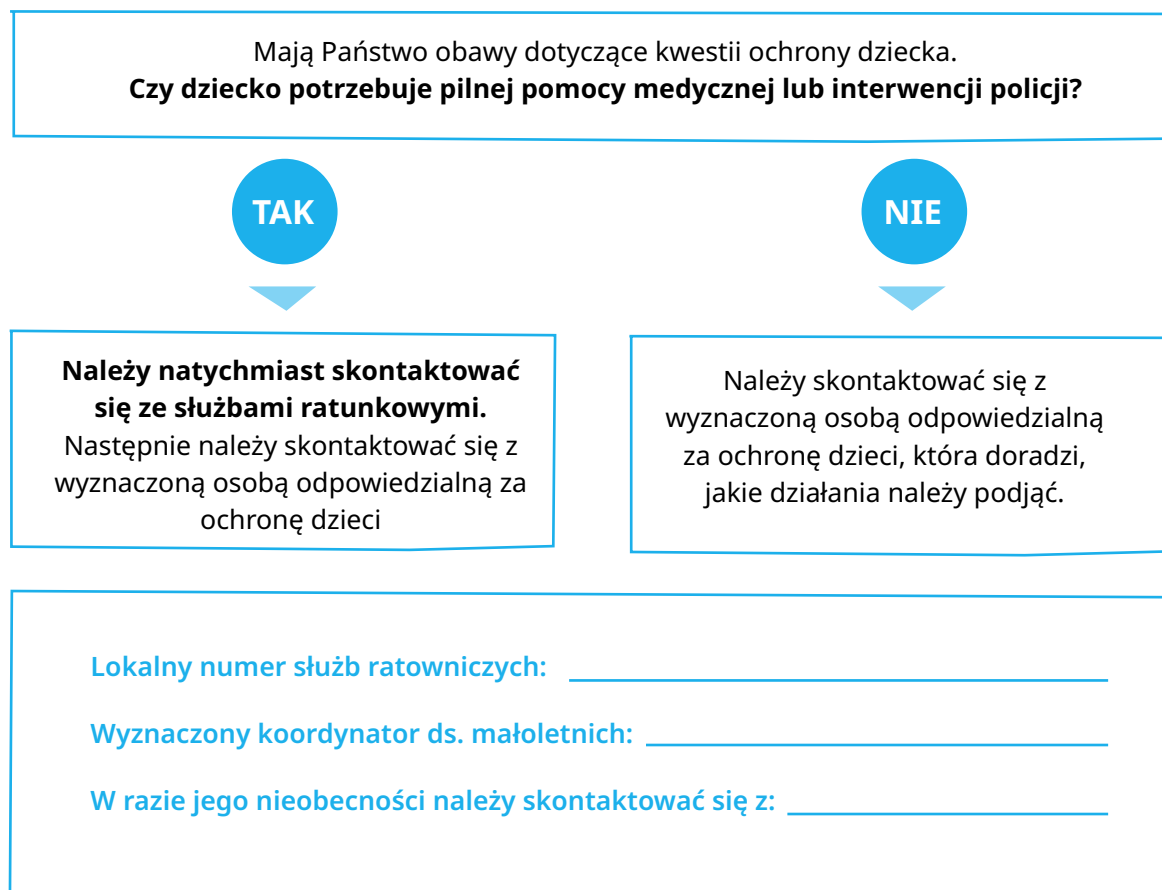
- Gdy pojawiają się obawy dotyczące dziecka, Jak powinien zareagować pracownik?
- Jak powinna zareagować organizacja?
- Kto jest odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszonych podejrzeń?

- Kto ponosi odpowiedzialność za działania podjęte po otrzymaniu takiego zgłoszenia?
- Jakie są nadrzędne zasady leżące u podstaw systemu zgłaszania obaw? Na przykład bezpieczeństwo, anonimowość, poufność, uczciwość?

Kwestie związane z ochroną dzieci mogą się pojawiać i być zgłaszane odpowiedniej osobie odpowiedzialnej w różnych formatach i sytuacjach, m.in.:

- sprawozdanie sporządzone przez współpracownika lub członka społeczności
- informacje, które wychodzą na jaw dzięki bezpiecznym procesom rekrutacyjnym
- agencje ustawowe nawiązujące kontakt w ramach trwającego śledztwa.

Zgłaszanie podejrzeń dotyczących bezpieczeństwa – przykładowy schemat postępowania dla pracowników



Bardzo ważne jest ustanowienie struktury zgłaszania problemów w celu ich rozpatrywania. Aby proces reagowania i zgłaszania przebiegał skutecznie, należy podjąć następujące kroki:

1. Należy upewnić się, że wszyscy pracownicy rozumieją rolę wyznaczonego koordynatora ds. małoletnich, wiedzą, kim jest ta osoba i jak się z nią skontaktować, a także znają zastępcę koordynatora, który będzie dostępny w przypadku, gdyby ten ostatni był nieobecny.
2. Należy skontaktować się z odpowiednimi lokalnymi agencjami i organizacjami oraz prowadzić wykaz wszystkich danych kontaktowych, który będzie łatwo dostępny na wypadek, gdyby osoba odpowiedzialna za zarządzanie kwestiami ochrony dzieci musiała zgłosić swoje obawy. Powinno to obejmować co najmniej policję, inne agencje ustawowe, na przykład służby socjalne, odpowiednie organizacje charytatywne i organizacje wsparcia, a także informacje dotyczące sposobów kontaktowania się z ambasadami poszczególnych krajów.
3. Należy zadbać o to, by funkcjonował wewnętrzny system podejmowania decyzji dotyczących kwestii ochrony dzieci. Może to być „komisja ds. bezpieczeństwa”, w skład której wejdą osoby mogące wspierać koordynatora ds. małoletnich w podejmowaniu decyzji dotyczących najlepszego sposobu postępowania w przypadku pojawiających się incydentów. W skład grupy powinni wchodzić pracownicy wyższego szczebla, a w razie potrzeby powinna ona mieć dostęp do konsultacji prawnych. Należy opracować plan awaryjny na wypadek sytuacji, w których zarzuty lub obawy dotyczą członka komisji ds. ochrony, na przykład w celu zapewnienia anonimowości osoby, która zgłosiła sprawę.
4. Opracować standardowy formularz zgłoszenia zdarzenia związanego z ochroną dzieci, służący do rejestrowania szczegółów dotyczących zgłoszonych zastrzeżeń, oraz system umożliwiający bezpieczne i poufne przechowywanie tego formularza.

Mogą zaistnieć sytuacje wymagające dodatkowych procedur zgłaszania, na przykład w przypadku polityk dotyczących dzieci pozostawionych bez opieki i zaginionych, gdy mają miejsce zdarzenia lub

stosowane są ogólne praktyki biznesowe związane z dziećmi.

Wyznaczony koordynator ds. małoletnich ani żaden inny pracownik nie ma obowiązku rozstrzygania, czy doszło do nadużycia – ich obowiązkiem jest przekazanie informacji odpowiednim instytucjom, aby można było zbadać zgłoszone obawy. Dobro dziecka lub dzieci, których sprawa dotyczy, musi zawsze stanowić nadrzędny czynnik. Dodatkowe wytyczne dla wyznaczonej osoby odpowiedzialnej za ochronę dzieci znajdują się w załączniku V.

W przypadku zgłoszenia podejrzenia o naruszenie zasad ochrony dziecka należy wypełnić formularz dotyczący ochrony dziecka i przechowywać go w bezpiecznym miejscu. Informacje można na bieżąco dodawać do formularza w miarę ich pojawiania się lub po zakończeniu poszczególnych działań. Wszystkie przedsięwzięcia powinny monitorować swoje osiągnięcia, śledząc liczbę otrzymanych i rozpatrzonych zgłoszeń, a także regularnie analizować poszczególne przypadki, aby zrozumieć, w jaki sposób i dlaczego zgłoszono daną sprawę oraz w jaki sposób można wyeliminować luki poprzez wzmocnienie polityki, wytycznych, szkoleń lub działań komunikacyjnych.

„Schemat postępowania w przypadku zgłoszenia obaw dotyczących ochrony dzieci” (załącznik IV) zawiera przegląd działań, które należy podjąć, oraz decyzji, które należy podjąć po zgłoszeniu takich obaw.



Aneks IV. Schemat postępowania w przypadku zgłoszenia obaw dotyczących ochrony dzieci

Kroki, jakie powinien podjąć wyznaczony koordynator ds. małoletnich po zgłoszeniu podejrzenia



Załącznik V. Wytyczne dla wyznaczonego koordynatora ds. małoletnich dotyczące postępowania w przypadku zgłoszenia obaw związanych z ochroną.

W przypadku zgłoszenia podejrzenia o naruszenie bezpieczeństwa oraz konieczności natychmiastowej interwencji medycznej lub policyjnej:

- Nie należy zwlekać ze skontaktowaniem się z odpowiednimi placówkami medycznymi lub organami ścigania w celu zgłoszenia swoich obaw. Każda zwłoka w zapewnieniu dziecku pomocy w nagłym wypadku może spowodować dalsze szkody. Agencje te poinformują Państwa o kolejnych krokach, jakie należy podjąć w najbliższym czasie.
- W większości krajów należy skontaktować się z policją, jeśli istnieje podejrzenie, że popełniono przestępstwo. Mogą jednak zaistnieć rzadkie sytuacje, w których skontaktowanie się z policją naraziłoby dziecko na zwiększone ryzyko odniesienia krzywdy. Decyzję w tej sprawie należy podjąć na szczeblu lokalnym, a jeśli doradzono Państwu, aby nie zwracać się w pierwszej kolejności do policji, będą Państwo musieli ustalić, do której instytucji najlepiej wystąpić. Ważne będzie, aby kwestia ta została wcześniej uwzględniona w polityce firmy i wytycznych dla osoby wyznaczonej do zarządzania sprawami dotyczącymi ochrony dzieci.

Gdy natychmiastowa pomoc w nagłych wypadkach nie jest konieczna:

- Należy zadbać o bezpieczeństwo i wsparcie dla dziecka oraz o to, by czuło się ono jak najbardziej komfortowo – na przykład podając mu szklankę wody i zapewniając mu prywatne, ciche miejsce do siedzenia z zabawkami lub zajęciami dostosowanymi do wieku – oraz nie pozostawiać dziecka samego.
- Należy jak najszybciej skontaktować się z rodzicami, chyba że są oni powiązani z tym zdarzeniem. W przypadku ewentualnego udziału rodziców/opiekunów należy zasięgnąć porady organów prawnych w sprawie tego, kiedy należy się z nimi skontaktować.
- Należy starać się ograniczyć do minimum liczbę nieznanomych, z którymi dziecko musi wchodzić w interakcje oraz liczbę

zadawanych próśb o opowiedzenie o szczegółach tego zdarzenia.

- W przypadku konieczności przeprowadzenia dochodzenia policyjnego dochodzenie policyjne ma pierwszeństwo przed wszelkimi wewnętrznymi postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez firmę. Po skontaktowaniu się z policją należy zasięgnąć jej porady w sprawie tego, czy i w jaki sposób należy przeprowadzić dochodzenie wewnętrzne.

Możliwe wyniki postępowania wyjaśniającego:

- Gdy sprawa zostaje szybko rozwiązana, a pracownicy nie są w nią zamieszani – na przykład gdy uznano, że dziecko zaginęło, a wkrótce potem zostało odnalezione – wynik brzmi: „nie ma potrzeby podejmowania dalszych działań”. Należy to jednak odnotować w formularzu zgłoszenia zdarzenia związanego z ochroną dzieci i bezpiecznie przechowywać.
- W wyniku przeprowadzonych dochodzeń może się okazać, że niektórzy pracownicy wymagają dodatkowego szkolenia, wsparcia lub nadzoru, a także może to doprowadzić do opracowania dodatkowych zasad lub wytycznych dotyczących ochrony.
- W miarę postępów wewnętrznego dochodzenia mogą ujawnić się informacje, które zwiększą poziom zaniepokojenia i mogą doprowadzić do skierowania sprawy do odpowiednich organów ustawowych.
- Dochodzenia wewnętrzne mogą również prowadzić do podjęcia działań dyscyplinarnych, jeśli istnieją obawy, że pracownicy nie wywiązali się z obowiązku dbania o dzieci lub nie spełnili wymagań związanych z pełnioną funkcją. Kwestia ochrony dzieci powinna być wyraźnie uwzględniona w procedurach dyscyplinarnych i odwoławczych, a procedury te powinny być wymienione w zasadach dotyczących ochrony dzieci.
- Jeśli doszło do poważnego zdarzenia z udziałem dziecka przebywającego poza swoim krajem ojczystym i istnieje obawa, że po powrocie do domu konieczna może być dalsza interwencja, należy skontaktować się z ambasadą tego kraju w celu zgłoszenia takich obaw.

W przypadku każdego zdarzenia należy wypełnić formularz zgłoszenia zdarzenia dotyczącego ochrony dziecka lub inny równoważny dokument, a następnie przechowywać go w bezpieczny i poufny sposób.

Podsumowanie

W niniejszym dokumencie przedstawiono pięć jasnych kroków, które Państwa firma może podjąć w celu wzmocnienia procedur dotyczących ochrony dzieci oraz zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom mającym kontakt z działalnością Państwa firmy. Kroki te obejmują:

KROK 1	Przeprowadzenie oceny ryzyka w zakresie ochrony dzieci , która pozwoli ustalić, w jaki sposób pracownicy i partnerzy działający w imieniu firmy mają kontakt z dziećmi.
KROK 2	Przeprowadzenie analizy luk w istniejących zasadach, procesach i strukturach zarządzania, które mogą wspierać ochronę dzieci, oraz opracowanie dodatkowych struktur i wytycznych w celu wypełnienia odpowiednich luk.
KROK 3	Opracowanie zobowiązania do realizacji polityki – dokumentu określającego zobowiązanie firmy do zapewnienia bezpieczeństwa dzieci i zapobiegania ich krzywdzeniu przez pracowników oraz partnerów działających w jej imieniu.
KROK 4	Opracowanie planu wdrożenia w celu wypełnienia zobowiązań określonych w polityce dotyczącej ochrony dzieci.
KROK 5	Ustanowienie struktury zgłaszania obaw dotyczących ochrony i wspieranie pracowników w podejmowaniu działań w przypadku stwierdzenia takich obaw.

Należy mieć świadomość, że opracowanie i wdrożenie zasad oraz procedur dotyczących ochrony dzieci prawdopodobnie spowoduje wzrost liczby zgłoszeń w tym zakresie. Świadczy to o umacnianiu się kultury bezpieczeństwa, ponieważ pracownicy stają się bardziej świadomi tych kwestii i wiedzą, z kim się skontaktować w razie jakichkolwiek obaw.

Skuteczna ochrona dzieci w ramach działalności biznesowej i praktyk zawodowych to nieustanny proces, który wymaga ciągłego przeglądu i aktualizacji zasad oraz sposobów ich wdrażania.

U podstaw tych działań leży kultura organizacyjna, która traktuje ochronę dzieci jako priorytet biznesowy i uznaje, że odpowiedzialność za wdrażanie zasad ochrony dzieci spoczywa na każdej osobie związanej z firmą.

