

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

Spółka GLOSBE Sp. z o.o.

09.01.2025 r.

ZASADY OGÓLNE

§ 1.

1. Zasady i standardy postępowania tworzące *Standardu Ochrony Małoletnich* obowiązują wszystkich pracowników Spółki.
2. Na użytek Standardów:
 - a) za małoletniego uważa się osobę, która nie ukończyła 18 lat i nie zawarła związku małżeńskiego,
 - b) za Spółkę lub pracodawcę uważa się spółkę GLOSBE z/s w Jasinie, do pracowników Spółki w rozumieniu niniejszej Uchwały zalicza się: pracowników współpracowników, niezależnie od podstawy zatrudnienia (w tym osoby świadczące usługi w oparciu o umowy cywilnoprawne, wolontariuszy, studentów, rezydentów, stażystów, praktykantów) oraz miejsca zatrudnienia i pełnionych stanowisk; innych pracowników, personel administracyjny, pomocniczy, w tym sprzątający i pilnujący porządku.
3. Do stosowania standardów zobowiązani są pracownicy Spółki mający kontakt z małoletnimi, w szczególności w celu przygotowania zawodowego małoletnich, niezależnie od podstawy zatrudnienia, w zakresie niezbędnym do zachowania bezpieczeństwa małoletnich.

ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY MAŁOLETNIM A PERSONELEM PLACÓWKI, A W SZCZEGÓLNOŚCI ZACHOWANIA NIEDOZWOLONE WOBEC MAŁOLETNIICH

§ 2

1. Pracownicy są zobowiązani do poszanowania praw i godności każdego małoletniego.
2. Pracownicy działają w granicach obowiązującego prawa, jak i w ramach swoich kompetencji, a także na podstawie niniejszych standardów.
3. W każdej interakcji z dzieckiem należy brać pod uwagę jego wiek, sytuację, możliwości poznawcze i indywidualne potrzeby.
4. Pracownicy powinni zachować czujność i zwracać uwagę na wszelkie sytuacje mogące budzić wątpliwości, w szczególności w przypadkach widocznych oznak przemocy, bądź kiedy małoletni sam zwróci się o pomoc.
5. Pracownik może pozostać sam na sam z małoletnim tylko, gdy jest to niezbędne z uwagi na realizowane przez pracownika lub małoletniego obowiązki.
6. Pracownik powinien unikać kontaktu fizycznego z małoletnim.
7. W kontakcie z małoletnim pracownik zobowiązany jest do zachowania zyczliwości, empatii i szacunku, a także wykazywania się postawą uwzględniającą wrażliwość kulturową oraz prezentowania postawy nieoceniającej.
8. Pracownik ma obowiązek natychmiastowej reakcji na każdy przypadek świadczący o tym, że dziecku dzieje się krzywda, a także w razie uzasadnionego podejrzenia, że taka sytuacja ma miejsce. Dotyczy to również przypadków, gdy rodzic/opiekun lub inna osoba z pracowników straszy dziecko, udziela mu nieprawdziwych informacji,

bagatelizuje potrzeby i odczucia dziecka. Zasady interwencji określa osobna procedura, a osobą uprawnioną do prowadzenia interwencji jest Koordynator ds. Interwencji.

9. Za niedopuszczalne są uważane sytuacje:
- a) gdy pracownik stosuje wobec małoletniego przemoc (w jakiegokolwiek formie),
 - b) gdy pracownik zachowuje się w sposób powodujący u małoletniego poczucie dyskryminacji,
 - c) gdy pracownik wchodzi z małoletnim w jakiegokolwiek relacje romantyczne/ lub seksualne bądź składać mu nieodpowiednie propozycje.
 - d) utrwalania wizerunku małoletniego do celów prywatnych bez zgody opiekuna prawnego lub faktycznego,
 - e) komunikowania się z małoletnim poprzez prywatne kanały komunikacji lub w zakresie niezwiązanym z wykonywaniem przez niego praktyk.

ZASADY I PROCEDURA PODEJMOWANIA INTERWENCJI W SYTUACJI PODEJRZENIA KRZYWDZENIA LUB POSIADANIA INFORMACJI O KRZYWDZENIU MAŁOLETNIEGO;

§ 3

1. Każdy pracownik jest zobowiązany i uprawniony do reagowania w przypadku podejrzenia, że małoletniemu dzieje się krzywda.
2. Naruszenie obowiązku reagowania może zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych lub kontraktowych i jako takie prowadzi do rozwiązania umowy z osobą dopuszczającą się tego naruszenia.
3. Źródłem krzywdy dziecka może być zachowanie osoby będącej pracownikiem, zachowanie rodziców lub opiekunów prawnych dziecka, bądź innej osoby bliskiej, a także innych dzieci.
4. Krzywda dziecka może przybierać formę:
 - a) popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad dzieckiem);
 - b) innej formy krzywdzenia, niebędącej przestępstwem, takiej jak np. krzyk, kary fizyczne, poniżanie;
 - c) zaniedbania potrzeb życiowych dziecka (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
5. W przypadku podejrzenia, że życie dziecka jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu z uwagi stosowanie wobec niego przemocy domowej, należy niezwłocznie poinformować Koordynatora ds. Interwencji albo osobę go zastępującą, a w razie ich nieobecności lub w sytuacji wymagającej niezwłocznej interwencji zawiadomić Policję dzwoniąc pod numer 112, a jednocześnie bezzwłocznie poinformować o tym Koordynatora ds. Interwencji. Poinformowania dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu dla dziecka.

6. Każda osoba podejrzewająca krzywdzenie dziecka raportuje ten fakt Koordynatorowi ds. Interwencji bądź bezpośrednio przełożonemu, który z kolei niezwłocznie raportuje to Koordynatorowi ds. Interwencji.
7. Za prowadzenie interwencji odpowiada Koordynator ds. Interwencji posiadający upoważnienie do prowadzenia interwencji.

PROCEDURY I OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA SKŁADANIE ZAWIADOMIEŃ O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA NA SZKODĘ MAŁOLETNIEGO, ZAWIADAMIANIE SĄDU OPIEKUŃCZEGO

§ 4

1. Interwencja w przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka polega na sporządzeniu pisemnego zawiadomienia opisującego najbardziej dokładnie zdarzenie, ze wskazaniem danych pokrzywdzonego (imię, nazwisko, adres, PESEL) i potencjalnego sprawcy (co najmniej imię i nazwisko i inne dane umożliwiające identyfikację, np. relacja do dziecka – ojciec, matka, miejsce zamieszkania albo miejsce pracy bądź nauki), i przesłaniu go do najbliższej jednostki Policji lub prokuratury. Pisemne zawiadomienie sporządzane jest także w przypadku popełnienia czynu karalnego na szkodę dziecka przez osobę poniżej 17 roku życia.
2. W przypadku, gdy dziecko doznaje innej formy krzywdzenia, niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę:
 - a) ze strony pracownika:
 - w sytuacji, gdy zachowanie było jednorazowe i o niewielkiej intensywności wkroczenia w dobra dziecka, należy przeprowadzić rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem lub współpracownikiem,
 - w sytuacji, gdy naruszenie dobra dziecka jest znaczne, w szczególności, gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności dziecka, należy zarekomendować rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia..
 - b) ze strony rodziców, opiekunów prawnych lub innych domowników:
 - należy powiadomić Policję w celu ewentualnego wszczęcia procedury Niebieskiej Karty gdy zachowanie wobec dziecka stanowi przemoc domową albo, gdy zachowanie nie stanowi przemocy domowej, ale nie jest jasne, jak je zakwalifikować powiadomić Policję w celu wystąpienia do sądu rodzinnego o wgląd w sytuację rodziny, przygotowując i zabezpieczając wszystkie informacje, mogące być istotne do prowadzenia tych postępowań (np. dokumentacja medyczna, utrwalenie wizerunku dziecka ze śladami przemocy fizycznej itp.)
 - c) ze strony innego dziecka:
 - należy powiadomić Policję celem ewentualnego wystąpienia do sądu rodzinnego właściwego ze względu na zamieszkanie dziecka o wgląd w sytuację dziecka krzywdzącego.

3. W przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka ze strony pracownika Koordynator ds. Interwencji powiadamia o tym osobę zarządzającą placówką wskazując na konieczność niezwłocznego odsunięcia tej osoby od wszelkich form kontaktu z dziećmi, aż do czasu wyjaśnienia sprawy.

ZASADY PRZEGLĄDU I AKTUALIZACJI STANDARDÓW

§ 5

1. Monitorowanie i ewaluacja procedur ochrony dzieci przed krzywdzeniem następuje co najmniej raz na dwa lata i dokonywana jest przez Zespół roboczy, o którym mowa w § 6, działający pod kierunkiem Przewodniczącej Zespołu.
2. Przedmiotem ewaluacji są dokumenty stanowiące podstawę *Standardów Ochrony Małoletnich* oraz dokumentacja zdarzeń i reakcji pracowników pod kątem konieczności wprowadzenia zmian w istniejących procedurach.
3. Wyniki ewaluacji są pisemnie dokumentowane i w postaci propozycji zmian w procedurach ochrony dzieci przed krzywdzeniem obowiązujących w Spółce po przeprowadzeniu kontroli zostają przedstawione kierownictwu Spółki, które zapewni odpowiednie zmiany i wprowadzenie rozwiązań zapewniających w bardziej efektywny sposób ochronę dzieci przed krzywdzeniem.

ZAKRES KOMPETENCJI OSOBY ODPOWIEDZIALNEJ ZA PRZYGOTOWANIE PERSONELU PLACÓWKI DO STOSOWANIA STANDARDÓW, ZASADY PRZYGOTOWANIA TEGO PERSONELU DO ICH STOSOWANIA ORAZ SPOSÓB DOKUMENTOWANIA TEJ CZYNNOŚCI;

§ 6.

1. Osobą odpowiedzialną za realizację *Standardów Ochrony Małoletnich*, monitorowanie i ewaluację procedur jest pan Artur Stolarski, któremu powierzona zostaje funkcja przewodniczącego Zespołu roboczego ds. opracowania standardów ochrony oraz funkcja Koordynatora ds. Interwencji.
2. W skład Zespołu roboczego ds. opracowania standardów ochrony wchodzi ponadto:
 - a. Rafał Wiatr
 - b. Przemysław Nowacki
 - c. Marcin Banaszczyk
3. Zespół roboczy przed opracowaniem i wprowadzeniem procedur przeprowadza audyt wewnętrzny w placówce i ocenia ryzyka wystąpienia zdarzeń mogących nosić znamiona krzywdzenia dziecka. Pracami Zespołu roboczego kieruje na każdym etapie jego prac jego Przewodnicząca.
4. Zespół ma obowiązek zapewnić przygotowanie, wdrożenie i monitorowanie standardów stwarzających warunki dla ochrony dziecka wynikającej z przepisów prawa oraz

podejmowania poprzez kierującego jego pracami prawnej interwencji w określonych przypadkach.

§ 7.

1. Pracownicy Spółki są zobowiązani do udziału w szkoleniach na temat tego, jak rozpoznawać krzywdzenie dzieci, jak przeciwdziałać naruszaniu praw dzieci i jak pomagać im w sytuacjach zagrożenia.
2. Przewodnicząca Zespołu, o którym mowa wyżej, podejmuje decyzje co do terminu, formy i zakresu działań zapewniających bieżącą wiedzę pracowników Spółki, uwzględniając grupę odbiorców, aktualne potrzeby i możliwości podejmowania działań upowszechniających wiedzę o standardach i polityce ochrony dzieci przed krzywdzeniem. Udział w szkoleniach dotyczących ochrony dzieci przed krzywdzeniem i standardów przyjętych w tym zakresie w Spółce jest obowiązkowy i podlega odnotowaniu w dokumentacji pracowniczej pracownika.
3. Sposób powiadomienia pracowników Spółki o wprowadzeniu w Spółce *Standardach Ochrony Małoletnich* obejmuje przekazanie procedur składających się na tę politykę do wiadomości pracowników w formie mailowej na indywidualne adresy pracowników, a także udostępnienie ich w Spółce (sekretariat) w formie pisemnej. W przypadku nawiązywania nowego stosunku prawnego, będącego podstawą współpracy z pracownikiem po dniu wejścia w życie niniejszej uchwały, znajomość dokumentacji składającej się na *Standardy Ochrony Małoletnich* jest potwierdzana w oświadczeniu pracownika, dołączanym do akt osobowych albo do dokumentacji związanej z współpracą.
4. Koordynatora ds. Interwencji będzie każdorazowo wskazywała pracownikom działu kadr pracowników, którzy będą mieli kontakt z małoletnimi i w związku z tym muszą im być przekazane zasady wynikające ze Standardów.
5. Koordynator ds. Interwencji jest zobowiązany do informowania małoletnich o obowiązujących w Spółce standardach ochrony dzieci, w szczególności poprzez wskazanie, gdzie z tymi zasadami można się zapoznać.

ZASADY I SPOSÓB UDOSTĘPNIANIA RODZICOM ALBO OPIEKUNOM PRAWNYM LUB FAKTYCZNYM ORAZ MAŁOLETNIM STANDARDÓW DO ZAZNAJOMIENIA SIĘ Z NIMI I ICH STOSOWANIA;

§ 8.

1. Standardy opublikowane są na stronie internetowej Spółki oraz w widocznym miejscu w budynku Spółki w wersji pełnej oraz skróconej przeznaczonej dla małoletnich.

OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA PRZYJMOWANIE ZGŁOSZEŃ O ZDARZENIACH ZAGRAŻAJĄCYCH MAŁOLETNIEMU I UDZIELENIE MU WSPARCIA

§ 9

1. Odpowiedzialnym za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia jest Koordynator ds. Interwencji.

SPOSÓB DOKUMENTOWANIA I ZASADY PRZECHOWYWANIA UJAWNIONYCH LUB ZGŁOSZONYCH INCYDENTÓW LUB ZDARZEŃ ZAGRAŻAJĄCYCH DOBRU MAŁOLETNIEGO.

§ 10

1. Dokumentacja dotycząca ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń mogących zagrażać dobru małoletniego jest przechowywana w sposób zapewniający jej poufność i kompletność.
2. Koordynator ds. Interwencji odpowiada za przechowywanie dokumentacji w sposób wskazany w pkt 1.

ZASADY KORZYSTANIA Z URZĄDZEŃ ELEKTRONICZNYCH Z DOSTĘPEM DO SIECI INTERNET ORAZ PROCEDURY OCHRONY DZIECI PRZED TREŚCIAMI SZKODLIWYMI I ZAGROŻENIAMI W SIECI INTERNET ORAZ UTRWALONYMI W INNEJ FORMIE

§ 11

1. Spółka udostępnia małoletnim w zakładzie pracy sieć Internet poprzez WIFI.
2. Spółka stosuje rozwiązania teleinformatycznej zabezpieczające przed złośliwym oprogramowaniem i filtrujące treści oraz dokonuje ich aktualizacji.
3. Jeżeli pracownik zauważy, że małoletni przegląda treści w Internecie, które nie są przeznaczone dla małoletnich, zobowiązany jest zakomunikować małoletniemu, aby zaprzestał przeglądania tych treści i poinformować Koordynatora ds. Interwencji.

ZASADY USTALANIA PLANU WSPARCIA MAŁOLETNIEGO PO UJAWNIENIU KRZYWDZENIA.

§ 12

1. W wypadku ujawnienia krzywdzenia małoletniego, Koordynator ds. Interwencji w miarę potrzeby ustala plan wsparcia małoletniego mając na uwadze w szczególności to, czy małoletni otrzymał wsparcie od opiekunów prawnych lub faktycznych czy też od instytucji do tego powołanych.
2. Ustalony plan powinien być jasny, konkretny oraz w sposób precyzyjny określać cel oraz sposób jego osiągnięcia.
3. Plan winien określać też osoby zaangażowane w jego realizację.

4. W wypadku ustalenia, że małoletni otrzymał wsparcie od osób wskazanych w pkt 1 Koordynatora ds. Interwencji może odstąpić od sporządzenia planu.

ZASADY BEZPIECZNEJ REKRUTACJI ORAZ WERYFIKACJI PRACOWNIKÓW

§ 13

1. W spółce obowiązują zasady bezpiecznej rekrutacji oraz okresowej weryfikacji pracowników Spółki.
2. Zasady te dotyczą każdej osoby, która ma podjąć działalność związaną z praktykami małoletniego w Spółce, niezależnie od formy tej współpracy, w szczególności charakteru zawartej umowy (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o współpracy, umowa o praktyki, umowa wolontariatu).
3. Zasady te dotyczą pracowników, którzy uczestniczą w prowadzeniu praktyk dla małoletnich.
4. Przed nawiązaniem stosunku pracy lub dopuszczeniem osoby do działalności wskazanej w pkt 3 Spółka uzyskuje informacje czy dane takiego kandydata są zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na tle Seksualnym 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.
5. Niezależnie od powyższego kandydat zobowiązany jest do przedłożenia Spółce informacji 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. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
6. Jeśli kandydat posiada obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, zobowiązany jest przedłożyć Spółce ponadto informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
7. Kandydat składa również Spółce oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada Spółce informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
8. Jeżeli prawo państwa, którego obywatelstwo kandydat posiada, lub w którym zamieszkiwał w okresie ostatnich 20 lat nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
9. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja z rejestrów karnych uzyskiwana do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi lub informacji z rejestru karnego, nie przewiduje jej sporządzenia

lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, kandydat składa Spółce oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był prawomocnie skazany 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 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.

10. Oświadczenia o państwie lub państwach zamieszkiwania przez kandydata w okresie ostatnich 20 lat oraz oświadczenie o którym mowa w punkcie powyższym kandydat składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Kandydat jest obowiązany do zawarcia w tym oświadczeniu klauzuli następującej treści: *"Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia"*. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
11. Informacje z weryfikacji kandydata w Rejestrze Sprawców Przestępstw na tle Seksualnym lub w Rejestrze osób w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 PCW utrwała w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do działalności związanej z leczeniem.
12. Pozostałe informacje oraz oświadczenia, o których jest mowa powyżej, Spółka załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.
13. W Spółce obowiązują również zasady systematycznej weryfikacji personelu.
14. Osoby, o których mowa w § 1 ust. 3. zatrudnione w Spółce w dniu wejścia w życie Standardów Ochrony Dzieci (tj. w dniu 09.01.2025 roku) zobowiązane są przedłożyć Spółce informację, o której mowa w pkt 5 i pkt 6 powyżej, a w razie potrzeby również pozostałe informacje i oświadczenia, wskazane powyżej, najpóźniej w terminie do dnia 31.01.2025 roku.
15. Każda osoba wykonująca czynności wskazane w pkt 4 zobowiązana jest raz na dwa lata przedłożyć Spółce informację, o których mowa w pkt 5 i w pkt 6 powyżej.

PRZEPISY KOŃCOWE

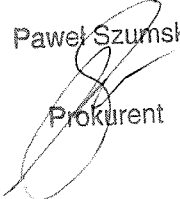
§ 14

1. Standardy wchodzą w życie od dnia 20.01.2025
2. Załączniki

- a) Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich,
- b) Standardy – wersja skrócona

Artur Stolarek

Przewodniczący Zarządu

Paweł Szumski

Prokurent

Jasin, dnia _____ 2024 r.

**OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ ZE STANDARDAMI OCHRONY
MAŁOLETNICH
W SPÓŁCE GLOSBE SP. Z O.O.**

Ja, niżej podpisany, oświadczam, że zostałem przeszkolony przez Pracodawcę i zapoznałem się ze Standardami Ochrony Małoletnich wprowadzonych w spółce GLOSBE z siedzibą w Jasinie i zobowiązuję się do ich stosowania i przestrzegania.

(imię i nazwisko pracownika)

STANDARD- WERSJA SKRÓCONA

1. Spółka zapewnia ochronę małoletniego przed krzywdzeniem zgodnie ze Standardami.
2. Pracownicy Spółki mają obowiązek odnosić się do małoletniego z szacunkiem i nie naruszać jego godność.
3. Pracownicy Spółki winni zwracać się do małoletniego w sposób zgodny z jego wiekiem i zdolnością rozumienia.
4. Małoletni w każdej chwili może zwrócić się o pomoc do Koordynatora ds. Interwencji jeżeli jest ofiarą krzywdzenia.
5. Pomoc małoletniemu jest poufna i udzielana w sposób zapewniający mu bezpieczeństwo.
6. Za niedopuszczalne są uważane sytuacje:
 - a) gdy pracownik stosuje wobec małoletniego przemoc (w jakiegokolwiek formie),
 - b) gdy pracownik zachowuje się w sposób powodujący u małoletniego poczucie dyskryminacji,
 - c) gdy pracownik wchodzi z małoletnim w jakiegokolwiek relacje romantyczne/ osobiste/ emocjonalne? lub seksualne bądź składać mu nieodpowiednie propozycje.
 - d) utrwalania wizerunku małoletniego do celów prywatnych bez zgody opiekuna prawnego lub faktycznego,
 - e) komunikowania się z małoletnim poprzez prywatne kanały komunikacji lub zakresie niezwiązanym z wykonywaniem przez niego praktyk.