

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W HOTELU IBIS STYLES GDAŃSK AMBEREXPO

W związku z obowiązkami wynikającymi z ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, przyjmuje się do stosowania Standardy Ochrony Małoletnich (dalej także jako: „SOM”, „Standardy”) w Hotelu ibis Styles Gdańsk AMBEREXPO.

Standardy określają zasady i procedury służące zapewnieniu ochrony małoletnim przebywającym w Hotelu, w szczególności zasady bezpiecznych relacji pomiędzy personelem a małoletnimi, zasady identyfikacji małoletniego i jego relacji z towarzyszącą mu osobą dorosłą oraz sposób postępowania w przypadku podejrzenia, że dobro małoletniego jest zagrożone lub że doszło do jego krzywdzenia.

Słowniczek:

Na potrzeby tego dokumentu zostało doprecyzowane znaczenie poniższych pojęć:

1. **Hotel, Przedsiębiorca** – hotel ibis Styles Gdańsk AMBEREXPO oraz osoby działające w jego imieniu.
2. **Dziecko/Małoletni** – osoba, która nie ukończyła 18 roku życia, chyba że uzyskała pełnoletność przed ukończeniem 18 roku życia przez zawarcie małżeństwa, zgodnie z art. 10 § 2 Kodeksu cywilnego.
3. **Opiekun dziecka** – używane w Standardach zbiorcze określenie osoby, która na podstawie przepisów prawa, orzeczenia sądu, decyzji właściwego organu albo upoważnienia udzielonego przez osobę uprawnioną sprawuje prawną lub faktyczną pieczę nad dzieckiem. Przez Opiekuna dziecka rozumie się w szczególności:
 - a) **rodzica, któremu przysługuje władza rodzicielska** – będącego przedstawicielem ustawowym dziecka w zakresie określonym w art. 98 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego;
 - b) **opiekuna ustanowionego przez sąd opiekuńczy**, sprawującego pieczę nad osobą i majątkiem dziecka zgodnie z art. 155 i nast. Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego;
 - c) **osobę sprawującą pieczę zastępczą nad dzieckiem**, w tym osobę tworzącą rodzinę zastępczą, prowadzącego rodzinny dom dziecka albo osobę kierującą właściwą placówką – w zakresie bieżącej pieczy, wychowania i reprezentacji wynikającym z art. 112¹ Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego lub z orzeczenia sądu;
 - d) **opiekuna tymczasowego** ustanowionego dla małoletniego bez opieki będącego beneficjentem ochrony czasowej, na podstawie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony czasowej cudzoziemców;
 - e) **opiekuna faktycznego** – pełnoletnią osobę, której rodzic, przedstawiciel ustawowy albo inna osoba uprawniona powierzyła czasowo sprawowanie faktycznej opieki nad dzieckiem, w szczególności na czas podróży lub pobytu w Hotelu.

Powierzenie osobie faktycznej opieki nad dzieckiem nie powoduje samo przez się uzyskania przez nią statusu przedstawiciela ustawowego dziecka ani nie uprawnia jej do reprezentowania dziecka poza zakresem wynikającym z przepisów prawa lub udzielonego jej upoważnienia.
4. **Obca osoba dorosła** – osoba pełnoletnia, która nie jest rodzicem dziecka, jego przedstawicielem ustawowym, osobą sprawującą pieczę zastępczą ani osobą, której zgodnie z prawem powierzono faktyczną opiekę nad dzieckiem
5. **Krzywdzenie dziecka** - zachowanie, które może stanowić czyn zabroniony na szkodę dziecka przez jakąkolwiek osobę, w tym Pracownika Hotelu lub powodować zagrożenie dla dobra dziecka, w tym polegające na zaniedbywaniu dziecka, w tym w szczególności każda forma przemocy wobec dziecka; jak również każde zamierzone lub niezamierzone działanie/zaniechanie jednostki, instytucji lub społeczeństwa jako całości i każdy rezultat takiego działania lub bezczynności, które naruszają prawa, swobody i dobra osobiste dzieci.
6. **Formy przemocy wobec dziecka:**

- a) **Przemoc fizyczna** wobec dziecka to przemoc, w wyniku której dziecko doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożone. Przemoc fizyczna wobec dziecka może być czynnością powtarzalną lub jednorazową.
 - b) **Przemoc psychiczna** wobec dziecka to przewlekła, niefizyczna, szkodliwa interakcja z dzieckiem, obejmująca zarówno działania, jak i zaniechania. Zaliczamy do niej m.in.: niedostępność emocjonalną, zaniedbywanie emocjonalne, relację z dzieckiem opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu.
 - c) **Wykorzystywanie seksualne dziecka** to włączanie dziecka w aktywność seksualną, której nie jest ono w stanie w pełni zrozumieć i udzielić na nią świadomej zgody i/lub na którą nie jest dojrzałe rozwojowo i nie może zgodzić się w ważny prawnie sposób i/lub która jest niezgodna z normami prawnymi lub obyczajowymi danego społeczeństwa. Z wykorzystaniem seksualnym mamy do czynienia, gdy taka aktywność wystąpi między dzieckiem a dorosłym lub dzieckiem a innym dzieckiem, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają w relacji opieki, zależności, władzy. Wykorzystanie seksualne może przyjąć również formę **wyzyskiwania seksualnego**, czyli jakiegokolwiek faktycznego lub usiłowanego nadużycia pozycji podatności na zagrożenia, przewagi sił, lub zaufania, w celach seksualnych, w tym, ale nie wyłącznie, czerpanie zysków finansowych lub, społecznych z seksualnego wykorzystywania innej osoby.
 - d) **Zaniedbywanie dziecka** to chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie jego podstawowych potrzeb fizycznych i psychicznych i/lub nierespektowanie jego podstawowych praw, powodujące zaburzenia jego zdrowia i/lub trudności w rozwoju. Do zaniedbywania dochodzi w relacji dziecka z osobą, która jest zobowiązana do opieki, wychowania, troski i ochrony dziecka.
 - e) **Przestępstwo na szkodę dziecka** – wszystkie przestępstwa, jakie mogą być popełnione przeciwko osobom dorosłym, a dodatkowo przestępstwa, które mogą być popełnione wyłącznie przeciwko dzieciom (np. *wykorzystywanie seksualne* z art. 200 kodeksu karnego). Z uwagi na specyfikę obiektów zakwaterowania, w których łatwo można uzyskać możliwość odosobnienia, przestępstwami, do których najczęściej może dojść na ich terenie będą przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, w szczególności *zgwałcenie* (art. 197 kk), *seksualne wykorzystanie nie poczytalności i bezradności* (art. 198 kk), *seksualne wykorzystanie zależności lub krytycznego położenia* (art. 199 kk), *seksualne wykorzystanie osoby poniżej 15 r.ż.* (art. 200 kk), *grooming* (uwiedzenie małoletniego za pomocą środków porozumiewania się na odległość - art. 200a kk).
 - f) **Inne formy krzywdzenia dziecka** niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę – wszystkie formy przemocy stosowane wobec dziecka, które nie spełniają znamion przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego (np. krzyk, poniżanie, szarpanie, wyzywanie, zaniedbywanie potrzeb, itp.).
- 7. **Pracownik, Pracownik Hotelu** - to osoba zatrudniona na umowę o pracę lub świadcząca pracę na podstawie zbliżonej umowy (np. zlecenie, B2B, umowa o dzieło), a także stażysta, praktykant, wolontariusz itp.
 - 8. **Delegowanie do działalności objętej art. 21 Ustawy** – powierzenie dotychczasowemu Pracownikowi obowiązków lub zadań związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich albo z opieką nad nimi. Przed pierwszym dopuszczeniem Pracownika do takiej działalności należy spełnić obowiązki wynikające z art. 21 Ustawy.
 - 9. **Osoba podlegająca weryfikacji na podstawie art. 21 Ustawy** – osoba, z którą ma zostać nawiązany stosunek pracy albo która ma zostać dopuszczona do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich albo z opieką nad nimi.

O obowiązku weryfikacji decyduje rzeczywisty zakres powierzanych danej osobie obowiązków lub czynności, a nie nazwa stanowiska ani sam fakt, że w związku z wykonywaniem pracy może ona mieć incydentalny lub pośredni kontakt z małoletnimi.

10. **Pracownik, Pracownik Hotelu** – każda osoba wykonująca
11. **Ustawa** – ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (tekst jednolity: Dz.U. z 2026 r. poz. 110 z późn. zm.)

ROZDZIAŁ I. PRACOWNICY HOTELU

Zasady ogólne

1. Przedsiębiorca będzie edukować Pracowników na temat okoliczności wskazujących, że dziecko przebywające w Hotelu może być krzywdzone oraz w zakresie sposobów szybkiego i odpowiedniego reagowania na takie sytuacje. Edukacja ta będzie realizowana poprzez różne formy szkolenia np.: szkolenia zewnętrzne w Hotelu, wewnętrzne, elearning, materiały edukacyjne wypracowane przez Przedsiębiorcę lub inne organizacje.
2. Każdy Pracownik Hotelu, przed dopuszczeniem do pracy, jest zapoznawany z SOM, co zostaje przez niego potwierdzone złożeniem oświadczenia i zobowiązaniem do przestrzegania zasad i procedur zawartych w tym dokumencie.
3. Pracownicy Hotelu, w tym w szczególności Pracownicy delegowani **do działalności objętej art. 21 Ustawy** podlegają cyklicznym szkoleniom, w tym szkoleniom w zakresie SOM.
4. Hotel zobowiązuje się do uwzględnienia sytuacji dzieci z niepełnosprawnościami oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,.

Weryfikacja osób przed nawiązaniem stosunku pracy lub dopuszczeniem do działalności objętej art. 21 Ustawy

1. Przed nawiązaniem z daną osobą stosunku pracy lub przed dopuszczeniem jej do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich albo z opieką nad nimi, Hotel ustala, czy zakres powierzanych tej osobie obowiązków powoduje konieczność przeprowadzenia weryfikacji, o której mowa w art. 21 Ustawy.
2. Przed nawiązaniem stosunku pracy lub dopuszczeniem osoby do działalności, o której mowa w pkt 1, Hotel uzyskuje informacje, czy dane tej osoby są zamieszczone:
 - a) w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym oraz
 - b) w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
3. Osoba podlegająca weryfikacji przedkłada Hotelowi informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziałach XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, a także odpowiadających tym przestępstwom czynów zabronionych określonych w przepisach prawa obcego.
4. Osoba posiadająca obywatelstwo państwa innego niż Rzeczpospolita Polska dodatkowo przedkłada informację z rejestru karnego państwa swojego obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
5. Osoba podlegająca weryfikacji składa także oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska oraz państwo jej obywatelstwa, oraz przedkłada informacje z rejestrów karnych tych państw uzyskiwane do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

6. Do obowiązku, o którym mowa w pkt 5, nie stosuje się minimalnego okresu zamieszkiwania w danym państwie. W szczególności nie stosuje się warunku zamieszkiwania w nim przez okres dłuższy niż 3 miesiące.
7. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w pkt 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
8. Jeżeli prawo danego państwa nie przewiduje sporządzania informacji, o której mowa powyżej, albo w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba składa oświadczenie o tym fakcie oraz oświadczenia wymagane przez art. 21 ust. 7 Ustawy. Oświadczenia składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej i zawierają klauzulę: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”.
9. Hotel utrzuwa informacje uzyskane z rejestrów wskazanych w pkt 2 w formie wydruku oraz załącza je, jak również dokumenty i oświadczenia wymagane przez art. 21 Ustawy, do akt osobowych pracownika albo do dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do działalności objętej art. 21 Ustawy.
10. Obowiązki, o których mowa powyżej, stosuje się również wobec osoby małoletniej, jeżeli zgodnie z prawem może ona zostać zatrudniona lub dopuszczona do działalności objętej art. 21 Ustawy.
11. Hotel nie żąda informacji z Krajowego Rejestru Karnego, oświadczeń o niekaralności ani nie przeprowadza weryfikacji w Rejestrze wyłącznie z tego powodu, że dana osoba może mieć w Hotelu incydentalny lub pośredni kontakt z małoletnimi. Zakres weryfikacji każdorazowo ustala się w odniesieniu do rzeczywiście powierzanych czynności.
12. Jeżeli zakres obowiązków dotychczasowego Pracownika zostaje zmieniony w taki sposób, że po raz pierwszy ma on zostać dopuszczony do działalności objętej art. 21 Ustawy, przed jego dopuszczeniem do tej działalności należy przeprowadzić wymaganą prawem weryfikację.
13. W przypadku korzystania z personelu podmiotów zewnętrznych Hotel zapewnia, aby przed dopuszczeniem konkretnej osoby do wykonywania działalności objętej art. 21 ust. 1 Ustawy zostały wykonane wszystkie wymagane prawem czynności weryfikacyjne.
14. Umowa z podmiotem zewnętrznym powinna zobowiązywać ten podmiot do przestrzegania Ustawy oraz Standardów, do niedopuszczania do pracy z małoletnimi osobami, wobec których nie zostały wykonane wymagane czynności weryfikacyjne, oraz do niezwłocznego informowania Hotelu o zmianie zakresu zadań personelu mogącej powodować objęcie danej osoby art. 21 Ustawy.
15. Jeżeli w danym przypadku Hotel jest „innym organizatorem” działalności w rozumieniu art. 21 ust. 1 Ustawy, Hotel wykonuje obowiązki spoczywające na nim z tego tytułu niezależnie od obowiązków pracodawcy danej osoby. Oświadczenie podmiotu zewnętrznego nie zastępuje czynności, które zgodnie z Ustawą powinien wykonać sam Hotel.
16. Hotel ma prawo nie dopuścić osoby do wykonywania czynności z udziałem małoletnich do czasu potwierdzenia spełnienia wymagań ustawowych, a naruszenie tych obowiązków przez wykonawcę może stanowić podstawę zastosowania środków przewidzianych w umowie, włącznie z odsunięciem danej osoby od wykonywania usług lub rozwiązaniem umowy, jeżeli przewiduje ona takie uprawnienie.

Zakres kompetencji i odpowiedzialności osób wyznaczonych do wdrażania Standardów w Hotelu

1. Nadzór nad stosowaniem SOM prowadzi Przedsiębiorca. Powołuje on koordynatora ds. SOM (w dalszej części dokumentu zwany „**Koordynatorem**”) do nadzoru nad stosowaniem SOM w Hotelu.
2. Koordynator jest osobą odpowiedzialną za zapoznanie Pracowników Hotelu z treścią SOM oraz monitorowanie stosowania SOM w Hotelu. Koordynator organizuje i dokumentuje proces edukacji Pracowników w Hotelu na podstawie otrzymanych od Przedsiębiorcy wytycznych.
3. W przypadku zaistnienia w Hotelu zdarzenia związanego z krzywdzeniem dziecka, Koordynator zobowiązany jest wdrożyć niezbędne procedury postępowania określone w SOM. Jednocześnie Hotel

winien zgłosić takie zdarzenie jako kryzysowe zgodnie z wytycznymi komunikacji kryzysowej obowiązującej w sieci Accor (ALERT lub innej każdej kolejnej) oraz Accor na wyznaczone adresy.

4. Koordynator opisuje każdą interwencję lub zgłoszone zdarzenie w Hotelu związane z krzywdzeniem dziecka na terenie Hotelu w odpowiednim dokumencie (dziennik zdarzeń komunikacji kryzysowej Alert).
5. Koordynator jest osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń dotyczących zagrożenia dobra lub krzywdzenia małoletniego oraz za koordynowanie działań podejmowanych na podstawie Standardów. Nie wyłącza to obowiązku każdego Pracownika do samodzielnego wezwania Policji, numeru alarmowego 112 lub zespołu ratownictwa medycznego, jeżeli wymaga tego bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia dziecka.
6. Koordynator, we współpracy z Dyrektorem Hotelu albo inną wyznaczoną osobą decyzyjną, odpowiada za przygotowanie i skierowanie – stosownie do okoliczności – zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do Policji lub prokuratury oraz zawiadomienia do sądu opiekuńczego o okolicznościach uzasadniających ingerencję tego sądu w celu ochrony dobra dziecka.
7. Wewnętrzna konsultacja z działem prawnym, przełożonym lub inną jednostką organizacyjną nie może powodować opóźnień w udzieleniu dziecku niezbędnej pomocy, wezwaniu służb ratunkowych ani zabezpieczeniu dowodów, jeżeli czynności te powinny zostać podjęte niezwłocznie.
8. Koordynator dokumentuje zgłoszenie oraz przebieg podjętej interwencji w dokumentacji przeznaczonej do tego celu, ograniczając zakres utrwalanych danych osobowych do informacji niezbędnych do udokumentowania zdarzenia i podjętych działań.
9. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa Koordynator zapewnia zabezpieczenie dostępnych Hotelowi dowodów, w szczególności odpowiednich nagrań monitoringu, dokumentów i zapisów systemowych, przed ich utratą lub nadpisaniem. Hotel nie prowadzi samodzielnie czynności dochodzeniowych zastrzeżonych dla organów ścigania.
10. Zabezpieczone materiały przekazywane są uprawnionym organom zgodnie z obowiązującymi przepisami i przy zachowaniu udokumentowanego sposobu ich wydania.

Zasady bezpiecznych relacji Pracownik - dziecko

1. Do stosowania poniższych zasad zobowiązani są wszyscy Pracownicy Hotelu.
2. Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez Pracowników mających kontakt z dziećmi znajdującymi się na terenie Hotelu jest traktowanie dziecka z szacunkiem i uwzględnianie jego godności i potrzeb.
3. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec dzieci jakiegokolwiek formy przemocy.
4. Zachowania i praktyki oczekiwane od Pracowników Hotelu:
 - a) w komunikacji z dzieckiem zachowuj cierpliwość i szacunek;
 - b) słuchaj uważnie dziecka i udzielaj mu odpowiedzi adekwatnych do jego wieku i danej sytuacji. Komunikując się z dzieckiem staraj się, by twoja twarz była na poziomie twarzy dziecka;
 - c) zapewnij dziecku, że jeśli czuje się niekomfortowo z jakąś sytuacją, może o tym powiedzieć tobie lub innej wskazanej osobie i uzyskać pomoc;
 - d) poinformuj dziecko, gdzie w obiekcie znajdują się SOM w wersji dla niego zrozumiałej. Zapewnij, że jeśli będzie miało pytania, może się zgłosić do ciebie lub innej wyznaczonej osoby;
 - e) przestrzegaj równego traktowania dzieci bez względu na ich płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd;
 - f) zadbaj o bezpieczną przestrzeń. Jeśli w obszarze, w którym pracujesz przebywają dzieci, upewnij się, że sprzęt i wyposażenie są używane w sposób zgodny z przeznaczeniem, a otoczenie jest bezpieczne (zwróć uwagę na zabezpieczenia okien i schodów, ograniczony dostęp do ruchliwych dróg, otwartej wody itd.).

- g) Jeśli widzisz dziecko/dzieci pozostawione bez opieki, a sytuacja może wskazywać na zagrożenie bezpieczeństwa dziecka, podejmij działania, aby odnaleźć rodzica/opiekuna.

Zachowania i praktyki niedopuszczalne ze strony Pracowników w stosunku do dzieci w Hotelu

1. Nie wolno ci krzyczeć, zawstydzać, upokarzać, lekceważyć i obrażać dziecka.
2. Nie wolno ci bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej dziecka, chyba, że występuje zagrożenie zdrowia lub życia dziecka.
3. Nie wolno ci nawiązywać z dzieckiem jakichkolwiek relacji erotycznych lub seksualnych, ani składać mu nieodpowiednich propozycji. Obejmuje to także seksualnie komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie dzieciom treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
4. Nie wolno ci utrzymywać wizerunku dziecka w celach prywatnych ani służbowych (nagrywanie, fotografowanie) bez zgody rodziców/opiekunów dziecka i zgody samego dziecka. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków dzieci. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza - wtedy zgoda rodzica/opiekuna dziecka nie jest wymagana.
5. Nie wolno ci nawiązywać kontaktu z dzieckiem poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych); wyjątkiem jest komunikacja z małoletnim praktykantem, uczniem, stażystą, pracownikiem młodocianym w sprawach służbowych. Nie wolno ci spotykać się z dzieckiem poza miejscem pracy.
6. Nie wolno ci proponować dziecku alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji.
7. Nigdy nie dotykaj dziecka, jeśli ono tego nie chce ani w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub nieestosowny.

Jeśli będziesz świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub dzieci, zawsze poinformuj o tym Koordynatora lub bezpośredniego przełożonego lub Managera on Duty.

ROZDZIAŁ II. ZASADY I PROCEDURA IDENTYFIKACJI MAŁOLETNIEGO ORAZ JEGO RELACJI Z OSOBĄ DOROSŁĄ

1. Celem identyfikacji jest zwiększenie bezpieczeństwa małoletnich przebywających w Hotelu oraz umożliwienie rozpoznania sytuacji mogących wskazywać na zagrożenie dobra dziecka.
2. Identyfikację przeprowadza się z poszanowaniem godności i prywatności dziecka oraz osoby dorosłej, w sposób proporcjonalny do okoliczności i ograniczony do informacji niezbędnych dla realizacji celu określonego w pkt 1.
3. W ramach rejestracji pobytu małoletniego Pracownik recepcji ustala, jaka jest deklarowana relacja pomiędzy małoletnim a towarzyszącą mu osobą dorosłą. W stosownych przypadkach, z uwzględnieniem wieku i dojrzałości dziecka, informację tę można potwierdzić także w rozmowie z dzieckiem.
4. Jeżeli nie występują okoliczności budzące uzasadnione wątpliwości co do tożsamości małoletniego, relacji z towarzyszącą mu osobą dorosłą albo bezpieczeństwa dziecka, nie należy pozyskiwać dodatkowych danych wykraczających poza dane niezbędne do obsługi pobytu i wykonania procedury identyfikacyjnej.
5. Jeżeli występują uzasadnione wątpliwości, Pracownik może zwrócić się o okazanie odpowiedniego dokumentu znajdującego się w posiadaniu osoby dorosłej lub dziecka, który pozwala potwierdzić tożsamość dziecka, tożsamość osoby dorosłej, pokrewieństwo, sprawowanie pieczy albo fakt powierzenia opieki. Dokumenty są co do zasady wyłącznie okazywane do wglądu.
6. W ramach tej procedury Hotel nie żąda udostępnienia Internetowego Konta Pacjenta, dokumentacji medycznej ani dostępu do innych systemów lub dokumentów zawierających dane szczególnych kategorii, jeżeli nie są one przeznaczone do potwierdzania tożsamości lub uprawnienia do sprawowania opieki.
7. Hotel nie wykonuje kopii ani skanów dokumentów tożsamości dziecka, osoby dorosłej, orzeczeń sądowych ani innych przedstawionych dokumentów, chyba że obowiązek lub uprawnienie do ich

utrwalenia wynika z odrębnego przepisu prawa albo jest to niezbędne w związku z konkretnym ujawnionym zdarzeniem i istnieje odpowiednia podstawa prawna przetwarzania.

8. Jeżeli dziecko nie posiada dokumentu tożsamości, można – w zakresie niezbędnym – ustalić jego imię i nazwisko oraz wiek lub datę urodzenia na podstawie informacji przekazanych przez dziecko i osobę dorosłą. Nie należy rutynowo żądać adresu zamieszkania dziecka, numeru PESEL ani innych danych, które nie są konieczne do przeprowadzenia identyfikacji.
9. Jeżeli osoba dorosła nie jest rodzicem ani przedstawicielem ustawowym dziecka, Pracownik ustala podstawę sprawowania przez nią faktycznej opieki. W razie uzasadnionych wątpliwości osoba dorosła może zostać poproszona o okazanie posiadanego upoważnienia lub zgody rodzica albo przedstawiciela ustawowego albo o umożliwienie kontaktu z taką osobą w celu potwierdzenia faktu powierzenia opieki.
10. Jeżeli brak jest możliwości potwierdzenia relacji w sposób określony powyżej, osoba dorosła może zostać poproszona o złożenie oświadczenia. Zakres danych wskazanych w oświadczeniu ogranicza się do informacji niezbędnych do przeprowadzenia procedury.
11. Sama odmowa okazania dokumentu, udzielenia informacji albo złożenia oświadczenia nie oznacza automatycznie, że dochodzi do krzywdzenia dziecka. Odmowę należy jednak oceniać łącznie z zachowaniem dziecka i osoby dorosłej oraz innymi okolicznościami mogącymi wskazywać na zagrożenie dobra dziecka.
12. Jeżeli po przeprowadzeniu czynności identyfikacyjnych nadal występują uzasadnione wątpliwości dotyczące bezpieczeństwa dziecka, Pracownik niezwłocznie informuje przełożonego oraz Koordynatora. Jeżeli całokształt okoliczności uzasadnia przypuszczenie, że dobro dziecka jest zagrożone lub że mogło dojść do przestępstwa, stosuje się procedury interwencyjne określone w dalszej części Standardów.
13. Od chwili pojawienia się uzasadnionych wątpliwości Pracownicy mogą, w ramach wykonywania zwykłych obowiązków służbowych, zachować wzmożoną uwagę wobec sytuacji dziecka w ogólnodostępnych przestrzeniach Hotelu. Nie oznacza to uprawnienia do prowadzenia niejawnej obserwacji osób poza Hotelem ani do stosowania środków ingerujących w prywatność bez odpowiedniej podstawy prawnej.
14. Dane uzyskane w toku procedury identyfikacyjnej nie są utrwalane ani przechowywane w szerszym zakresie ani przez okres dłuższy, niż jest to niezbędne do realizacji celu, dla którego zostały pozyskane. W przypadku powstania dokumentacji interwencji stosuje się obowiązujące w Hotelu zasady retencji i ochrony danych.

ROZDZIAŁ III. PROCEDURA W PRZYPADKU OKOLICZNOŚCI WSKAZUJĄCYCH NA KRZYWDZENIE DZIECKA PRZEZ OSOBĘ DOROSŁĄ

1. Uzasadnione podejrzenie krzywdzenia dziecka występuje wtedy, gdy: dziecko ujawniło Pracownikowi obiektu fakt krzywdzenia, Pracownik zaobserwował krzywdzenie, dziecko ma na sobie ślady krzywdzenia (np. zadrapania, zasinienia), a zapytane odpowiada niespójnie i/lub chaotycznie lub/i popada w zakłopotanie bądź występują inne okoliczności mogące wskazywać na krzywdzenie np. znalezienie materiałów pornograficznych z udziałem dzieci w pokoju osoby dorosłej.
2. Jeżeli istnieje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia dziecka, Pracownik niezwłocznie wzywa pomoc, kontaktując się odpowiednio z numerem alarmowym 112, Policją lub zespołem ratownictwa medycznego. Działanie to nie wymaga uprzedniej zgody przełożonego ani Koordynatora. Po wezwaniu służb Pracownik, w miarę możliwości, informuje Koordynatora oraz osobę decyzyjną w Hotelu.
3. Jeżeli nie występuje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia, ale okoliczności uzasadniają podejrzenie krzywdzenia dziecka lub popełnienia przestępstwa na jego szkodę, Pracownik niezwłocznie przekazuje posiadane informacje Koordynatorowi albo – w przypadku jego nieobecności – Dyrektorowi Hotelu, Managerowi on Duty lub innej wyznaczonej osobie. Podejmowane są następnie czynności określone w Rozdziale VI, w tym – stosownie do okoliczności – zawiadomienie Policji, prokuratury albo sądu opiekuńczego.

4. Należy w pierwszej kolejności zadbać o bezpieczeństwo dziecka. W miarę możliwości dziecko powinno znajdować się do czasu przybycia odpowiednich służb pod opieką Pracownika w bezpiecznym miejscu, z uwzględnieniem jego wieku, stanu, woli oraz okoliczności zdarzenia.
5. Pracownik nie jest uprawniony do zatrzymywania osoby dorosłej lub uniemożliwiania jej opuszczenia Hotelu poza przypadkami przewidzianymi prawem. Ujęcie obywatelskie może nastąpić wyłącznie w warunkach określonych w art. 243 Kodeksu postępowania karnego, tj. wobec osoby ujętej na gorącym uczynku przestępstwa albo w bezpośrednim pościgu po jego popełnieniu, jeżeli zachodzi obawa jej ukrycia się albo nie można ustalić jej tożsamości. Osobę ujętą należy niezwłocznie przekazać Policji.
6. Pracownik nie ma obowiązku podejmowania ujęcia obywatelskiego. Bezpieczeństwo dziecka, Pracowników i innych osób ma pierwszeństwo przed próbą fizycznego zatrzymania potencjalnego sprawcy.
7. Jeżeli istnieje podejrzenie popełnienia przestępstwa, w związku z którym mogą występować ślady biologiczne lub inne ślady kryminalistyczne, należy – w granicach możliwości Hotelu – zabezpieczyć miejsce zdarzenia, pościel, odzież, przedmioty oraz inne potencjalne nośniki śladów przed zniszczeniem, wyczyszczeniem lub utratą.
8. Dziecku należy w sposób dostosowany do jego wieku wyjaśnić, że dla zabezpieczenia śladów wskazane może być, jeżeli jest to dla niego możliwe i bezpieczne, czasowe powstrzymanie się od mycia, zmiany odzieży albo innych czynności mogących usunąć ślady. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec dziecka przymusu fizycznego w tym celu. Potrzeby zdrowotne dziecka oraz polecenia Policji lub personelu medycznego mają pierwszeństwo.
9. Nie należy ograniczać dziecku możliwości jedzenia lub picia, jeżeli mogłoby to zagrażać jego zdrowiu lub powodować dodatkową krzywdę. W przypadku wątpliwości należy zastosować się do wskazań personelu medycznego lub Policji.
10. Po zdarzeniu należy niezwłocznie zabezpieczyć odpowiednie nagrania monitoringu oraz inne znajdujące się w dyspozycji Hotelu materiały, które mogą mieć znaczenie dla sprawy, przed ich automatycznym usunięciem lub nadpisaniem. Materiały są przekazywane właściwym organom w sposób zgodny z prawem i udokumentowany.

ROZDZIAŁ IV. PROCEDURA W PRZYPADKU PODEJRZENIA KRZYWDZENIA DZIECKA PRZEZ PRACOWNIKA LUB INNĄ OSOBĘ WYKONUJĄCĄ CZYNNOŚCI NA RZECZ HOTELU

1. Każda osoba, która powzięła informację lub uzasadnione podejrzenie, że Pracownik Hotelu albo osoba wykonująca czynności na rzecz Hotelu mogła dopuścić się krzywdzenia dziecka, niezwłocznie informuje Koordynatora, a w przypadku jego nieobecności Dyrektora Hotelu, Managera on Duty lub inną wyznaczoną osobę decyzyjną.
2. W przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia dziecka należy niezwłocznie wezwać odpowiednie służby, bez oczekiwania na decyzję Koordynatora lub przełożonego.
3. Jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka, stosuje się procedurę zawiadomienia Policji lub prokuratury określoną w Rozdziale VI.
4. Jeżeli okoliczności wskazują jednocześnie na zagrożenie dobra dziecka wymagające ingerencji sądu opiekuńczego, niezależnie od ewentualnego zawiadomienia organów ścigania stosuje się procedurę zawiadomienia sądu opiekuńczego.
5. Do czasu wyjaśnienia sytuacji osoba, której dotyczy uzasadnione podejrzenie, powinna zostać – w zakresie dozwolonym przez przepisy prawa pracy, postanowienia umowy lub inne właściwe przepisy – odsunięta od wykonywania czynności wymagających kontaktu z małoletnimi, jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa dzieci.
6. Jeżeli osoba ta jest zatrudniona przez podmiot zewnętrzny, Hotel niezwłocznie informuje właściwego przedstawiciela tego podmiotu i może nie dopuścić jej do wykonywania czynności na terenie Hotelu w zakresie przewidzianym umową i niezbędnym dla zapewnienia bezpieczeństwa.

7. Jeżeli zarzut dotyczy zachowania, które nie stanowi przestępstwa, ale narusza Standardy lub zasady bezpiecznych relacji z dziećmi, sprawa podlega wyjaśnieniu zgodnie z procedurami obowiązującymi w Hotelu oraz odpowiednimi przepisami prawa pracy lub postanowieniami umownymi.

ROZDZIAŁ V. PROCEDURA W PRZYPADKU STWIERDZENIA STOSOWANIA INNYCH FORM PRZEMOCY WOBEC DZIECKA PRZEZ RODZICA/OPIEKUNA PRAWNEGO LUB INNĄ OSOBĘ DOROSŁĄ PRZEBYWAJĄCĄ Z DZIECKIEM W HOTELU

1. Pracownik, który jest świadkiem przemocy lub innego zachowania krzywdzącego dziecko ze strony rodzica, Opiekuna dziecka lub innej osoby dorosłej, powinien – o ile może to uczynić bezpiecznie – zareagować w sposób zmierzający do przerwania zachowania i zapewnienia dziecku bezpieczeństwa.
2. W przypadku przemocy fizycznej, w szczególności bicia, szarpania, popychania lub innego naruszania nietykalności dziecka, albo w przypadku przemocy psychicznej, w szczególności poniżania, zastraszania, wyzywania lub uporczywego krzyczenia na dziecko, Pracownik dostosowuje reakcję do rodzaju i intensywności zagrożenia.
3. W przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia dziecka należy niezwłocznie wezwać Policję lub pomoc ratunkową. Nie jest wymagane uprzednie uzyskanie zgody przełożonego.
4. Jeżeli zachowanie nie stwarza bezpośredniego zagrożenia, lecz istnieje uzasadnione podejrzenie, że dobro dziecka jest zagrożone, Pracownik informuje Koordynatora lub osobę decyzyjną, która podejmuje działania określone w Standardach, w tym rozważa konieczność zawiadomienia sądu opiekuńczego.
5. Jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, stosuje się procedurę zawiadomienia Policji lub prokuratury.
6. W przypadku stwierdzenia, że dziecko pozostaje bez odpowiedniej opieki osoby dorosłej – w szczególności ze względu na jego wiek, stopień rozwoju, stan zdrowia, niepełnosprawność, porę dnia lub inne okoliczności – Pracownik podejmuje działania zmierzające do zapewnienia dziecku bezpieczeństwa oraz ustalenia miejsca pobytu rodzica lub Opiekuna dziecka.
7. Szczególną ostrożność należy zachować w przypadku dziecka, które nie ukończyło 7 roku życia. Sam wiek dziecka nie przesądza jednak automatycznie o wystąpieniu przestępstwa – ocenie podlega całokształt okoliczności oraz to, czy brak opieki stwarza zagrożenie dla dziecka.
8. Jeżeli nie można odnaleźć rodzica lub Opiekuna dziecka, osoba ta odmawia przejęcia opieki, jest niezdolna do jej sprawowania albo pozostawienie dziecka pod jej opieką może zagrażać jego bezpieczeństwu, należy powiadomić Policję, a w odpowiednich przypadkach także sąd opiekuńczy.

ROZDZIAŁ VI. PROCEDURA ZAWIADAMIANIA ORGANÓW ŚCIGANIA I SĄDU OPIEKUŃCZEGO

1. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie i skierowanie, w imieniu Hotelu, zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego oraz zawiadomienia sądu opiekuńczego jest Koordynator, działający w porozumieniu z Dyrektorem Hotelu. W przypadku nieobecności Koordynatora czynności te wykonuje Dyrektor Hotelu albo inna wyznaczona osoba decyzyjna.
2. Powyższy podział kompetencji nie ogranicza prawa ani obowiązku Pracownika do bezpośredniego wezwania Policji, numeru alarmowego 112 lub zespołu ratownictwa medycznego w sytuacji wymagającej natychmiastowej interwencji.
3. Jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, Koordynator albo inna osoba wskazana w pkt 1 sporządza i kieruje zawiadomienie do Policji lub właściwej prokuratury, chyba że zawiadomienie zostało już skutecznie złożone przez inną osobę.
4. Jeżeli ujawnione okoliczności wskazują na zagrożenie dobra dziecka, w szczególności w związku z przemocą, zaniedbaniem, brakiem należytej opieki, niewłaściwym wykonywaniem pieczy, wykorzystywaniem dziecka lub inną sytuacją wymagającą ingerencji sądu opiekuńczego, Koordynator

albo inna osoba wskazana w pkt 1 przygotowuje i kieruje zawiadomienie do właściwego sądu opiekuńczego.

5. Zawiadomienie sądu opiekuńczego jest niezależne od zawiadomienia Policji lub prokuratury. Jeżeli okoliczności uzasadniają oba działania, mogą i powinny zostać podjęte równolegle.
6. Zawiadomienie powinno zawierać wyłącznie informacje istotne dla sprawy, w szczególności opis zaobserwowanych lub zgłoszonych okoliczności, dostępne dane pozwalające zidentyfikować dziecko i osoby uczestniczące w zdarzeniu oraz informacje o działaniach podjętych przez Hotel.
7. Fakt złożenia zawiadomienia, datę jego złożenia, organ, do którego zostało skierowane, oraz zakres podjętych działań odnotowuje się w dokumentacji interwencji.
8. Jeżeli sytuacja może wymagać niezwłocznej ochrony dziecka, wewnętrzne konsultacje organizacyjne lub prawne nie mogą opóźniać przekazania informacji właściwemu organowi.

ROZDZIAŁ VII. MONITORING, OCENA I AKTUALIZACJA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH

1. Koordynator, nie rzadziej niż raz na dwa lata, dokonuje oceny Standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb Hotelu oraz zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.
2. W ramach oceny analizuje się w szczególności sposób stosowania Standardów, zgłoszone incydenty i interwencje, sygnały dotyczące ewentualnych naruszeń, uwagi Pracowników oraz zmiany przepisów prawa.
3. Wnioski z przeprowadzonej oceny są każdorazowo dokumentowane w formie pisemnej i przekazywane do Przedsiębiorcy.
4. W ramach oceny Koordynator może przeprowadzić wśród Pracowników ankietę.
5. Niezależnie od dwuletniego cyklu oceny Standardy podlegają wcześniejszemu przeglądowi, jeżeli nastąpi istotna zmiana przepisów prawa, ujawniony zostanie istotny problem w ich stosowaniu albo przebieg konkretnej interwencji wykaże potrzebę zmiany obowiązujących procedur.
6. Zmienione Standardy są ogłaszane Pracownikom, a fakt zapoznania personelu z istotnymi zmianami jest dokumentowany.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Standardy wchodzi w życie w dniu 1 września 2026 r.
2. Standardy udostępnia się na stronie internetowej Hotelu oraz wywiesza w widocznym i dostępnym miejscu w Hotelu.
3. Standardy udostępnia się w dwóch wersjach:
 - a) pełnej oraz
 - b) skróconej, przeznaczonej dla małoletnich i zawierającej informacje dla nich istotne.
4. Zarówno wersję pełną, jak i skróconą udostępnia się w sposób określony w pkt 2.
5. Wersję przeznaczoną dla małoletnich sporządza się prostym i zrozumiałym językiem. W miarę potrzeb Hotel zapewnia także formę dostępną dla dzieci z niepełnosprawnościami lub szczególnymi potrzebami komunikacyjnymi.