

**STOSOWANIE USTAWY Z DNIA 13 MAJA 2016 R.
O PRZECIWDZIAŁANIU ZAGROŻENIOM PRZESTĘPCZOŚCIĄ NA TLE SEKSUALNYM
I OCHRONIE MAŁOLETNIICH**

/ MATERIAŁY POMOCNICZE DLA INSTYTUCJI ARTYSTYCZNYCH /

1.	UWAGI OGÓLNE	2
2.	OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM PRACOWNIKÓW	2
2.1.	Jakie obowiązki nakłada Ustawa na pracodawców?.....	2
2.2.	W stosunku do jakich osób należy realizować obowiązki wskazane w art. 21 Ustawy?.....	3
2.3.	Czy może zdarzyć się sytuacja, w której obowiązki wynikające z art. 21 Ustawy należy realizować również do już zatrudnionych osób?.....	3
2.4.	Czy obowiązki wskazane w art. 21 Ustawy należy wykonywać również w stosunku do personelu innych podmiotów?.....	4
2.5.	Czy obowiązki wynikające z art. 21 Ustawy należy ponawiać co jakiś czas w stosunku do zatrudnionej osoby?.....	4
2.6.	Jakie sankcje grożą pracodawcom w przypadku nieprawidłowej realizacji obowiązków wynikających z art. 21 Ustawy?.....	4
2.7.	Jakie obowiązki nakłada Ustawa na osoby, z którymi ma być nawiązany stosunek pracy?.....	5
2.8.	Jakie sankcje grożą pracownikom w przypadku nieprawidłowej realizacji obowiązków wynikających z art. 21 Ustawy?.....	6
2.9.	Czy pracodawca ma obowiązek pokrycia kosztów informacji przedkładanych przez zatrudnianego pracownika?.....	6
3.	STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH W INSTYTUCJACH ARTYSTYCZNYCH	6
3.1.	Kto ma obowiązek wprowadzić Standardy?.....	6
3.2.	Jaki jest cel wprowadzania Standardów?.....	7
3.3.	Do kogo adresowane są Standardy?.....	8
3.4.	Jakie elementy powinny zawierać Standardy?.....	8
3.5.	Jaka jest specyfika Standardów wprowadzanych w instytucjach artystycznych?.....	8
3.6.	W jaki sposób należy sporządzić Standardy?.....	9
3.7.	Czy Standardy mogą zawierać inne elementy niż wskazane w Ustawie?.....	9
3.8.	Czy Standardy powinny powtarzać wymogi z art. 21 Ustawy?.....	10
3.9.	Jakie są sankcje za niewprowadzenie Standardów?.....	10
3.10.	W jaki sposób należy sporządzić wersję Standardów przeznaczoną dla małoletnich?.....	10
3.11.	W jaki sposób należy udostępnić Standardy?.....	11
3.12.	Czy w Standardach należy wskazać osobę odpowiedzialną za wszczynanie procedury "Niebieskie Karty"?.....	11
3.13.	Jak często należy aktualizować Standardy?.....	11
3.14.	Czy przyjęte przez instytucję artystyczną Standardy będą stosować się w przypadku wynajmu pomieszczeń podmiotom trzecim?.....	11
3.15.	Przykładowy wzór Standardów.....	12
Załącznik nr 1		13

1. UWAGI OGÓLNE

- [1] Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich¹ („Ustawa”) nakłada na instytucje artystyczne²:
- (i) obowiązki związane z nawiązywaniem stosunku pracy z nowym pracownikiem (dopuszczeniem osoby do określonej działalności) – to zagadnienie omówiono w pkt 2 opracowania;
 - (ii) obowiązki związane z wprowadzeniem standardów ochrony małoletnich („Standardy”) – to zagadnienie omówiono w pkt 3 opracowania.
- [2] Do opracowania załączono przykładowy wzór Standardów, zawierający uniwersalne, obligatoryjne elementy wskazane w Ustawie.

2. OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM PRACOWNIKÓW

2.1. Jakie obowiązki nakłada Ustawa na pracodawców?

- [3] Art. 21 Ustawy przewiduje obowiązki związane z nawiązywaniem stosunku pracy z nowym pracownikiem lub z dopuszczeniem osoby do określonej działalności.
- [4] Obowiązki pracodawcy wynikające z Ustawy dotyczyć będą zarówno przypadków zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i przypadków angażowania danej osoby do współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o współpracę w tzw. formule B2B).
- [5] Obowiązki z art. 21 Ustawy dotyczą wyłącznie osób, które będą wykonywać określony rodzaj pracy (działalności) – o czym mowa w dalszej części niniejszego materiału (por. odpowiedź na pytanie nr 2.2 poniżej).
- [6] Pracodawca (organizator danej działalności) zobowiązany jest do uzyskania informacji, czy dane określonych osób, z którymi ma być nawiązany stosunek pracy (lub które mają być dopuszczone do określonych działalności związanych z małoletnimi) są zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
- [7] Powyższe informacje należy utrwalić w formie wydruku i załączyć do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do danej działalności.
- [8] Dodatkowo, do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do danej działalności, załącza się informacje oraz oświadczenia przedkładane (składane) pracodawcy (organizatorowi danej działalności) przez pracownika (osobę dopuszczaną do określonej działalności) zgodnie z art. 21 Ustawy. W szczególności, będzie to informacja z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie niektórych przestępstw (w tym przestępstw przeciwko życiu i zdrowiu oraz przeciwko wolności

¹ T.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 560.

² Zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 87), instytucjami artystycznymi są instytucje kultury powołane do prowadzenia działalności artystycznej w dziedzinie teatru, muzyki, tańca, z udziałem twórców i wykonawców, w szczególności: teatry, filharmonie, opery, operetki, orkiestry symfoniczne i kameralne, zespoły pieśni i tańca oraz zespoły chóralskie.

seksualnej i obyczajności³, jak również przestępstw określonych w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii⁴).

2.2. W stosunku do jakich osób należy realizować obowiązki wskazane w art. 21 Ustawy?

- [9] Instytucja artystyczna jest zobowiązana do realizacji obowiązków, wskazanych w art. 21 Ustawy wyłącznie w stosunku do tych osób, których praca (działalność) będzie odpowiadać zakresowi określonemu w przepisie.
- [10] Ustawa następująco określa rodzaj pracy (działalności) determinujący zakres obowiązków pracodawców (organizatorów działalności): praca (działalność) związana z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.
- [11] W związku z powyższym, istotne jest każdorazowe ustalenie, czy obowiązki osoby, z którą nawiązany ma być stosunek pracy (osoby dopuszczonej do określonej działalności) związane będą z opieką nad małoletnimi (ich edukacją, wypoczynkiem, realizacją innych zainteresowań itd.).
- [12] Z góry można przyjąć, że część działalności wskazanych w Ustawie nie mieści się w zakresie działalności prowadzonej przez instytucje artystyczne. W szczególności, co do zasady instytucja artystyczna nie prowadzi działalności związanej z leczeniem czy rozwojem duchowym małoletnich, świadczeniem porad psychologicznych małoletnim czy uprawianiem sportu przez małoletnich.
- [13] Nie można przyjmować, że każda praca wykonywana w instytucji artystycznej, która wiązać się będzie z jakimkolwiek kontaktem (stycznością) z osobą małoletnią objęta jest regulacją ustawową. Przykładowo, sama styczność lub kontakt danego pracownika instytucji artystycznej z osobą małoletnią zaangażowaną przez instytucję artystyczną w roli wykonawcy (aktora), nie jest wystarczającą przesłanką do uznania, iż ten pracownik będzie wykonywał pracę związaną z opieką nad małoletnim (jego edukacją, wypoczynkiem, realizacją innych zainteresowań itd.).
- [14] Należy podkreślić, że nie jest istotne to, czy obowiązki związane z opieką nad małoletnimi (ich edukacją, wypoczynkiem, realizacją innych zainteresowań itd.) będą podstawowymi obowiązkami pracownika, czy będą wprost wskazane w umowie o pracę (umowie zlecenia, umowie o dzieło, umowie o współpracę itd.) lub czy będą bezpośrednio związane ze stanowiskiem służbowym pracownika. Kluczowe jest to, czy dana osoba będzie faktycznie realizowała obowiązki związane z opieką nad małoletnimi (ich edukacją, wypoczynkiem, realizacją innych zainteresowań itd.).

2.3. Czy może zdarzyć się sytuacja, w której obowiązki wynikające z art. 21 Ustawy należy realizować również do już zatrudnionych osób?

- [15] Co do zasady obowiązki ustawowe należy realizować jedynie w stosunku do nowo zatrudnianych osób (przed ich zatrudnieniem). Natomiast, jeżeli pracodawca zamierza powierzyć zatrudnionemu już pracownikowi (współpracownikowi) zadania związane z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, itd. małoletnich, wówczas, przed dopuszczeniem tej osoby do realizacji ww. zadań, należy zrealizować obowiązki, o których mowa w art. 21 Ustawy.

³ Przestępstwa określone w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego oraz w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego.

⁴ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1939 z późn. zm.).

2.4. Czy obowiązki wskazane w art. 21 Ustawy należy wykonywać również w stosunku do personelu innych podmiotów?

[16] Obowiązki wymienione w art. 21 Ustawy instytucja artystyczna wykonuje wyłącznie w odniesieniu do osób stanowiących personel tej instytucji tj. osób z którymi zostanie nawiązany stosunek pracy lub które zostaną dopuszczone do określonej działalności np. na podstawie umowy cywilnoprawnej. Instytucja artystyczna nie wykonuje obowiązków przewidzianych w art. 21 Ustawy w stosunku do pracowników lub współpracowników podmiotów trzecich (np. najemcy, podwykonawcy zatrudniającego własny personel). Podmioty trzecie we własnym zakresie wykonują obowiązki z art. 21 Ustawy w stosunku do zatrudnianych przez siebie pracowników (współpracowników).

2.5. Czy obowiązki wynikające z art. 21 Ustawy należy ponawiać co jakiś czas w stosunku do zatrudnionej osoby?

[17] Zgodnie z Ustawą obowiązki wskazane w art. 21 pracodawca realizuje wyłącznie jednorazowo, przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy lub przed dopuszczeniem osoby do innej działalności związanej z wychowaniem, z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem itd. małoletnich (o wyjątku od tej reguły mowa jest w odpowiedzi na pytanie nr 2.3).

[18] Nie ma podstaw prawnych do okresowego ponawiania uzyskiwania przez pracodawcę (organizatora danej działalności) informacji, czy dane osoby pozostającej w zatrudnieniu są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.

[19] Należy mieć na uwadze, że odpowiedzialności karnej podlega nieuprawnione uzyskiwanie informacji o osobie z Rejestru Sprawców na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym. Taki czyn zagrożony jest karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2⁵.

2.6. Jakie sankcje grożą pracodawcom w przypadku nieprawidłowej realizacji obowiązków wynikających z art. 21 Ustawy?

[20] W związku z obowiązkami, o których mowa w art. 21 Ustawy, przewidziano sankcje karne, które mogą zostać nałożone na pracodawcę (organizatora danej działalności).

[21] Pracodawca (organizator danej działalności) podlega odpowiedzialności karnej w przypadku, gdy dopuszcza do pracy (lub innej działalności) określonej w art. 21 ust. 1 osoby, bez uzyskania informacji z odpowiednich rejestrów, tj. Rejestru Sprawców na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.

[22] Nadto, działaniem zagrożonym karą jest dopuszczenie przez pracodawcę (organizatora danej działalności) do pracy (lub innej działalności) określonej w art. 21 ust. 1 osoby, co do której pracodawca (organizator danej działalności) ma wiedzę, (i) że dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze Sprawców

⁵ Prawo do uzyskania informacji o osobie ujętej w Rejestrze, której dane zostały zgromadzone w Rejestrze z dostępem ograniczonym, przysługuje pracodawcom przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi, w zakresie uzyskania informacji, czy dane tej osoby są zgromadzone w tym Rejestrze (art. 12 pkt 6 Ustawy); analogiczny przepis dotyczy innych organizatorów (niż pracodawcy) działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem itd., małoletnich (art. 12 pkt 7 Ustawy).

na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym, albo (ii) że ta osoba została prawomocnie skazana za przestępstwo określone w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego⁶, przestępstwo określone w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego⁷ lub w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii.

- [23] Za popełnienie ww. czynów grozi kara aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny nie niższej niż 1000 zł.
- [24] Jednocześnie, należy mieć na uwadze, że odpowiedzialności karnej podlega także nieuprawnione uzyskiwanie informacji o osobie z Rejestru Sprawców na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym. Taki czyn zagrożony jest karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
- [25] Dodatkowo, trzeba mieć na względzie, że przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych dotyczących wyroków skazujących oraz czynów zabronionych lub powiązanych środków bezpieczeństwa w zakresie wykraczającym poza obowiązki ustawowe będzie generować ryzyko naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych.

2.7. Jakie obowiązki nakłada Ustawa na osoby, z którymi ma być nawiązany stosunek pracy?

- [26] Osoba, z którą ma być nawiązany stosunek pracy (lub która ma być dopuszczana do określonego rodzaju działalności) związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem itd. małoletnich, powinna przedłożyć pracodawcy (organizatorowi danej działalności) 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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
- [27] Jeżeli osoba ta posiada obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, to dodatkowo przedkłada pracodawcy (organizatorowi danej działalności) informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
- [28] Nadto, zatrudniana osoba, powinna złożyć pracodawcy (organizatorowi danej działalności) oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat (innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa), oraz jednocześnie przedłożyć pracodawcy lub innemu organizatorowi informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
- [29] Jeżeli prawo danego państwa, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, to należy przedłożyć pracodawcy informację z rejestru karnego tego państwa.
- [30] W przypadku zaś, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, nie przewiduje sporządzenia informacji uzyskiwanej do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, wówczas zatrudniana osoba powinna złożyć pracodawcy (organizatorowi działalności) oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym 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 o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym

⁶ Tj. przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu (rozdział XIX); przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności (rozdział XXV).

⁷ Tj. przestępstwo handlu ludźmi (art. 189a); przestępstwo znęcania się (art. 207).

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.

[31] Powyższe oświadczenia oraz oświadczenie o państwie lub państwach, w których osoba zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: "Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

2.8. Jakie sankcje grożą pracownikom w przypadku nieprawidłowej realizacji obowiązków wynikających z art. 21 Ustawy?

[32] W przypadku niewykonania przez osobę, z którą ma być nawiązany stosunek pracy lub która ma być dopuszczana do określonego rodzaju działalności obowiązku przedłożenia informacji lub oświadczeń, o których mowa w art. 21 Ustawy, osoba ta podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny nie niższej niż 1000 zł.

2.9. Czy pracodawca ma obowiązek pokrycia kosztów informacji przedkładanych przez zatrudnianego pracownika?

[33] Pracodawca nie ma obowiązku pokrywania kosztów pozyskania przez zatrudnianą osobę informacji z Krajowego Rejestru Karnego (rejestrów karnych innych państw).

3. STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W INSTYTUCJACH ARTYSTYCZNYCH

3.1. Kto ma obowiązek wprowadzić Standardy?

[34] Zgodnie z art. 22b pkt 1) i 2) Ustawy, obowiązek wprowadzenia Standardów ma każdy:

- (i) organ zarządzający określonymi jednostkami systemu oświaty oraz inną placówką oświatową, opiekuńczą, wychowawczą, resocjalizacyjną, religijną, artystyczną, medyczną, rekreacyjną, sportową lub związaną z rozwijaniem zainteresowań, do której uczęszczają albo w której przebywają lub mogą przebywać małoletni;
- (ii) organizator działalności oświatowej, opiekuńczej, wychowawczej, resocjalizacyjnej, religijnej, artystycznej, medycznej, rekreacyjnej, sportowej lub związanej z rozwijaniem zainteresowań przez małoletnich.

[35] Poza wskazaniem na przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe⁸ w odniesieniu do jednostek systemu oświaty, Ustawa nie określa, co należy rozumieć pod pojęciem danej placówki (oświatowej, opiekuńczej, wychowawczej itd.) ani organizowanej działalności (oświatowej, opiekuńczej, wychowawczej itd.). W zależności od konkretnych okoliczności, wydaje się, że instytucja artystyczna może

⁸ T.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 737.

być kwalifikowana jako organizator działalności opiekuńczej, artystycznej, rekreacyjnej lub związanej z rozwijaniem zainteresowań przez małoletnich.

[36] Rekomendowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie Standardów w każdej instytucji artystycznej, w której przebywają lub mogą przebywać małoletni.

3.2. Jaki jest cel wprowadzania Standardów?

[37] W zamierzeniu ustawodawcy, Standardy stanowią szczególny środek ochrony małoletnich, służący wzmocnieniu systemu przeciwdziałania przestępczości na szkodę małoletnich, w tym przestępczości na tle seksualnym i z użyciem przemocy⁹. Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy, przeciwdziałanie przestępstwom z użyciem przemocy, czy też o charakterze seksualnym wobec małoletnich „wymaga przedsięwzięcia środków o charakterze tak profilaktycznym jak i interwencyjnym” i w związku z tym określone placówki „muszą posiadać ustalone procedury ochrony małoletnich przed krzywdzeniem”¹⁰.

[38] Powyższe oznacza, że Standardy nie mają na celu zastępowania ani powielania przepisów ustaw karnych w zakresie określenia czynów zabronionych popełnianych na szkodę małoletniego. Standardy nie stanowią źródła takich zakazów – zakazy te wynikają z przepisów prawa karnego. Standardy powinny z kolei wprowadzać obowiązki służące przeciwdziałaniu przestępczości na szkodę małoletnich, w tym zakazywać zachowań, które – w kontekście funkcjonowania danej instytucji artystycznej – mogą narażać małoletnich na bycie ofiarą przestępstwa lub które mogą sprzyjać powstawaniu okoliczności, w których może dojść do popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego.

[39] Przykładowo, Standardy nie powinny powielać zakazu obcowania płciowego z małoletnim poniżej lat 15 lub dopuszczania się wobec takiej osoby innej czynności seksualnej lub doprowadzania jej do poddania się takim czynnościom albo do ich wykonania (art. 200 § 1 Kodeksu karnego), ale mogą wprowadzać rozwiązania, które przeciwdziałają powstaniu okoliczności zwiększających ryzyko popełnienia takiego przestępstwa, przykładowo, zakaz przebywania przez pracownika na osobności z małoletnim w zamkniętym pomieszczeniu.

[40] Podobnie, Standardy nie powinny powielać zakazu składania, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego lub sieci telekomunikacyjnej, propozycji małoletniemu poniżej lat 15 obcowania płciowego, poddania się lub wykonania innej czynności seksualnej lub udziału w produkowaniu lub utrwalaniu treści pornograficznych (art. 200a § 1 Kodeksu karnego), ale mogą wprowadzać rozwiązania, które przeciwdziałają powstaniu okoliczności zwiększających ryzyko popełnienia takiego przestępstwa, przykładowo, zakaz nawiązywania i utrzymywania relacji prywatnych z małoletnimi bez wiedzy i zgody opiekuna, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych.

[41] Próba powielania przepisów prawa karnego w zakresie czynów zabronionych na szkodę małoletnich powoduje ryzyko wybiórczego i niedokładnego streszczenia tych regulacji, co w konsekwencji może wywoływać błędne wyobrażenie u pracowników o czynach zabronionych na szkodę małoletniego.

[42] W świetle przepisów Ustawy, Standardy nie stanowią również katalogu „dobrych zasad” w dziedzinie wychowania małoletnich, ich sprawiedliwego traktowania czy stwarzania im optymalnego środowiska rozwoju.

⁹ Por. uzasadnienie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw, kadencja IX, druk sejmowy nr 3309.

¹⁰ Tamże.

3.3. Do kogo adresowane są Standardy?

[43] Adresatami obowiązków uregulowanych w Standardach są przede wszystkim pracownicy instytucji artystycznej.

3.4. Jakie elementy powinny zawierać Standardy?

[44] Standardy powinny uwzględniać elementy wskazane w Ustawie, w sposób dostosowany do charakteru i rodzaju instytucji artystycznej i jej działalności.

[45] Zgodnie z Ustawą, w Standardach określa się w szczególności:

- (i) zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem placówki lub organizatora, a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich;
- (ii) zasady i procedurę podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego;
- (iii) procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego oraz w przypadku instytucji, które posiadają takie uprawnienia, osoby odpowiedzialne za wszczynanie procedury "Niebieskie Karty";
- (iv) zasady przeglądu i aktualizacji standardów;
- (v) zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie personelu placówki lub organizatora do stosowania standardów, zasady przygotowania tego personelu do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności;
- (vi) zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania;
- (vii) osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia;
- (viii) sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego;
- (ix) wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone;
- (x) zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
- (xi) procedury ochrony dzieci przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci Internet oraz utrwalonymi w innej formie;
- (xii) zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia.

[46] W standardach uwzględnia się sytuację dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

3.5. Jaka jest specyfika Standardów wprowadzanych w instytucjach artystycznych?

[47] Zgodnie z Ustawą, Standardy powinny być dostosowane do charakteru i rodzaju placówki lub prowadzonej działalności.

[48] Sporządzając Standardy należy mieć na uwadze, że instytucje artystyczne nie należą do systemu oświaty i nie są powołane do zapewniania realizacji celów systemu oświaty, takich jak np. wspomaganie

wychowawczej roli rodziny czy wychowanie rozumiane jako wspieranie dziecka w rozwoju ku pełnej dojrzałości w sferze fizycznej, emocjonalnej, intelektualnej, duchowej i społecznej.

- [49] Co do zasady działalność instytucji artystycznych nie jest ukierunkowana na kształcenie i wychowanie małoletnich oraz sprawowanie nad nimi opieki. Instytucje artystyczne powołane są do prowadzenia działalności artystycznej w dziedzinie teatru, muzyki, tańca, z udziałem twórców i wykonawców. Działalność związana z, przykładowo, opieką czy rozwijaniem zainteresowań małoletnich może się pojawiać jako element uboczny podstawowej działalności instytucji artystycznych. Stąd też nie jest uzasadnione przy sporządzaniu Standardów powielanie rozwiązań przyjmowanych przez jednostki systemu oświaty takie jak np. przedszkola, szkoły czy placówki artystyczne (ogniska artystyczne umożliwiające rozwijanie zainteresowań i uzdolnień artystycznych).
- [50] Przed sporządzeniem Standardów należy zidentyfikować, w jakim zakresie instytucja artystyczna prowadzi działalność związaną z małoletnimi spośród działalności wskazanych w ustawie. Wydaje się, że w grę wchodzić może działalność opiekuńcza, artystyczna, rekreacyjna, lub związana z rozwijaniem zainteresowań małoletnich.
- [51] Rekomendowanym rozwiązaniem jest wskazanie w Standardach, np. w preambule, w jakim zakresie działalność instytucji artystycznej wiąże się z małoletnimi (np. okazjonalne zatrudnianie małoletnich jako wykonawców lub aktorów, udział małoletnich w organizowanych wydarzeniach artystycznych czy prowadzenie warsztatów artystycznych dla małoletnich). Odpowiednio, treść Standardów powinna być dostosowana do ww. zakresu, przykładowo w odniesieniu do zasady bezpiecznych relacji, w tym katalogu niedozwolonych zachowań.

3.6. W jaki sposób należy sporządzić Standardy?

- [52] Warto sporządzić Standardy w sposób precyzyjny i zwięzły. Niejasny, szeroki sposób zredagowania Standardów, wprowadzanie, bez szczególnego uzasadnienia, elementów niewymaganych w Ustawie, w tym licznych, dodatkowych obowiązków dla dyrektora instytucji artystycznej czy pracowników może generować ryzyka prawne dla samej instytucji artystycznej, jej dyrektora czy pracowników. W szczególności może to stanowić podstawę dla roszczeń adresowanych wobec instytucji artystycznej czy też stanowić podstawę stwierdzenia naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracowników czy obowiązków dyrektora jako osoby odpowiedzialnej za kierowanie działalnością instytucji artystycznej.
- [53] Dodatkowo, wprowadzenie w Standardach rozbudowanych, nieproporcjonalnych i nieadekwatnych do charakteru instytucji artystycznej obowiązków czy procedur może zaburzać lub utrudniać funkcjonowanie instytucji artystycznej, a jednocześnie nie wpłynie na wyższy poziom ochrony małoletnich.

3.7. Czy Standardy mogą zawierać inne elementy niż wskazane w Ustawie?

- [54] Nie ma prawnego zakazu wprowadzenia dodatkowo do Standardów innych elementów niż te, które zostały wskazane w Ustawie (por. odpowiedź na pytanie nr 3.4).
- [55] W przypadku decyzji o wprowadzeniu do Standardów dodatkowych elementów można uwzględnić wyłącznie zakładany przez ustawodawcę cel Standardów (tj. przeciwdziałanie popełnianiu przestępstw na szkodę małoletnich), ale można również realizować dodatkowe cele przyjęte przez instytucję artystyczną.

- [56] Przykładowo, można zawrzeć w Standardach katalog „dobrych zasad” w dziedzinie wychowania małoletnich, kulturalnej komunikacji z małoletnimi czy między małoletnimi, ich sprawiedliwego traktowania czy stwarzania im optymalnego środowiska rozwoju, gdy przebywają w instytucji artystycznej. W zależności od okoliczności, można zaangażować przy przygotowaniu takich elementów osoby o kompetencjach psychologiczno-pedagogicznych.
- [57] W Standardach można również zawrzeć postanowienia dotyczące zasad utrwalania wizerunków małoletnich, wykraczające poza cel w postaci przeciwdziałania przestępczości przeciwko małoletnim, tj. uwzględniające również kwestie cywilnoprawne i prawnoautorskie. W takim jednak przypadku zasadnym byłoby zweryfikowanie spójności tych postanowień z innymi regulacjami przyjętymi w instytucji artystycznej, w tym m.in. ze wzorami umów zawieranych z małoletnimi (np. aktorami, wykonawcami). Podobna sytuacja zachodzi w przypadku zamiaru wprowadzenia do Standardów postanowień w zakresie ochrony danych osobowych. W przypadku chęci uregulowania tych kwestii w Standardach zasadne byłoby zaangażowanie inspektora ochrony danych osobowych i zweryfikowanie spójności projektowanych postanowień z przyjętymi w instytucji artystycznej rozwiązaniami w zakresie ochrony danych osobowych.
- [58] Uwzględnienie wyżej wymienionych kwestii, wykraczających poza uniwersalne, obligatoryjne elementy wskazane w Ustawie, powinno być każdorazowo uzależnione od indywidualnych preferencji, potrzeb oraz uwarunkowań panujących w konkretnej instytucji artystycznej.
- [59] W przypadku wzbogacania Standardów o fakultatywne elementy, warto dbać o precyzję i zwięźłość wprowadzanych postanowień (por. odpowiedź na pytanie nr 3.6). Dodatkowo, fakultatywne elementy nie powinny przysłaniać zasadniczego celu Standardów zakładanego w Ustawie (wzmocnienie systemu przeciwdziałania przestępczości na szkodę małoletnich).

3.8. Czy Standardy powinny powtarzać wymogi z art. 21 Ustawy?

- [60] Art. 21 Ustawy wprowadza m.in. obowiązek uzyskania przez pracodawcę informacji z Rejestru Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym przed zatrudnieniem osób, które mają wykonywać pracę określoną w ustawie (tj. pracę związaną z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi). Brak jest wymogu powtarzania ww. regulacji ustawowych w Standardach.
- [61] Dodatkowo, przewidziane w Ustawie wymogi związane z zatrudnianiem nowych pracowników, stanowią szczególny środek ochrony przeciwdziałający zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i adresowane są do pracodawcy (por. art. 3 ust. 1 pkt 2 Ustawy). Natomiast, w zamierzeniu ustawodawcy, Standardy stanowią odmienny instrument, określony w Ustawie jako szczególny środek ochrony małoletnich (por. art. 3 ust. 2 pkt 2 Ustawy) i adresowane są co do zasady do personelu danej placówki.
- [62] Jednocześnie nie ma zakazu powtarzania w Standardach obowiązków uregulowanych w art. 21 Ustawy. W przypadku uwzględnienia tych obowiązków w Standardach należy zwrócić uwagę na dokładne przytoczenie tych obowiązków, aby nie wprowadzać adresatów Standardów w błąd co do treści przepisów Ustawy.

3.9. Jakie są sankcje za niewprowadzenie Standardów?

[63] Wprowadzenie Standardów przez jednostki wskazane w Ustawie w terminie do dnia 15 sierpnia 2024 r. jest obligatoryjne. Za wprowadzenie Standardów jest odpowiedzialny dyrektor instytucji artystycznej. Za niewykonanie powyższego obowiązku grozi kara grzywny do 250 zł albo kara nagany. W przypadku ponownego stwierdzenia braku wprowadzenia Standardów, sprawcy grozi kara grzywny w wysokości nie niższej niż 1000 zł.

3.10. W jaki sposób należy sporządzić wersję Standardów przeznaczoną dla małoletnich?

[64] Zgodnie z Ustawą, Standardy udostępniane są w wersji pełnej oraz skróconej, przeznaczonej dla małoletnich. Wersja skrócona nie powinna zawierać dodatkowych treści niż wersja pełna.

[65] Wersja skrócona zawiera informacje istotne dla małoletnich. W szczególności, w wersji skróconej można zamieścić zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem placówki, wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu oraz procedury ochrony przed treściami szkodliwymi.

[66] Ustawa wskazuje, że Standardy sporządza się, mając na względzie konieczność ich zrozumienia przez osoby małoletnie. Wydaje się, że regulację tę należy odnosić co do zasady do wersji skróconej, przeznaczonej dla małoletnich.

3.11. W jaki sposób należy udostępnić Standardy?

[67] Obowiązkiem ustawowym jest udostępnienie Standardów na stronie internetowej instytucji artystycznej oraz wywieszenie Standardów w siedzibie instytucji artystycznej, w widocznym miejscu. Standardy powinny zostać udostępnione w wersji pełnej i skróconej, przeznaczonej dla małoletnich.

3.12. Czy w Standardach należy wskazać osobę odpowiedzialną za wszczynanie procedury "Niebieskie Karty"?

[68] W Standardach obowiązujących w instytucjach artystycznych nie należy wskazywać takiej osoby. Wskazanie osoby odpowiedzialnej za wszczynanie procedury "Niebieskie Karty" dotyczy wyłącznie instytucji, które posiadają stosowne uprawnienia w zakresie wszczynania ww. procedury. Ani instytucje artystyczne, ani ich pracownicy nie zostali ujęci w katalogu osób realizujących procedurę „Niebieskie Karty” na podstawie ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej.¹¹

3.13. Jak często należy aktualizować Standardy?

[69] Co najmniej raz na dwa lata należy dokonywać oceny standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami. Wnioski z przeprowadzonej oceny należy pisemnie udokumentować.

3.14. Czy przyjęte przez instytucję artystyczną Standardy będą stosować się w przypadku wynajmu pomieszczeń podmiotom trzecim?

¹¹ T.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 424 z późn. zm.

[70] Przyjęte przez instytucję artystyczną Standardy będą stanowiły dokument wewnętrzny tej instytucji. W przypadku wynajmu pomieszczenia podmiotowi trzeciemu (np. celem zorganizowania przez najemcę okolicznościowej imprezy), działalność w tych pomieszczeniach będzie prowadził ten podmiot (najemca) i Standardy nie będą odnosić się do tej działalności. Natomiast, w przypadku, gdy najemca lub jego kontrahent będzie organizował w najmowanym pomieszczeniu działalność oświatową, opiekuńczą, wychowawczą, resocjalizacyjną, religijną, artystyczną, medyczną, rekreacyjną, sportową lub związaną z rozwijaniem zainteresowań przez małoletnich tj. działalność wskazaną w art. 22c ust. 2 Ustawy – wówczas na tym podmiocie ciążyć będzie obowiązek wprowadzenia Standardów.

3.15. Przykładowy wzór Standardów

[71] Przykładowy wzór Standardów do stosowania w instytucjach artystycznych stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego opracowania. Wzór ma charakter poglądowy i uwzględnia uniwersalne, obligatoryjne elementy wskazane w Ustawie. W przypadku zamiaru skorzystania z tego wzoru, należy pamiętać, że wymaga on dostosowania (np. w zakresie zasad bezpiecznych relacji) do indywidualnych uwarunkowań działalności instytucji artystycznej oraz ewentualnych dodatkowych celów, które instytucja artystyczna planuje realizować poprzez wdrożenie Standardów (por. odpowiedź na pytanie nr 3.7).

Załącznik nr 1

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

W [nazwa instytucji artystycznej] W [siedziba instytucji artystycznej]

wersja z dnia [●]

W związku z realizacją działalności statutowej, polegającej w szczególności na [●], [●] zatrudnia niekiedy małoletnich jako [wykonawców/aktorów]. Dodatkowo, małoletni niejednokrotnie przebywają w [●] w charakterze publiczności podczas organizowanych wydarzeń artystycznych. W celu wzmocnienia systemu przeciwdziałania przestępczości na szkodę małoletnich, na podstawie art. 22b 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. 560), wprowadza się niniejsze Standardy i zobowiązuje się pracowników [●] do ich stosowania.

1. Definicje

1.1. Użyte w niniejszych Standardach ochrony małoletnich („Standardy”) określenia oznaczają:

- (1) **Instytucja artystyczna** – [●];
- (2) **Dyrektor** – dyrektora Instytucji artystycznej;
- (3) **pracownik** – osobę fizyczną zatrudnioną przez Instytucję artystyczną na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej;
- (4) **małoletni** – osobę, która nie ukończyła 18. roku życia, o ile nie zawarła związku małżeńskiego, która przebywa na terenie Instytucji artystycznej uczestnicząc w wydarzeniach realizowanych w ramach działalności statutowej Instytucji artystycznej lub nad którą Instytucja artystyczna sprawuje przejściowo opiekę w związku z realizacją działalności statutowej;
- (5) **opiekun** – rodzica małoletniego albo opiekuna prawnego lub faktycznego małoletniego;
- (6) **krzywdzenie** – czyny zabronione przez ustawę popełnione na szkodę małoletniego.

2. Zasady bezpiecznych relacji między małoletnim a pracownikami

- 2.1. Relacje pracowników z małoletnimi co do zasady powinny służyć wyłącznie wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez pracownika.
- 2.2. Zachowanie pracownika wobec małoletniego powinno być zgodne z przepisami prawa oraz dobrymi obyczajami.
- 2.3. W relacjach z małoletnimi niedopuszczalne są zachowania, które mogą narażać małoletnich na krzywdzenie lub które mogą sprzyjać, choćby w sposób pośredni, krzywdzeniu małoletnich. W szczególności za niedozwolone należy uznać następujące zachowania ze strony pracowników:
 - (1) używanie wulgaryzmów, nieprzyzwoitych uwag, żartów lub gestów w obecności małoletniego;
 - (2) przebywanie na osobności z małoletnim w zamkniętym pomieszczeniu, chyba że jest to bezwzględnie uzasadnione okolicznościami takimi jak pomoc ze strony dedykowanego pracownika w czynnościach higienicznych małoletniego;

- (3) nawiązywanie i utrzymywanie prywatnych relacji z małoletnimi bez wiedzy i zgody opiekuna, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych;
- (4) utrwalanie wizerunku małoletniego bez wiedzy i zgody opiekuna oraz bez związku z działalnością statutową Instytucji artystycznej;
- (5) zmiana kostiumu przez pracownika w obecności małoletniego, która mogłaby narazić małoletniego na widok nagiego ciała pracownika.

2.4. W odniesieniu do małoletnich z niepełnosprawnością, niedopuszczalne są przejawy braku poszanowania ich odmienności wynikających z niepełnosprawności.

3. Zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi

3.1. Pracownicy są zobowiązani do reagowania na wszelkie przypadki przejawiania przez małoletnich zachowań, które mogą narażać innego małoletniego na krzywdzenie lub które mogą sprzyjać, choćby w sposób pośredni, krzywdzeniu innego małoletniego. W szczególności pracownicy dokładają należytej staranności, aby nie dochodziło do następujących niedozwolonych zachowań ze strony małoletnich:

- (1) przejawów agresji wobec innego małoletniego;
- (2) poniżania innego małoletniego, w tym przezywania lub naśmiewania się z innego małoletniego;
- (3) używania przez małoletnich wulgaryzmów, nieprzyzwoitych żartów lub gestów;
- (4) udostępniania innym małoletnim treści szkodliwych, w tym za pomocą urządzeń elektronicznych;
- (5) innych zachowań charakteryzujących się brakiem szacunku dla małoletniego.

3.2. Opiekunowie dokładają należytej staranności, aby pozostający pod ich opieką małoletni nie dopuszczali się niedozwolonych zachowań, o których mowa w pkt 3.1.

4. Ochrona przed treściami szkodliwymi

4.1. Dostęp do sieci Internet na terenie Instytucji artystycznej jest zabezpieczony hasłem. Hasło nie jest udostępniane małoletnim.

4.2. W przypadku gdy małoletni na terenie Instytucji artystycznej nie przebywa pod opieką swojego opiekuna, korzystanie przez małoletniego z urządzeń elektronicznych na terenie Instytucji artystycznej jest dopuszczalne wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, w szczególności w razie potrzeby kontaktu małoletniego z opiekunem.

4.3. Pracownicy zobowiązani są do zapewnienia ochrony małoletnich przed ekspozycją na treści szkodliwe oraz nieodpowiednie ze względu na wiek małoletniego. Nie jest dopuszczalne przebywanie małoletnich na widowni podczas wydarzeń artystycznych, które zawierają nieodpowiednie treści dla danej grupy wiekowej małoletnich. W informacjach publikowanych przez Instytucję artystyczną o organizowanym wydarzeniu artystycznym, zamieszcza się stosowną wzmiankę, jeśli wydarzenie nie jest przeznaczone dla małoletnich lub dla określonej grupy wiekowej małoletnich.

5. Działania w przypadku krzywdzenia małoletniego lub naruszenia zasad bezpiecznych relacji

- 5.1. Pracownicy obowiązani są do reagowania na wszelkie zauważone zachowania wobec małoletnich mające charakter krzywdzenia. W szczególności, pracownik zobowiązany jest do udzielenia wsparcia pokrzywdzonemu małoletniemu w sposób adekwatny do sytuacji.
- 5.2. Pracownik, który powziął informację o krzywdzeniu małoletniego jest obowiązany do niezwłocznego zawiadomienia Dyrektora o zdarzeniu. Poprzednie zdanie pozostaje bez uszczerbku dla społecznego obowiązku zawiadomienia prokuratora lub Policji o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu.
- 5.3. Po otrzymaniu zawiadomienia zgodnie ze zdaniem pierwszym pkt 5.2, Dyrektor:
 - (1) sporządza notatkę służbową dokumentującą powiadomienie o zdarzeniu;
 - (2) informuje o zdarzeniu opiekunów pokrzywdzonego małoletniego;
 - (3) w zakresie swoich kompetencji niezwłocznie podejmuje niezbędne czynności w celu zapobieżenia dalszemu krzywdzeniu małoletniego lub sytuacjom sprzyjającym wystąpieniu krzywdzenia małoletniego;
 - (4) podejmuje działania, o których mowa w pkt 5.4;
 - (5) przeprowadza analizę, czy i w jakim zakresie Instytucja artystyczna może udzielić wsparcia pokrzywdzonemu małoletniemu oraz, w zależności od rezultatów analizy, ustala plan wsparcia, w tym wyznacza pracownika odpowiedzialnego za udzielenie wsparcia małoletniemu.
- 5.4. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, Dyrektor zawiadomienia o tym prokuratura lub Policję. W przypadku podejrzenia, że małoletni doznał krzywdzenia ze strony innego małoletniego, niemającego ukończonych 17 lat, Dyrektor zawiadamia sąd opiekuńczy lub Policję.
- 5.5. Pracownicy obowiązani są do reagowania na wszelkie naruszenia zasad bezpiecznych relacji określonych w pkt 2 oraz 3.
- 5.6. Z zastrzeżeniem pkt 5.7, pracownik, który powziął informację o naruszeniach zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi a pracownikami lub zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi, zawiadamia Dyrektora.
- 5.7. W przypadkach, gdy naruszenie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ma charakter incydentalny i nieistotny, nie jest konieczne zawiadomienie Dyrektora, jednakże pracownik, będący świadkiem naruszenia ma obowiązek podjęcia adekwatnej do okoliczności interwencji.
- 5.8. Po otrzymaniu zawiadomienia zgodnie z pkt 5.6, Dyrektor:
 - (1) sporządza notatkę służbową dokumentującą powiadomienie o zdarzeniu;
 - (2) zawiadamia opiekunów małoletniego, którego dotyczyło niedozwolone zachowanie;
 - (3) zawiadamia opiekunów sprawcy w przypadku, gdy sprawcą niedozwolonego zachowania był inny małoletni.
- 5.9. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zasad bezpiecznych relacji z małoletnim, Dyrektor stosuje odpowiednie sankcje przewidziane prawem pracy, w tym przeprowadza ocenę, czy zaistniały podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.
- 5.10. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej zasad bezpiecznych relacji z małoletnim, Dyrektor stosuje odpowiednie sankcje

kontraktowe, w tym przeprowadza ocenę, czy zaistniały podstawy do rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracownika.

- 5.11. Dyrektor zapewnia przechowywanie notatek służbowych, o których mowa w pkt 5.3(1) oraz 5.8(1) w sposób uniemożliwiający dostęp do tych notatek nieupoważnionym osobom.
- 5.12. W przypadku gdy sprawcą krzywdzenia małoletniego lub naruszenia zasad bezpiecznych relacji z małoletnimi jest Dyrektor, pracownik zawiadamia [nazwa organizatora instytucji artystycznej lub właściwej jednostki w ramach struktury organizatora instytucji artystycznej sprawującej nadzór nad instytucją artystyczną].

6. Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów

- 6.1. Przegląd i ocena Standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb Instytucji artystycznej oraz zgodności z obowiązującymi przepisami dokonywana jest nie rzadziej niż raz na 2 lata.
- 6.2. Okresową ocenę przeprowadza Dyrektor. W celu przeprowadzenia oceny Dyrektor może powołać zespół, w skład którego będzie wchodził pracownik, do którego obowiązków należy opieka nad małoletnimi oraz osoba mającą wykształcenie prawnicze.
- 6.3. Wnioski z przeprowadzonej oceny są dokumentowane w postaci raportu z przeprowadzonej oceny i stanowią podstawę do wprowadzenia zmian w treści Standardów.
- 6.4. Za wprowadzenie zmian do treści Standardów odpowiedzialny jest Dyrektor.

7. Wdrożenie Standardów w Instytucji artystycznej

- 7.1. Dyrektor jest odpowiedzialny za przygotowanie pracowników do stosowania Standardów. Dyrektor odbiera od każdego pracownika pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Standardów.
- 7.2. W uzasadnianych sytuacjach, w szczególności w przypadku wystąpienia krzywdzenia małoletnich lub zachowań niedozwolonych, Dyrektor może podjąć decyzję o przeprowadzeniu szkolenia dla pracowników z zakresu stosowania Standardów i zobowiązać pracowników do wzięcia udziału w szkoleniu. Z przeprowadzonego szkolenia sporządza się protokół.

8. Udostępnienie Standardów

- 8.1. Standardy zamieszcza się na stronie internetowej Instytucji artystycznej oraz wywiesza się w widocznym miejscu w siedzibie Instytucji artystycznej w wersji pełnej oraz skróconej, przeznaczonej dla małoletnich.
- 8.2. Przed zawarciem umowy przez Instytucję artystyczną z małoletnim, należy poinformować małoletniego lub jego opiekuna o treści Standardów.

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

W [nazwa instytucji artystycznej] W [siedziba instytucji artystycznej]

Wersja skrócona, przeznaczona dla małoletnich

W [●] obowiązują standardy ochrony małoletnich – jest to zbiór zasad, których celem jest zapewnienie Tobie (i innym małoletnim) odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, a także zapobieganie przypadkom krzywdzenia.

1. Zasady bezpiecznych relacji między Tobą a pracownikami

Pracownicy naszej Instytucji powinni zachowywać się wobec Ciebie zgodnie z przepisami prawa oraz dobrymi obyczajami.

Pracownikowi nie wolno zachowywać się wobec Ciebie w sposób, który może narażać Cię na krzywdzenie. W szczególności pracownikowi nie wolno:

- (1) używać wulgaryzmów, nieprzyzwoitych żartów lub gestów w Twojej obecności;
- (2) przebywać z Tobą na osobności w zamkniętym pomieszczeniu, chyba że jest to konieczne (np. pomoc w czynnościach higienicznych);
- (3) nawiązywać i utrzymywać z Tobą relacji prywatnych bez wiedzy i zgody Twojego opiekuna, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych;
- (4) utrzymywać Twój wizerunek bez wiedzy i zgody Twojego opiekuna oraz bez związku z aktywnościami, w których bierzesz udział w ramach naszej działalności;
- (5) zmieniać w Twojej obecności kostiumu w taki sposób, który powoduje ryzyko zobaczenia przez Ciebie nagiego ciała pracownika.

2. Zasady bezpiecznych relacji między Tobą a innymi małoletnimi

Pracownicy powinni reagować na wszelkie przypadki zachowań innych małoletnich, które mogą narażać Cię na krzywdzenie. Pracownicy dbają, aby nie dochodziło do takich zachowań jak:

- (1) przejawów agresji wobec Ciebie;
- (2) poniżania Cię, w tym przezywania lub naśmiewania się z Ciebie;
- (3) używania wulgaryzmów, nieprzyzwoitych żartów lub gestów;
- (4) udostępniania Tobie treści szkodliwych, w tym za pomocą urządzeń elektronicznych;
- (5) innych zachowań, w ramach których nie jest okazywany Tobie szacunek.

Jednocześnie, pracownicy będą uważać, aby Twoje zachowanie nie narażało innych małoletnich na krzywdzenie.

3. Ochrona przed treściami szkodliwymi

Jeżeli nie przebywasz w naszej siedzibie pod opieką Twojego opiekuna, możesz korzystać z urządzeń elektronicznych tylko w uzasadnionych przypadkach, np. w razie potrzeby kontaktu z opiekunem.

Pracownicy dbają o zapewnienia Tobie ochrony przed treściami szkodliwymi oraz nieodpowiednimi ze względu na Twój wiek. Nie powinieneś przebywać na widowni podczas wydarzeń artystycznych, które zawierają nieodpowiednie dla Ciebie treści.

4. Działania w przypadku krzywdzenia

Pracownicy powinni reagować, gdy spotka Cię krzywda. W takiej sytuacji, możesz oczekiwać od nich wsparcia.