

# ZARZĄDZENIE wewnętrzne nr 6/ 2024

Dyrektora Teatru Ludowego w Krakowie  
z dnia 26 lipca 2024 roku

## w sprawie wprowadzenia Standardów ochrony małoletnich w Teatrze Ludowym w Krakowie

Na podstawie art. 17 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz na podstawie art. 22b ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich z dnia 13 maja 2016r. (Dz.U 2024, poz. 560) zarządzam, co następuje:

### § 1

Wprowadza się w Teatrze Ludowym „Standardy ochrony małoletnich w Teatrze Ludowym w Krakowie”, które to Standardy stanowią **załącznik nr 1** do niniejszego zarządzenia.

### § 2

Wyznacza się pracowników odpowiedzialnych za stosowanie i monitorowanie stosowania Standardów, a także realizację innych obowiązków określonych w Standardach:

- Pani Katarzyna Dudek,
- Pani Ewa Skoczylas-Tkacz.

### § 3

- 1) Wszyscy pracownicy Teatru zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mają obowiązek zapoznać się z dokumentem, o którym mowa w § 1 i wypełnić oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami. Oświadczenie należy złożyć w kadrach. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 2** do niniejszego zarządzenia
- 2) W związku z ochroną małoletnich w Teatrze Ludowym, weryfikacji w Krajowym Rejestrze Karnym będą podlegały osoby, które zostaną wybrane w procesie rekrutacji oraz osoby zatrudnione na stanowiskach:
  - a) aktor/aktorka
  - b) inspicjent/sufler
  - c) koordynator pracy artystycznej
  - d) kierownik/sekretarz literacki
  - e) kierownik działu obsługi widza
  - f) kierownik działu promocji teatrua także osoby zatrudnione na innych stanowiskach, wskazane przez Dyrekcję, o ile zostaną im powierzone zadania służbowe związane z opieką nad małoletnimi.
- 3) Pracownicy obsługi bileterskiej organizowanej przez firmę zewnętrzną są zobowiązani do przestrzegania wskazanych przez Teatr umieszczonych na stronie internetowej ograniczeń wiekowych dotyczących uczestnictwa w spektaklach w celu ochrony małoletnich przed narażeniem ich na treści niedostosowane do wieku małoletnich.

- 4) Pracownicy Teatru mają zakaz podawania jakichkolwiek leków (w tym środków przeciwbólowych) osobom małoletnim, nawet za zgodą uzyskaną telefonicznie od rodzica. Ograniczenie to nie obowiązuje, gdy podanie leku następuje na polecenie uprawnionej osoby (dyspozytora telefonu alarmowego) dla ratowania życia lub zdrowia ludzkiego.

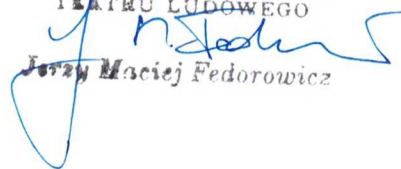
### § 3

Zarządzenie wchodzi w życie od dnia jego wywieszenia na tablicy ogłoszeń.

Otrzymują:

1. a/a
2. Tablica ogłoszeń.
3. Gł. Specjalista ds. osobowych i socjalnych
4. Kierownicy działów i pracowni - wg rozdzielnika
5. Samodzielne stanowiska - wg rozdzielnika

ZASTĘPCA DYREKTORA  
TEATRU LUDOWEGO

  
Józef Maciej Fedorowicz

-0278787-  
TEATR LUDOWY  
31-948 Kraków, os. Teatralne 34  
tel (012) 680-21-00, fax: 680-21-51  
centr. (012) 680-21-01  
NIP 675-00-07-305

## STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH W TEATRZE LUDOWYM W KRAKOWIE

Pracownikami odpowiedzialnymi za stosowanie i monitorowanie stosowania Standardów, a także realizację innych obowiązków określonych w Standardach są:

- Pani Katarzyna Dudek, e-mail: [dudek@ludowy.pl](mailto:dudek@ludowy.pl), tel. +48 12 68 02 152;

- Pani Ewa Skoczylas-Tkacz, e-mail: [eskoczylastkacz@ludowy.pl](mailto:eskoczylastkacz@ludowy.pl), tel. +48 12 68 02 112;

Teatr Ludowy wprowadza Standardy Ochrony Małoletnich, w celu zapewnienia dzieciom i młodzieży korzystającym oraz chcącym skorzystać z oferty instytucji kultury, bezpiecznego, zorganizowanego z poszanowaniem ich praw i godności środowiska. Teatr Ludowy zapewnia, że jego działalność jest zorganizowana tak, aby zapewnić dzieciom i młodzieży wolny dostęp do oferty edukacyjnej i kulturalnej w sposób dla nich bezpieczny i komfortowy, wolny od zagrożeń i zachowań nieodpowiednich, w szczególności wolny od jakichkolwiek form przemocy i dyskryminacji.

### Rozdział I

#### Postanowienia ogólne

##### §1

Ilekróć, w niniejszych Standardach jest mowa o:

1. **teatrze, instytucji, jednostce** – należy przez to rozumieć instytucję kultury Teatr Ludowy z siedzibą: os. Teatralne 34, 31-948 Kraków;
2. **dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora Teatru Ludowego;
3. **pracowniku** – należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną na podstawie umowy pracę, mianowania lub powołania, a także osobę wykonującą pracę zarobkową na podstawie umowy cywilno-prawnej oraz wolontariuszy, stażystów i praktykantów;
4. **małoletnim** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną do ukończenia przez nią 18 roku życia;
5. **kadrach** – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na stanowisku ds. osobowych i socjalnych, zajmującego się sprawami kadrowymi i pracowniczymi;
6. **pracowniku odpowiedzialnym za realizację umowy lub zajęcia z małoletnimi** – należy przez to rozumieć pracownika komórki organizacyjnej: Dział literacki i edukacji teatralnej, Dział Promocji Teatru, Dział Obsługi Widza, oraz Stanowisko ds. Koordynacji Pracy Artystycznej, których zakres obowiązków obejmuje jakąkolwiek



formę koordynacji, nadzoru lub prowadzenia zajęć z małoletnimi lub z opieką nad nimi, bądź pracownika, który jest osobą merytorycznie odpowiedzialną za realizację umowy, której przedmiot dotyczy ww. działalności z małoletnimi.

7. **sekretariacie** – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na stanowisku ds. kancelarii;
8. **osobie wyznaczonej** – należy przez to rozumieć pracownika instytucji wyznaczonego przez Dyrektora, odpowiedzialnego za stosowanie i monitorowanie stosowania Standardów, a także realizację innych obowiązków określonych w Standardach.

## §2

1. Pracownicy realizują zasady ochrony małoletnich w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych jednostki oraz swoich kompetencji.
2. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi, określone przez Standardy, obowiązują wszystkich pracowników, współpracowników, stażystów, a także każdą osobę mającą kontakt z małoletnimi znajdującymi się pod opieką Teatru Ludowego, jeśli kontakt ten odbywa się za zgodą instytucji i/ lub na jej terenie.

## Rozdział II

### **Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników dopuszczonych do działalności związanej z edukacją i realizacją zainteresowań przez małoletnich**

## §3

1. Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania jakichkolwiek zajęć z małoletnimi związanych z działalnością statutową teatru instytucja weryfikuje:
  - 1) informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale 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 lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
  - 2) figurowanie pracownika w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym, prowadzonym przez Ministra Sprawiedliwości (zwanym dalej Rejestrem). Weryfikacja będzie obejmować tzw. Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze;
2. Weryfikacja osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów odbywa się przed podpisaniem umowy, zaś pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę bezpośrednio przed rozpoczęciem pracy z małoletnimi.
3. Weryfikacji określonej w ust. 1 pkt 1, dokonuje się na podstawie:

- 1) przedłożonej przez pracownika informacji z Krajowego Rejestru Karnego nie starszego niż 1 rok od daty przedłożenia, a jeżeli osoba posiada obywatelstwo inne niż polskie również na podstawie informacji z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla ww. celów;
  - 2) przedłożonego przez pracownika oświadczenia o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz przedłożonej informacji z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla ww. celów. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do Standardów;
4. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas pracownik składa pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był prawomocnie skazany w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwu określonym w rozdziale 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 oraz nie wydano wobec niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścił się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy, stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2 do Standardów.
5. Informacja z KRK oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 4 i 5 przechowywane są:
1. w przypadku pracowników etatowych – w aktach osobowych pracownika prowadzonych przez Kadry;
  2. w przypadku osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów – w oryginale lub kserokopii potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez pracownika odpowiedzialnego za realizację umowy lub zajęcia z małoletnimi – wraz z oryginałem umowy.
6. Weryfikacji określonej w ust. 1 pkt 2, dokonuje Dyrektor lub Sekretariat na podstawie pisemnego zgłoszenia z podaniem danych osoby weryfikowanej tj.:
- a) imię i nazwisko;
  - b) data urodzenia;
  - c) PESEL;
  - d) nazwisko rodowe;
  - e) imię ojca i imię matki;
7. Osobą odpowiedzialną za zgłoszenie obowiązku przeprowadzenia weryfikacji określonej w ust. 1 pkt 2, jest:
1. w przypadku pracowników etatowych – kadry;



2. w przypadku osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów – pracownik odpowiedzialny za realizację umowy lub zajęcia z małoletnimi;
8. Informacje uzyskane z Rejestru utrwała się w formie wydruku i przechowuje:
- w przypadku pracowników etatowych – w aktach osobowych pracownika prowadzonych przez kadry;
  - w przypadku osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów – wraz z oryginałem umowy.
10. W stosunku do osoby figurującej w Rejestrze Dyrektor podejmuje niezwłocznie odpowiednie czynności mające na celu zapewnienie odpowiedniej ochrony małoletnim. W szczególności Dyrektor podejmuje decyzję o niezawieraniu umowy z daną osobą, a w przypadku pracownika etatowego o odsunięciu go od czynności / działań związanych z pracą z małoletnim i rozwiązaniem umowy o pracę.

### **Rozdział III**

#### **Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi**

##### **§4**

1. Pracownicy w relacjach z małoletnimi kierują się ich dobrem i działają w ich najlepszym interesie, z poszanowaniem ich godności i potrzeb.
2. Pracownicy traktują małoletnich z szacunkiem i cierpliwością.
3. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletnich jakichkolwiek form przemocy.
4. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnych relacji z małoletnimi przy zastosowaniu działań i komunikatów adekwatnych do sytuacji, wieku małoletniego i jego stopnia rozwoju.
5. Pracownik jest zobowiązany do przebywania z małoletnimi w zasięgu wzroku i słuchu innych osób. W przypadku konieczności pozostania z małoletnim sam na sam, pracownik poinformuje o tym fakcie innego pracownika wraz ze wskazaniem miejsca, w którym będą przebywać.
6. Małoletni ma prawo do uzyskania informacji o osobie, której może zgłosić niewłaściwe zachowanie oraz ma prawo oczekiwać odpowiedniej reakcji na zgłoszenie.

##### **§5**

1. Komunikacja między pracownikiem, a małoletnim powinna być prowadzona z zachowaniem szacunku, cierpliwości, uważności i zrozumienia.
2. Odpowiedzi i informacje udzielane małoletnim powinny być udzielane w sposób adekwatny do ich wieku i sytuacji.
3. Komunikacja z małoletnim powinna odbywać się w sposób, który nie będzie go zawstydzać, lekceważyć ani obrażać.
4. Pracownik nie może krzywić na małoletniego, z wyjątkiem szczególnych przypadków wynikających z bezpieczeństwa małoletniego.

## §6

1. Instytucja zapewnia najwyższe standardy ochrony danych osobowych małoletnich zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Instytucja, uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewnia ochronę wizerunku małoletniego.
3. Małoletni ma prawo do poszanowania prywatności. Pracownicy podejmują działania z uwzględnieniem tej zasady.
4. Pracownik nie może utrwalać wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom / podmiotom trzecim utrwalenia wizerunku małoletniego. Utrwalanie wizerunku małoletniego jest możliwe wyłącznie za zgodą rodzica lub opiekuna prawnego, która jest udzielana w formie pisemnej. Pracownik jest zobowiązany każdorazowo do poinformowania rodzica lub opiekuna prawnego oraz małoletniego o celu utrwalenia wizerunku.
5. Jeżeli wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna prawnego na utrwalanie wizerunku dziecka nie jest wymagana.

## §7

1. W obecności małoletnich zabronione są jakiegokolwiek niestosowne zachowania, w szczególności używanie wulgarnych słów, gestów lub żartów, obraźliwe uwagi pod adresem małoletniego lub innych osób, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności lub atrakcyjności seksualnej, nadużywanie w stosunku do małoletniego władzy, używanie w stosunku do małoletniego jakiegokolwiek formy przemocy.
2. Zabronione jest krzywdzenie małoletnich w jakiegokolwiek formie. Przykładowe zachowania uznawane za krzywdzenie, a także symptomy występujące w przypadku krzywdzenia, zawiera załącznik nr 3 do Standardów.

## §8

1. Pracownicy są zobowiązani do równego traktowania małoletnich bez względu na ich płeć, orientację seksualną, sprawność / niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.
2. Pracownicy są zobowiązani do unikania faworyzowania małoletnich bez względu na przyczynę.

## §9

1. Niedopuszczalny jest kontakt fizyczny pracownika z małoletnim, gdy:
  - a) brak jest wyraźnej zgody małoletniego na kontakt (za wyjątkiem sytuacji, gdy kontakt fizyczny służy zapewnieniu małoletniemu bezpieczeństwa lub służy ratowaniu życia lub zdrowia) lub zgoda ta zostanie cofnięta;
  - b) brak jest społecznie usprawiedliwionej potrzeby kontaktu (tj. kontakt nie jest usprawiedliwiony wymaganiami zajęć kulturalnych, rozrywkowych lub edukacyjnych, np. pomoc przy choreografii, pomoc przy charakteryzacji).



2. Zabronione jest utrzymywanie kontaktu fizycznego pomiędzy pracownikiem a małoletnim w sposób naruszający intymność lub godność małoletniego a także jego prawo do prywatności.

## **§10**

1. Kontakt pracowników z małoletnimi powinien dotyczyć celów mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika.
2. Kontakt pracownika z małoletnim poza godzinami działalności teatru powinien odbywać się za pośrednictwem rodzica/opiekuna prawnego a w usprawiedliwionych sytuacjach także za pomocą dedykowanych komunikatorów służbowych (np. grupa na WhatsApp).
3. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli małoletni i rodzice/opiekunowie prawni małoletnich są osobami bliskimi wobec pracownika) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich i ich rodziców/ opiekunów prawnych.

## **Rozdział IV**

### **Rozpoznawanie i reagowanie na symptomy krzywdzenia małoletnich**

## **§11**

1. Pracownicy w ramach wykonywanych obowiązków są zobowiązani do kierowania się wrażliwością na symptomy krzywdzenia. W przypadku wątpliwości każdorazowo powiadamiają Dyrektora.
2. W przypadku zidentyfikowania oznak krzywdzenia małoletniego pracownik podejmuje rozmowę z rodzicami/ opiekunami prawnymi, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ich do szukania pomocy.
3. Pracownicy monitorują sytuację i dobrostan małoletnich.

## **§12**

1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy, z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania się.
2. Na potrzeby niniejszych Standardów przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:
  - 1) popełniono przestępstwo na szkodę małoletniego (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim);
  - 2) doszło do innej formy krzywdzenia, niebędącej przestępstwem, takiej jak np. krzyk, kary fizyczne, poniżanie;
  - 3) doszło do zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszych Standardów wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
  1. osoby pełnoletnie (pracowników, inne osoby trzecie, rodziców/ opiekunów prawnych),



2. innego małoletniego.

### §13

1. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego lub jego rodzica/ opiekuna prawnego, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania uzyskanej informacji Dyrektorowi. Notatka może mieć formę pisemną lub mailową.
2. Osoba wyznaczona przez Dyrektora informuje rodziców/ opiekunów prawnych o obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego do odpowiedniej instytucji (prokuratura/ policja lub sąd rodzinno-opiekuńczy lub Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej). Należy odstąpić od informowania rodzica/opiekuna prawnego, jeśli uzasadnionym jest przypuszczenie, że osoba ta jest sprawcą krzywdzenia, a udzielenie informacji może skutkować zwiększeniem się niebezpieczeństwa dla małoletniego albo zatarciem dowodów krzywdzenia.
3. Po poinformowaniu rodziców/ opiekunów prawnych osoba wyznaczona składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury lub wnioski o wgląd w sytuację rodziny do odpowiedniego wydziału rodzinnego sądu lub do innego uprawnionego organu. Dalszy tok postępowania leży w kompetencjach organów wskazanych w zdaniu poprzedzającym.
4. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi załącznik nr 4.

### §14

1. W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożenie lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 lub 999 (pogotowie ratunkowe).
2. Zgłoszenia dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu, a następnie wypełnia kartę interwencji.

### §15

1. W przypadku zgłoszenia krzywdzenia małoletniego przez pracownika, należy podjąć działania zapobiegawcze, w szczególności odsunąć pracownika od wszelkich form kontaktu z małoletnimi (nie tylko pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy.
2. W przypadku podejrzenia dopuszczenia się przez pracownika wobec małoletniego innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, osoba wyznaczona powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzaną o krzywdzenie, małoletniego oraz innych świadków zdarzenia.
3. W sytuacji, gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne, w szczególności, jeżeli doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności małoletniego, należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia.
4. Jeżeli osoba, która dopuściła się krzywdzenia, nie jest bezpośrednio zatrudniona przez instytucję, lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy zarekomendować zakaz wstępu tej osoby na teren Teatru, a w razie potrzeby rozwiązać umowę z podmiotem współpracującym.
5. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informacje o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są

zobowiązane do zachowania ich w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

6. W przypadku gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosili rodzice/ opiekunowie prawni małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować rodziców/ opiekunów prawnych małoletniego na piśmie.

## **§16**

### ***/podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego/***

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego przebywającego w instytucji (np. na zajęciach grupowych), należy przeprowadzić rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego rodzicami/ opiekunami prawnymi.
2. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie może stanowić czyn karalny, należy ponadto zawiadomić właściwy miejscowo sąd rodzinny lub jednostkę policji poprzez pisemne zawiadomienie.
3. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej 17 lat, a jego zachowanie może stanowić przestępstwo, wówczas należy zawiadomić właściwą miejscowo jednostkę policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

## **Rozdział V**

### **Monitoring stosowania Standardów**

## **§17**

1. Osoba wyznaczona jest odpowiedzialna za monitorowanie stosowania Standardów, a także poinformowanie pozostałych pracowników o swoim wyznaczeniu.
2. Osoba wyznaczona jest odpowiedzialna za monitorowanie realizacji Standardów, za reagowanie na sygnały jej naruszenia, prowadzenie rejestru zgłoszeń oraz za proponowanie zmian w Standardach.
3. Instytucja co najmniej raz na dwa lata dokonuje oceny Standardów, w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami. Wnioski z przeprowadzonej oceny należy pisemnie udokumentować.
4. Dyrektor wprowadza do Standardów niezbędne zmiany i ogłasza pracownikom, małoletnim i ich rodzicom/ opiekunom prawnym nowe brzmienie Standardów.

## **Rozdział VI**

### **Przepisy końcowe**

## **§18**

1. Standardy wchodzi w życie z dniem ich ogłoszenia.



2. Ogłoszenie następuje w sposób przyjęty w instytucji.
3. Standardy są dostępne dla pracowników, małoletnich i ich rodziców / opiekunów prawnych poprzez zamieszczenie na stronie internetowej instytucji i wywieszenie w widocznym miejscu w jej siedzibie.
4. Skrócona wersja Standardów przeznaczona dla małoletnich stanowi załącznik nr 5 do niniejszych standardów.

.....  
(miejsowość, data)

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(forma zatrudnienia/ stanowisko)

### OŚWIADCZENIE O PAŃSTWACH ZAMIESZKIWANIA

Niniejszym oświadczam, że w ciągu ostatnich 20 lat

*zamieszkiwałam/em / nie zamieszkiwałam/em\**

w innych państwach niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa.

W przypadku zamieszkiwania w innym/ych państwie/ach wskazuję te państwa:

.....  
.....  
.....  
.....

*Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.*

.....  
(podpis)

\*niewłaściwe skreślić





Załącznik nr 2  
do zarządzenia wewnętrznego nr 6/2024 Dyrektora Teatru Ludowego z dnia 26 lipca 2024 roku

---

miejsowość i data

**OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA  
O ZAPOZNANIU SIĘ ZE STANDARDAMI OCHRONY MAŁOLETNICH  
W TEATRZE LUDOWYM**

Ja, \_\_\_\_\_

oświadczam, że zapoznałam/em się ze Standardami ochrony małoletnich  
w Teatrze Ludowym oraz zobowiązuję się do ich stosowania i przestrzegania.

---

podpis pracownika



.....  
(miejsowość, data)

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(forma zatrudnienia/ stanowisko)

### OŚWIADCZENIE

Niniejszym oświadczam, że prawo państwa: .....  
nie przewiduje sporządzenia informacji z rejestru karnego ww. państwa uzyskiwanej do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, jak również oświadczam, że nie prowadzi się w nim rejestru karnego, bądź innego podobnie działającego rejestru.

W związku z powyższym oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/y w ww. państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale 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 oraz nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłam/em się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.

*Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.*

.....  
(podpis)





## **FORMY KRZYWDZENIA MAŁOLETNICH ORAZ SYMPTOMY POZWALAJĄCE NA ICH ROZPOZNANIE**

Krzywdzenie dziecka to każde zamierzone lub niezamierzone działanie osoby dorosłej, które ujemnie wpływa na rozwój fizyczny lub psychiczny dziecka (Definicja WHO).

Wyróżnia się cztery podstawowe formy krzywdzenia:

### **1. PRZEMOC FIZYCZNA**

Przemoc, w wyniku której dziecko doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożone. Krzywda ta następuje w wyniku działania bądź zaniechania działania ze strony rodzica lub innej osoby odpowiedzialnej za dziecko lub ze strony osoby, której dziecko ufa bądź która ma nad nim władzę. Nieprzypadkowe zranienie polegające na przykład na: popychaniu, szarpaniu, policzkowaniu, szczypaniu, kopaniu, duszeniu, biciu otwartą ręką, pięścią lub przedmiotami, oblewaniu wrzątkiem lub substancjami żrącymi, użyciu broni, ostrych narzędzi. Może być czynnością powtarzalną lub jednorazową.

Zauważalne symptomy przemocy fizycznej:

- Ślady palców i przedmiotów na ciele dziecka;
- Okrągłe punktowe poparzenia;
- Opuchlizna, złamania, zwichnięcia;
- Skarpetkowe odparzenia;
- Siniaki w nietypowych miejscach ciała dziecka, np. okularowe w okolicy oczu

Pośrednio obserwowane zachowania dziecka:

- Lęk przed rozebraniem się;
- Lęk przed dotykiem drugiej osoby;
- Strój nieadekwatny do pory roku i pogody (długie rękawy, kiedy jest ciepło);
- Nadmierna apatia lub agresja;
- Noszenie ciemnych okularów, także przy braku słońca.

Zalecane zachowanie:

Wzmocniony nacisk na obserwację symptomów i zachowania dziecka, jeśli małeletni nie mówi.

### **2. PRZEMOC PSYCHICZNA**

Chroniczna, нефizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy dzieckiem a osobą dorosłą, obejmującą zarówno działania jak i zaniechania.

Formy przemocy psychicznej:

- Niedostępność emocjonalna;
- Zaniedbywanie emocjonalne;
- Relacja z dzieckiem oparta na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu;
- Nieodpowiedzialne rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z dzieckiem;
- Nieostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności dziecka i granic psychicznych pomiędzy osobą dorosłą a dzieckiem.

Objawy przemocy psychicznej:

- Zaburzenia mowy (wynikające z napięcia nerwowego);
- Psychosomatyczne (bóle jelitowo- żołądkowe, bóle i zawroty głowy);
- Moczzenie i zanieczyszczanie się;
- Bóle mięśni, nadmierna potliwość, zaburzenia snu;
- Brak poczucia pewności siebie, niska samoocena, wycofanie;
- Depresja, fobie, lęk;
- Zachowanie destrukcyjne;
- Kłopoty z kontrolą emocji;
- Poczucie krzywdy i winy, nieufność do innych;
- Problemy szkolne, zachowania agresywne w stosunku do innych osób.

### 3. WYKORZYSTANIE SEKSUALNE

Włączanie dziecka w aktywność seksualną, której nie jest ono w stanie w pełni zrozumieć i udzielić na nią świadomej zgody, i/ lub która jest niezgodna z normami prawnymi lub obyczajowymi, społecznymi. Z wykorzystaniem seksualnym mamy do czynienia, gdy taka aktywność (np. prezentowanie treści o tematyce pornograficznej, robienie zdjęć lub filmów z udziałem dziecka bez odzieży, komentowanie dziecka w sposób erotyczny, proponowanie relacji intymnych, dotykanie w miejscach intymnych, zmuszanie do oglądania nagości i/lub dotykania przez dziecko, ocieranie, kontakty oralne) wystąpi między dzieckiem dorosłym lub dzieckiem a innym dzieckiem, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają w relacji opieki, zależności i władzy.

Konsekwencje przemocy seksualnej:

Somatyczne:

- Infekcje dróg moczowo- płciowych bez podłoża organicznego;
- Urazy zewnętrznych narządów płciowych: zaczerwienienia, otarcia naskórka, bolesność,
- Urazy około odbytowe i pochwy,
- Ból przy oddawaniu moczu czy kału;
- Uplawy;
- Infekcje jamy ustnej;
- Urazy ciała związane ze stosowaną przemocą fizyczną;
- Infekcje przenoszone drogą płciową (np. weneryczne, grzybicze, HIV);
- Niezrozumiałe pojawienie się dolegliwości somatycznych, np. ból brzucha, głowy, wymiotów, nudności, nietrzymanie moczu i kału;



**KARTA INTERWENCJI**

1. Imię i nazwisko małoletniego	
2. Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia)	
3. Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia	
4. Opis podjętych działań, innych niż interwencja	Data:
	Podjęte działania:
5. Spotkania z rodzicami/ opiekunami małoletniego	Data
	Przebieg spotkania:
6. Forma podjętej interwencji (zakreślić właściwe)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa</li> <li>• Wniosek o wgląd w sytuację małoletniego/ rodziny</li> <li>• Inny rodzaj interwencji- jaki?</li> </ul> <p>.....</p> <p>.....</p>
7. Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji	
8. Wynik interwencji: działania organów wymiaru sprawiedliwości, jeśli instytucja uzyska informacje	





**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH  
(WERSJA SKRÓCONA DLA MAŁOLETNICH)**

Osoby, które kontaktują się z Tobą w Teatrze Ludowym, powinny zachowywać się grzecznie i z poszanowaniem twoich potrzeb.

Pracownikom nie wolno stosować w stosunku do Ciebie przemocy.

Masz prawo do zadawania pytań pracownikom Teatru i otrzymywania na nie wyczerpujących odpowiedzi.

Pracownikom nie wolno na Ciebie krzyczeć.

Masz prawo do prywatności, Pracownikom Teatru nie wolno przekazywać informacji o Tobie innym dorosłym ani dzieciom, z wyjątkiem Twoich rodziców/opiekunów.

Pracownikom nie wolno bez twojej zgody i zgody twoich rodziców/opiekunów robić zdjęć, nagrywać filmów.

Pracownikom nie wolno zachowywać się w twojej obecności niewłaściwie, używać wulgarnych słów, gestów lub żartów, obrażać kogokolwiek, nawiązywać w wypowiedziach do Twojej atrakcyjności, używać przemocy.

Nikomemu nie wolno Cię krzywdzić, w jakichkolwiek sposób.

Pracownikom nie wolno nawiązywać z Tobą jakichkolwiek relacji poza zajęciowych ani składać Ci propozycji o nieodpowiednim charakterze.

Pracownikom nie wolno proponować Ci alkoholu, papierosów ani nielegalnych substancji.

Pracownikom nie wolno używać ich w Twojej obecności.

Pracownikom nie wolno przyjmować pieniędzy ani prezentów od Ciebie.

Masz prawo być traktowane tak samo jak wszystkie inne dzieci. Pracownicy nie powinni nikogo faworyzować.

Pracownikom wolno Cię dotykać tylko za Twoją zgodą i w taki sposób, aby dotyk był dla Ciebie odpowiedni.

Pracownikom nie wolno Cię bić, szturchać, popychać ani dotykać w jakikolwiek inny sposób, którego nie chcesz lub nie akceptujesz.

Pracownicy mogą się z Tobą kontaktować wyłącznie w czasie zajęć, bądź w związku z tymi zajęciami.

Pracownikom nie wolno zapraszać Cię do ich miejsca zamieszkania, spotykać się z Tobą poza Teatrem Ludowym ani kontaktować się z Tobą w mediach społecznościowych lub przez prywatny telefon.

**PAMIĘTAJ!**

**ZAWSZE KIEDY CZUJESZ SIĘ NIEKOMFORTOWO W JAKIEJŚ SYTUACJI,  
KTOŚ ROBI CI KRZYWDĘ LUB ZACHOWUJE SIĘ NIEODPOWIEDNIO,  
MOŻESZ POWIEDZIEĆ O TYM INNEMU PRACOWNIKOWI TEATRU,  
KTÓRY CIĘ WYSŁUCHA I POMOŻE!**

