

Kraków, dnia 26 września 2025 r.

ZARZĄDZENIE

Dyrektora Krakowskiego Teatru VARIETE

KTV / Z / 5 / IX / 2025
z dnia 26 września 2025 r.

**w sprawie realizacji obowiązku wprowadzenia i stosowania standardów ochrony
małoletnich w Krakowskim Teatrze VARIETE
(dalej „Zarządzenie”)**

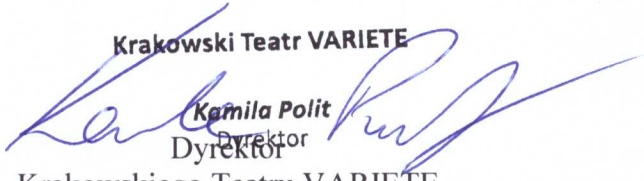
§ 1

Działając na podstawie § 4 ust. 2 w zw. z § 4 ust. 3 pkt 7 Statutu Krakowskiego Teatru VARIETE oraz art. 22b i 22c ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1802 z późn. zm.) (dalej: „Ustawa”) zarządzam:

Wprowadzenie w celu realizacji obowiązku, o którym mowa w art. 22b Ustawy – Standardów Ochrony Małoletnich w Krakowskim Teatrze VARIETE, stanowiących Załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Krakowski Teatr VARIETE

Kamila Polit
Dyrektor
Krakowskiego Teatru VARIETE
Kamila Polit

Załącznik:

1. Standardy Ochrony Małoletnich w Krakowskim Teatrze VARIETE.

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Dyrektora
Krakowskiego Teatru VARIETE
KTV / Z / 5 / IX / 2025
z dnia 26 września 2025 r.

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W KRAKOWSKIM TEATRZE VARIETE

§1

Postanowienia ogólne

1. Na podstawie art. 22b i 22c ustawy z dnia z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1802 z późn. zm.) (dalej: „**Ustawa**”) w związku z Zarządzeniem Nr 2180/2024 Prezydenta Miasta Krakowa z dnia 16 sierpnia 2024 r. - ustala się w Krakowskim Teatrze VARIETE (dalej: „**Teatr**”) Standardy Ochrony Małoletnich w Krakowskim Teatrze VARIETE (dalej: „**Standardy**”), które określają zasady ochrony małoletnich, zasady prowadzenia bezpiecznej rekrutacji oraz dopuszczania pracowników lub innych osób do działalności związanej z realizacją zainteresowań przez małoletnich oraz zasady bezpiecznych relacji tych osób z małoletnimi, zasady bezpiecznego korzystania z Internetu i mediów elektronicznych w zakresie wykorzystania infrastruktury Teatru, zasady rozpoznawania oraz reagowania na symptomy krzywdzenia małoletnich oraz zasady prowadzenia monitoringu stosowania Standardów.
2. Celem wprowadzenia Standardów jest zapewnienie dzieciom i młodzieży chcącym skorzystać lub korzystającym z oferty Teatru bezpiecznego środowiska, zorganizowanego z poszanowaniem ich praw i godności.
3. Teatr zapewnia, że jego działalność jest tak zorganizowana, aby zapewnić dzieciom i młodzieży dostęp do oferty kulturalnej w sposób dla nich bezpieczny, wolny od zagrożeń i zachowań nieodpowiednich, w szczególności wolny od jakichkolwiek form przemocy i dyskryminacji.
4. Zasady ochrony małoletnich, określone dla pracowników w niniejszych Standardach, obowiązują każdą osobę fizyczną wykonującą pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy, usług lub pełnienia funkcji w strukturze Krakowskiego Teatru VARIETE, jak również współpracowników, wolontariuszy, stażystów oraz praktykantów, a także każdą osobę mającą kontakt z małoletnim znajdującym się pod opieką Teatru, jeżeli kontakt ten odbywa się za zgodą Teatru lub na jego terenie.
5. Wszystkie wymienione w punkcie powyżej osoby zobowiązane są do zapoznania się z treścią Standardów oraz do ich przestrzegania.
6. Nadzór nad realizacją niniejszych Standardów sprawuje Dyrektor.
7. Niniejsze Standardy nie naruszają regulacji Procedury zgłoszeń wewnętrznych ani innych przepisów wewnętrznych obowiązujących w Teatrze.

§2

Słownik pojęć

Ilekroć, w niniejszych Standardach jest mowa o:

- 1) **Teatrze** – należy przez to rozumieć instytucję kultury - Krakowski Teatr VARIETE w Krakowie z siedzibą przy ul. Grzegorzeckiej 71, 31-559 Kraków;
- 2) **Dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora Krakowskiego Teatru VARIETE;
- 3) **Standardach** – należy przez to rozumieć niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich w Krakowskim Teatrze VARIETE;
- 4) **Pracowniku** – należy przez to rozumieć każdą osobę fizyczną wykonującą pracę na rzecz Krakowskiego Teatru VARIETE na podstawie stosunku pracy, tj. umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania, a także osobę wykonującą zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz wolontariuszy, stażystów i praktykantów;
- 5) **Pracowniku odpowiedzialnym za realizację umowy lub zajęcia z małoletnimi** – należy przez to rozumieć Pracownika Teatru, którego zakres wyznaczonych zadań 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;
- 6) **Małoletnim** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną która nie ukończyła 18 roku życia;

- 7) **Specjaliście ds. Kadr i Płac** - należy przez to rozumieć Specjalistę ds. Kadr i Płac zatrudnionego w Krakowskim Teatru VARIETE;
- 8) **Sekretariacie** – należy przez to rozumieć Specjalistę ds. Obsługi Sekretariatu w Krakowskim Teatru VARIETE lub innego Pracownika zatrudnionego w komórce organizacyjnej Sekretariat;
- 9) **Osobie wyznaczonej** – należy przez to rozumieć wyznaczonego Pracownika, do którego zakresu obowiązków należy sprawowanie pieczy nad właściwym stosowaniem oraz realizacją obowiązków określonych w Standardach;
- 10) **Rejestrze Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym** - należy przez to rozumieć Rejestr Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym prowadzony przez Ministra Sprawiedliwości;
- 11) **Kodeksie karnym** - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 383);
- 12) **Ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii** - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1939 z późn. zm.);
- 13) **Krajowym Rejestrze Karnym** - należy przez to rozumieć Krajowy Rejestr Karny, o którym mowa w art. 1 ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 276).

§3

Zasady bezpiecznej rekrutacji Pracowników dopuszczonych do działalności związanej z realizacją zainteresowań przez małoletnich

1. Teatr zapewnia, aby osoby zatrudnione, w tym wykonujące zadania na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wolontariusze, stażyści oraz praktykanci, posiadali odpowiednie kwalifikacje do pracy z małoletnimi lub z opieką nad nimi.
2. W celu realizacji wymogu posiadania odpowiednich kwalifikacji Teatr podczas prowadzenia rekrutacji lub też przed powierzeniem Pracownikowi zadań wiążących się z kontaktem z małoletnim może każdorazowo żądać przedstawienia danych potwierdzających posiadanie odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych a także informacji dotyczących przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.
3. Podczas prowadzenia rekrutacji lub przed powierzeniem Pracownikowi zadań wiążących się z kontaktem z małoletnim Teatr żąda przedstawienia informacji z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX (Przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu) i XXV (Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności) Kodeksu karnego, w art. 189a (przestępstwo handlu ludźmi) i art. 207 (przestępstwo znęcania się) Kodeksu karnego oraz w Ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Podczas prowadzenia rekrutacji lub przed powierzeniem osobie zadań wiążących się z kontaktem z małoletnim Teatr weryfikuje także figurowanie osoby w Rejestrze Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym. Weryfikacja obejmuje 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 Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym.
5. Weryfikacji o której mowa w ust.4 Teatr dokonuje na podstawie Informacji z Krajowego Rejestru Karnego przedłożonego przez osobę, nie starszego niż 3 miesiące od daty przedłożenia, a jeżeli osoba posiada obywatelstwo inne niż polskie lub zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat w państwie lub państwach innych niż Rzeczpospolita Polska i kraj obywatelstwa, również na podstawie informacji z rejestru karnego państwa obywatelstwa lub informacji z rejestrów karnych tych państw uzyskiwanej do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, bądź informacji z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie

- przewiduje wydawania informacji dla ww. celów. Wzór oświadczenia stanowi **Załącznik nr 1** do Standardów;
6. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas Pracownik lub osoba której powierzono zadania wiążące się z kontaktem z małoletnim składa pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX (Przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu) i XXV (Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności) Kodeksu karnego, w art. 189a (przestępstwo handlu ludźmi) i art. 207 (przestępstwo znęcania się) Kodeksu karnego oraz w Ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy, stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. Wzór oświadczenia stanowi **Załącznik nr 2** do Standardów.
 7. Informacja z Krajowego Rejestru Karnego oraz oświadczenia przechowywane są:
 - a) w przypadku Pracowników etatowych – w aktach osobowych Pracownika prowadzonych przez Specjalistę ds. Kadr i Płac,
 - b) w przypadku osób wykonujących zadania na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów – w oryginale lub kserokopii potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez Specjalistę ds. Kadr i Płac – wraz z oryginałem umowy.
 8. Weryfikacji określonej w ust. 4 dokonuje Specjalista ds. Kadr i Płac na podstawie pisemnego zgłoszenia z podaniem danych osoby weryfikowanej tzn.:
 - a) imię i nazwisko;
 - b) data urodzenia;
 - c) PESEL;
 - d) nazwisko rodowe;
 - e) imię ojca i imię matki.
 9. Osobą odpowiedzialną za zgłoszenie obowiązku przeprowadzenia weryfikacji określonej w ust. 4 jest Specjalista ds. Kadr i Płac.
 10. Informacje uzyskane z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym utrwała się w formie wydruku i przechowuje:
 - a) w przypadku Pracowników etatowych – w aktach osobowych Pracownika prowadzonych przez Specjalistę ds. Kadr i Płac,
 - b) w przypadku osób wykonujących zadania na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów – wraz z oryginałem umowy.
 11. W stosunku do osoby figurującej w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym 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 lub osoby wykonującej już zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej - o odsunięciu go od czynności lub działań związanych z pracą z Małoletnim i rozwiązaniem umowy o pracę.

§4

Zasady bezpiecznych relacji Pracowników Teatru z Małoletnimi

1. Pracownicy w relacjach z Małoletnimi kierują się ich dobrem, 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. Małoletni ma prawo do uzyskania informacji o osobie, której może zgłosić niewłaściwe zachowanie oraz ma prawo oczekiwać odpowiedniej reakcji na zgłoszenie. Pracownicy będą informować Małoletnich o formach zgłaszania sytuacji, zachowań lub słów, w których czują się niekomfortowo. Pracownicy są zobowiązani do wysłuchania Małoletniego lub wskazania mu osoby, z którą może porozmawiać, do udzielenia pomocy Małoletniemu lub innej odpowiedniej do sytuacji reakcji na niewłaściwe zachowanie.

§5

Komunikacja między Pracownikiem a Małoletnim

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 zawstydział, lekceważył ani obrażał.
4. Pracownik nie może krzyczeć na Małoletniego, z wyjątkiem szczególnych przypadków wynikających z bezpieczeństwa Małoletniego.
5. Pracownik jest zobowiązany do każdorazowego poinformowania Małoletniego o decyzjach podejmowanych w stosunku do niego oraz wyjaśnienia mu ich podstaw. Podejmowanie decyzji dotyczących Małoletniego powinno następować z poszanowaniem jego godności i w miarę możliwości uwzględniać jego oczekiwania.

§6

Ochrona danych osobowych Małoletniego

1. Teatr zapewnia odpowiednie standardy ochrony danych osobowych Małoletnich zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Teatr, 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 ujawniać informacji wrażliwych dotyczących Małoletniego wobec osób nieuprawnionych. Informacje wrażliwe obejmują wizerunek Małoletniego, informacje o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
5. Pracownik nie może utrzymywać 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.

6. Jeżeli wizerunek Małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna prawnego na utrwalanie wizerunku Małoletniego nie jest wymagana.

§7

1. W obecności Małoletnich zabronione są jakiekolwiek 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 jakiejkolwiek formy przemocy.
2. Zabronione jest krzywdzenie Małoletnich w jakiejkolwiek formie. Przykładowe zachowania uznawane za krzywdzenie, a także symptomy występujące w przypadku krzywdzenia, zawiera **Załącznik nr 3** do Standardów.
3. Pracownikowi nie wolno nawiązywać z Małoletnim jakichkolwiek relacji intymnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także udostępnianie Małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
4. Pracownikowi nie wolno proponować Małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności Małoletnich.
5. Pracownikowi nie wolno przyjmować pieniędzy ani prezentów od Małoletnich, ani rodziców/opiekunów prawnych Małoletniego.
6. Pracownikowi nie wolno wchodzić w relacje jakiejkolwiek zależności wobec Małoletniego lub rodziców/opiekunów prawnych Małoletniego, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie, bądź czerpanie korzyści majątkowych lub innych.

§8

Równe traktowanie Małoletnich

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

Kontakt fizyczny z Małoletnim

1. Dopuszczalny jest fizyczny kontakt Pracownika z Małoletnim, który jest stosowany i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu, tzn.:
 - 1) jest odpowiedzią na potrzeby Małoletniego w danej chwili,
 - 2) uwzględnia wiek Małoletniego, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny.
2. Pracownik dokonując oceny stosowności kontaktu fizycznego z Małoletnim kieruje się swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując reakcję Małoletniego, pytając go o zgodę na kontakt fizyczny.
3. Pracownikowi nie wolno bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej Małoletniego. Pracownik nie może dotykać Małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzystoity lub niestosowny.

§10

Zakaz kontaktu poza godzinami działalności Teatru

1. Kontakt Pracowników z Małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach działalności Teatru i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie obowiązków Pracownika.
2. Zabronione jest zapraszanie Małoletnich do miejsca zamieszkania Pracownika, spotkania się z nimi poza godzinami pracy, utrzymywanie kontaktów z Małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).
3. Pracownik jest zobowiązany do utrzymywania kontaktów z Małoletnimi za pośrednictwem rodzica/opiekuna prawnego, kanałami służbowymi.
4. 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 lub opiekunów prawnych.

§11

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu i mediów elektronicznych

1. Infrastruktura sieciowa w Teatrze umożliwia dostęp do Internetu wyłącznie pełnoletnim Pracownikom.
2. Teatr nie zapewnia Małoletnim dostępu do Internetu.
3. Teatr nie udostępnia osobom innym niż Pracownicy lub strony umów cywilnoprawnych, w tym Małoletnim, komputerów lub innych urządzeń przenośnych ze swobodnym dostępem do Internetu.
4. Rozwiązania organizacyjne w Teatrze bazują na aktualnych standardach bezpieczeństwa.

§12

Rozpoznawanie i reagowanie na symptomy krzywdzenia Małoletnich

1. Pracownicy w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na symptomy krzywdzenia Małoletnich. Przykładowe symptomy krzywdzenia zawiera **Załącznik nr 3** do Standardów.
2. W przypadku zidentyfikowania oznak krzywdzenia Małoletniego, Pracownik informuje Dyrektora, który podejmuje dalsze, prawem określone działania – adekwatnie do danej sytuacji.

§13

Zagrożenie bezpieczeństwa Małoletnich

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. Na potrzeby niniejszych Standardów wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę Małoletniego przez:
 - 1) osoby pełnoletnie (Pracowników, inne osoby trzecie, rodziców lub opiekunów prawnych),
 - 2) innego Małoletniego.

§14

Podejrzenie pokrzywdzenia Małoletniego

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. Interwencja prowadzona jest przez Osobę wyznaczoną.
3. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony Osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja prowadzona jest przez Dyrektora lub inną wyznaczoną przez niego osobę.
4. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony Dyrektora, a nie została wyznaczona osoba do prowadzenia interwencji, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
5. Do udziału w interwencji można zaprosić specjalistów, w szczególności psychologów lub pedagogów, celem skorzystania z ich pomocy przy rozmowie z Małoletnim o trudnych doświadczeniach.
6. Osoba wyznaczona informuje rodziców lub opiekunów prawnych o procedurze zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia Małoletniego do odpowiedniej instytucji (prokuratura lub policja lub sąd rodzinno-opiekunczy lub Ośrodek Pomocy Społecznej).
7. Po poinformowaniu rodziców lub opiekunów prawnych Osoba wyznaczona – odpowiednio składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury lub policji lub wniosek o wygląd w sytuację rodziny do sądu – wydziału rodzinnego i nieletnich, lub do Ośrodka Pomocy Społecznej. Dalszy tok postępowania leży w kompetencjach organów wskazanych w zdaniu poprzedzającym.
8. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi **Załącznik nr 4** do Standardów.

§15

Zagrożenie życia lub groźba ciężkiego uszczerbku na zdrowiu

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.

§16

Obowiązki Osoby wyznaczonej

1. W przypadku, gdy zgłoszono krzywdzenie Małoletniego Osoba wyznaczona przeprowadza rozmowę z Małoletnim i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) Małoletniego, w szczególności z jego rodzicami lub opiekunami prawnymi. Osoba wyznaczona stara się ustalić przebieg zdarzenia oraz jego wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji.
2. Osoba wyznaczona organizuje spotkanie/a z rodzicami lub opiekunami prawnymi Małoletniego, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie lub możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
3. W przypadku uzasadnionego podejrzenia popełnienia przestępstwa względem Małoletniego, osoba wyznaczona informuje o tym fakcie Dyrektora i sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.
4. W przypadku, gdy z rozmowy z rodzicami lub opiekunami prawnymi wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą Małoletniemu, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają Małoletniego, który doświadczył krzywdzenia, Osoba wyznaczona informuje Dyrektora i sporządza wniosek o wygląd w sytuację rodziny do właściwego sądu rodzinnego.
5. W przypadku, gdy z przeprowadzonych ustaleń wynika, że rodzic zaniedbuje potrzeby

psychofizyczne Małoletniego lub rodzina jest niewydolna wychowawczo, stosuje przemoc wobec Małoletniego, Osoba wyznaczona zawiadamia Ośrodek Pomocy Społecznej o potrzebie pomocy rodzinie.

6. 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.
7. 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.
8. W sytuacji, gdy naruszenie dobra Małoletniego jest znaczne, w szczególności, jeżeli doszło do naruszenia godności Małoletniego, należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby.
9. Jeżeli osoba, która dopuściła się krzywdzenia, nie jest bezpośrednio zatrudniona przez Teatr, lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy zarekomendować zakaz wstępu tej osoby na teren Teatru oraz powiadomić podmiot współpracujący z Teatrem.
10. 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.

§17

Podejrzenie krzywdzenia Małoletniego przez innego Małoletniego

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego przez innego Małoletniego przebywającego w Teatrze (np. na zajęciach grupowych), należy przeprowadzić rozmowę z Małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego rodzicami lub opiekunami prawnymi.
2. W trakcie rozmowy należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także jego wpływu na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego krzywdzonego. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji. Dla Małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.
3. Wspólnie z rodzicami lub opiekunami prawnymi Małoletniego krzywdzącego należy omówić działania mające na celu zmianę niepożądanych zachowań. Z rodzicami/opiekunami prawnymi Małoletniego poddanego krzywdzeniu należy omówić działania służące zapewnieniu bezpieczeństwa, włączając w ten plan sposoby odizolowania go od źródeł zagrożenia.
4. W trakcie rozmów należy podjąć próbę upewnienia się, że Małoletni podejrzanym o krzywdzenie innego Małoletniego sam nie jest krzywdzony przez rodziców lub opiekunów prawnych, innych dorosłych lub Małoletnich. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy podjąć interwencję, także w stosunku do tego Małoletniego.
5. W przypadku, gdy Małoletni krzywdzący nie uczestniczy w zajęciach organizowanych przez Teatr, należy porozmawiać z Małoletnim poddanym krzywdzeniu, innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu, a także z rodzicami lub opiekunami prawnymi Małoletniego krzywdzonego, celem ustalenia przebiegu zdarzenia, a także jego wpływu na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego.
6. Osoba wyznaczona organizuje spotkanie/a z rodzicami lub opiekunami prawnymi Małoletniego, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/ możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb oraz o sposobach reakcji na zdarzenie (poinformowanie sądu rodzinnego, szkoły, rodziców lub opiekunów prawnych Małoletniego krzywdzącego).
7. 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.

8. 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.

§18

Monitoring stosowania Standardów

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. Teatr 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.

§19

Postanowienia końcowe

1. Standardy wchodzi w życie z dniem ich ogłoszenia.
2. Ogłoszenie następuje w sposób przyjęty w Teatrze.
3. Standardy są dostępne dla Pracowników, Małoletnich i ich rodziców lub opiekunów prawnych poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Teatru i wywieszenie w widocznym miejscu w jej siedzibie.
4. Skrócona wersja Standardów przeznaczona dla Małoletnich stanowi **Załącznik nr 5** do Standardów.

Kraków, dnia 26.08.2021


Krakowski Teatr VARIETE
Kamila Polt
Dyrektor

.....
(miejscowość, data)

.....
(imię i nazwisko)

.....
(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

kp

.....
(miejscowość, data)

.....
(imię i nazwisko)

.....
(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 (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1939 z późn. zm.). 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)

10

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:

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 małe nie mówi.

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);
- Moczenie 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.

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;
- Upławy;
- 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;
- Spadek apetytu;

- Cięża.

Poznawcze, emocjonalne, behawioralne:

- Zbyttnia erotyzacja dziecka, znajomość zachowań seksualnych charakterystycznych dla osób dorosłych;
- Prowokacyjne zachowania seksualne zarówno w stosunku do dorosłych, jak i rówieśników;
- Zachowania masturbacyjne;
- Erotyczne rysunki lub zabawy dziecka;
- Zaburzenia snu, lęki nocne, koszmary nocne;
- Zaburzenia przyjmowania pokarmu;
- U małych dzieci zachowania o charakterze regresywnym, takie jak moczenie się, ssanie palca, kiwanie;
- Izolowanie się, zamykanie się w sobie;
- Lęki, strach, fobie, nerwice, depresje, przygnębienie i smutek;
- Lęki związane z daną płcią, np. wobec rodzica danej płci;
- Zachowania agresywne lub autodestrukcyjne (próby samobójcze, samobójstwa);
- Nadpobudliwość ruchowa;
- Poczucie winy, krzywdy.

ZANIEDBYWANIE

Chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie podstawowych potrzeb fizycznych i psychicznych dziecka lub nierespektowanie jego podstawowych praw, powodujące zaburzenia jego zdrowia lub trudności w rozwoju. Do zaniedbywania dochodzi w relacji dziecka z osobą, która zobowiązana jest do opieki, wychowania, troski i ochrony dziecka.

Objawy zaniedbywania:

- Częsta absencja w szkole lub przedszkolu;
- Wagarowanie;
- Ubiór nieadekwatny do pory roku;
- Niedożywienie;
- Zaniedbanie pod względem higienicznym i zdrowotnym (brudna skóra, rażąco małych rozmiarów odzież, przewlekłe nieleczone choroby, niezażywanie niezbędnych leków, koniecznych badań, zaburzony rozwój fizyczny),
- Pozostawianie na dworze bez opieki w godzinach wieczornych i nocnych (zwłaszcza młodsze dzieci);
- Niedbanie o higienę snu i odpoczynku;
- Apatia i bierność.

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)	• Zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa • Wniosek o wgląd w sytuację małoletniego/ rodziny • Inny rodzaj interwencji- jaki?
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 Krakowskim Teatrze VARIETE, 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 krzywić.

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.

Nikom 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, 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 WYSLUCHA I POMOŻE!**