

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W HOTELU ZATOKA

Mając na uwadze obowiązek prawny wynikający z zapisów ustawy z dnia 13 maja 2016r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich oraz treść wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych w zakresie biznesu i praw człowieka, uznając istotną rolę biznesu w zapewnieniu poszanowania praw dzieci, Hotel Zatoka przyjmuje do Stosowania Standardy Ochrony małoletnich. Poniżej przedstawiamy zasady dotyczące polityki ochrony dzieci w Hotelu Zatoka.

1. Zasady zapewniające bezpieczne relacje pomiędzy personelem a małoletnim, w szczególności zachowań niedozwolonych wobec małoletnich:

- a) Wszystkie osoby pracujące z dziećmi muszą być dla nich bezpieczne, co oznacza m.in., że ich historia zatrudnienia powinna wskazywać, że nie skrzywdziły w przeszłości żadnego dziecka,
- b) Każdą osobę zatrudnianą przez Hotel Zatoka należy obowiązkowo sprawdzić w Rejestrze Sprawców Przystępstw na TI Seksualnym (<https://rps.ms.gov.pl/>). Weryfikacja jest powtarzana co roku,
- c) Wszyscy pracownicy zatrudnieni do pracy z dziećmi, powinni złożyć oświadczenie o braku karalności i o nietoczeniu się postępowań o czyny przeciwko dzieciom,
- d) W przypadku korzystania z usług podmiotów zewnętrznych, należy wpisać do umowy z tym podmiotem zapis z oświadczeniem tego podmiotu z zobowiązaniem tego podmiotu do uzyskania zgód jego pracowników, który będzie dawał realną możliwość egzekwowania przez Hotel Zatoka odpowiedniego standardu w zakresie sprawdzania pracowników przez tenże podmiot pod kątem ich bezpieczeństwa dla dzieci.

2. Zasady i procedury identyfikacji małoletniego przebywającego w Hotelu i jego relacji w stosunku do osoby dorosłej, z którą przebywa w tym obiekcie:

W przypadku, gdy rezerwacja zawiera wskazanie pobytu dziecka, Recepcjonista jest zobowiązany do zameldowania wszystkich osób, które znajdują się w pokoju z dzieckiem poprzez wypełnienie kart meldunkowych. Osoba, która jest opiekunem dziecka, jest zobowiązana do uzupełnienia danych dziecka oraz stopnia pokrewieństwa na karcie meldunkowej. Jeżeli opiekunem dziecka nie jest opiekun prawny, recepcjonista nie może zameldować gości na terenie hotelu do czasu otrzymania wyjaśnienia stopnia pokrewieństwa lub otrzymania zgody na pobyt dziecka od opiekuna prawnego. O zaistniałej sytuacji pracownik recepcji powinien poinformować niezwłocznie bezpośredniego przełożonego. Należy przy tym pamiętać, że dziadkowie, w przypadku posiadania pełnych praw rodzicielskich przez rodziców, nie są opiekunami prawnymi w świetle rozumienia Kodeksu Rodzinnego i Opiekuńczego i zasadnym jest, aby posiadali zgodę rodziców w odniesieniu do powyższej sytuacji, chyba że ustalenie pokrewieństwa oraz zachowanie dziecka nie budzi żadnych wątpliwości.

3. Zasady i procedury reagowania w przypadku uzasadnionego przypuszczenia, że dobro małoletniego znajdującego się na terenie hotelu jest zagrożone :

Każdy pracownik mając uzasadnione podejrzenie, że dziecko przebywające w Hotelu jest krzywdzone, jest zobowiązany do poinformowania bezpośredniego przełożonego, który podejmuje decyzję o reakcji osobistej i kontakcie z Policją w zależności od dynamiki sytuacji i okoliczności.

Uzasadnione podejrzenie krzywdzenia dziecka występuje wtedy, gdy:

- a) dziecko ujawniło pracownikowi obiektu fakt krzywdzenia,
- b) pracownik zaobserwował krzywdzenie,
- c) 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,
- d) Z pokoju hotelowego dochodzą niepokojące odgłosy krzywdzenia/możliwości krzywdzenia lub wykorzystywania dziecka,
- e) Zaobserwowano niepokojące zachowania osoby dorosłej w stosunku do dziecka.

4. W sytuacji eskalacji napięć pomiędzy osobą dorosłą podejrzewaną o możliwość krzywdzenia dziecka lub o niejasne relacje z dzieckiem, należy przede wszystkim dążyć do:

- a) zapewnienia bezpieczeństwa sobie,
- b) zapewnienia bezpieczeństwa dziecku,
- c) poinformowania patrolu interwencyjnego,

d) deeskalacji napięć i prowadzenia spokojnej rozmowy.

5. Zasady postępowania personelu hotelowego w zakresie przemocy wobec dzieci niepełnosprawnych lub ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:

a) Hotel Zatoka zobowiązuje się regularnie edukować personel na temat obsługi dzieci niepełnosprawnych lub ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,

b) W ramach szkoleń personel powinien zapoznać się z zasadami dotyczącymi postępowania wobec dziecka niepełnosprawnego, którego zachowanie na terenie hotelu może wskazywać, że doznaje przemocy ze strony rodzica/opiekuna,

c) W ramach wykonywanych zadań powinni jednak zwracać szczególną uwagę tak samo jak w przypadku małoletnich gości pełnosprawnych na:

- widoczne obrażenia ciała (siniaki, poparzenia, ugryzienia itp.), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić, obrażenia są w różnej fazie gojenia,

- niewiarygodność, niespójność podawanych przez dziecko wyjaśnień dotyczących obrażeń,

- lęk widoczny podczas kontaktów dziecka z rodzicem/opiekunem lub inną osobą dorosłą, fobie,

- dolegliwości somatyczne (ból brzucha, głowy, wymioty, nudności),

- izolowanie się od innych ludzi, szczególnie rodziców/opiekunów,

- objawy depresyjne, samookaleczanie się, myśli samobójcze,

- nieprzekonujące lub sprzeczne informacje lub odmawianie wyjaśnienia przyczyn obrażeń dziecka przez rodzica/opiekuna,

- ciągłe poniżanie, obrażanie dziecka przez rodzica/opiekuna, używanie wobec niego określeń pejoratywnych, wulgaryzmów,

- przekraczanie rodzica/opiekuna dopuszczalnych granic w kontakcie fizycznym z dzieckiem,

- zaburzony kontakt rodzica/opiekuna z rzeczywistością np. reaguje nieadekwatnie do sytuacji, wypowiada się niespójnie oraz inne niepokojące, nietypowe zachowania,

e) Pracownik hotelu, który podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych zaobserwuje niepokojące go zachowania w odniesieniu do dziecka i/lub jego rodzica/opiekuna, powinien niezwłocznie przekazać je swemu bezpośredniemu przełożonemu.

6. Procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego oraz zawiadamianie sądu opiekuńczego:

W każdym przypadku, gdy istnieje podejrzenie popełnienia przestępstwa lub gdy doszło do popełnienia przestępstw pracownicy Hotelu Zatoka są zobowiązani do współpracy z organami ścigania oraz składania odpowiednich zawiadomień.

W przypadku wystąpienia sytuacji nie opisanych w niniejszej procedurze, każdy pracownik powinien kierować się przede wszystkim własnym bezpieczeństwem, dobrem dziecka oraz innymi dobrymi praktykami.

7. Osobami odpowiedzialnymi za wdrożenie i przestrzeganie niniejszej procedury w Hotelu Zatoka są:

- dyrektor Hotelu,
- Pracownicy zatrudnieni w oparciu o UoP, UCP podpisują załącznik do umowy, który potwierdza zapoznanie się z procedurą.
- Osoby nadzorujące pracowników podwykonawców są zobowiązane do przekazania informacji o zakresie niniejszej procedury.

8. Oznakowanie hotelu:

Informacje o obowiązujących w Hotelu Zatoka standardach dotyczących ochrony dzieci, znajdują się w przestrzeni ogólnodostępnej hotelu oraz w teczkach informacyjnych znajdujących się w pokojach hotelowych.

9. Postanowienia końcowe:

- Standardy obowiązują wszystkich pracowników hotelu od dnia 15.08.2024.
- Dokument podlega corocznej aktualizacji.

MINORS' PROTECTION STANDARDS AT HOTEL ZATOKA

Having in mind the legal obligation arising from the Act of May 13, 2016, on Counteracting the Threat of Sexual Crime and the Protection of Minors, and the United Nations Guidelines on Business and Human Rights, and recognizing the important role of business in ensuring respect for children's rights, Hotel Zatoka adopts the Child Protection Standards. Below are the principles of the child protection policy at Hotel Zatoka.

1. Principles ensuring safe relationships between staff and minors, in particular regarding prohibited behavior towards minors:

- a) All individuals working with children must be safe for them, which means, among other things, that their employment history should indicate that they have not harmed any children in the past.
- b) Every person employed by Hotel Zatoka must be checked against the Sex Offenders Register (<https://rps.ms.gov.pl/>). Verification is repeated annually.

c) All employees working with children must submit a declaration of no criminal record and no pending proceedings for acts against children.

d) If the services of external entities are used, a clause in the contract with that entity should be included, including a declaration from that entity and an obligation to obtain the consent of its employees. This will ensure that Hotel Zatoka can effectively enforce the appropriate standard of employee screening by that entity for the safety of children.

2. Rules and procedures for identifying minors staying at the hotel and their relationship to the adult with whom they are staying:

If the reservation specifies a child's stay, the receptionist is obligated to check in all persons staying in the room with the child by completing registration forms. The child's guardian is obligated to complete the child's details and relationship on the registration form. If the child's guardian is not the legal guardian, the receptionist cannot check guests into the hotel until they receive clarification on the relationship or consent for the child's stay from the legal guardian. The receptionist should immediately inform their immediate supervisor of this situation. It is important to remember that grandparents, if the parents have full parental rights, are not legal guardians under the Family and Guardianship Code, and it is reasonable for them to have parental consent in this situation, unless the determination of relationship and the child's behavior raise no doubts.

3. Rules and procedures for responding to a reasonable suspicion that the well-being of a minor staying at the hotel is at risk:

Every employee with a reasonable suspicion that a child staying at the hotel is being harmed is obligated to inform their immediate supervisor, who will decide on a personal response and contact the police, depending on the dynamics of the situation and circumstances.

A reasonable suspicion of child abuse occurs when:

- a) the child discloses the abuse to an employee,
- b) the employee observes the abuse,
- c) the child shows signs of abuse (e.g., scratches, bruises), and when questioned, the child responds incoherently and/or chaotically, and/or becomes embarrassed, or there are other

circumstances that may indicate abuse, such as the discovery of child pornography in an adult's room,
d) disturbing sounds of abuse/possible child abuse or exploitation are coming from the hotel room,

e) disturbing behavior of an adult towards the child is observed.

4. In the event of escalating tensions between an adult suspected of possibly harming a child or having a questionable relationship with a child, the primary actions should be:

- a) ensuring one's own safety,
- b) ensuring the child's safety,
- c) informing the intervention patrol,
- d) de-escalating tensions and conducting a calm conversation.

5. Hotel staff rules of conduct regarding violence against children with disabilities or special educational needs:

- a) Hotel Zatoka commits to regularly educating staff on how to serve children with disabilities or special educational needs.
- b) As part of training, staff should familiarize themselves with the rules regarding behavior towards a disabled child whose behavior on the hotel premises may indicate violence at the hands of a parent/guardian.
- c) However, as part of their duties, they should pay special attention, just as they do to able-bodied minor guests, to:
 - visible bodily injuries (bruises, burns, bites, etc.) whose origin is difficult to explain, or injuries are in various stages of healing,
 - unreliability or inconsistency in the child's explanations regarding injuries,
 - anxiety visible during contact with a parent/guardian or other adult, phobias,
 - somatic complaints (stomach aches, headaches, vomiting, nausea),
 - isolation from other people. especially parents/guardians,
 - depressive symptoms, self-harm, suicidal thoughts,

- unconvincing or contradictory information or refusal to explain the causes of the child's injuries by the parent/guardian,
- constant humiliation, insults to the child by the parent/guardian, use of pejorative terms or vulgar language towards the child,
- exceeding acceptable boundaries in physical contact with the child by the parent/guardian,
- impaired contact with reality by the parent/guardian, e.g., reacting inappropriately to the situation, speaking incoherently, and other disturbing, unusual behaviors,

d) A hotel employee who, while performing their duties, observes any disturbing behavior involving a child and/or their parent/guardian should immediately report it to their immediate supervisor.

6. Procedures and persons responsible for reporting suspected crimes against minors and for notifying the guardianship court:

In every case where a crime is suspected or has been committed, Hotel Zatoka employees are obligated to cooperate with law enforcement agencies and submit appropriate reports.

In the event of situations not described in this procedure, each employee should prioritize their own safety, the well-being of the child, and other best practices.

7. The persons responsible for implementing and complying with this procedure at Hotel Zatoka are:

- Hotel Director,
- Employees employed under the Employment Contract or Employment Agreement sign an annex to the contract confirming their familiarity with the procedure.
- Supervisors of subcontractors' employees are obligated to provide information on the scope of this procedure.

8. Hotel Signage:

Information about the child protection standards in force at Hotel Zatoka is available in the hotel's public areas and in information folders located in hotel rooms.

9. Final Provisions:

- These standards apply to all hotel employees from August 15, 2024.

- This document is updated annually.

Zatoka Real Estate Sp. z o.o. , ul. Skarszewska 5, 83-200 Starogard Gdański

NIP 592-208-02-40, KRS 0000418208, REGON 220021753