

SZAKMAI TÁJÉKOZTATÓ — HR ÉS PEOPLE & CULTURE

HR-szakembereknek

Támogató munkahely — felismerés, protokoll, erőforrások

A munkahely, mint biztonsági tér · Munkáltatói gondosság · Protokoll és adatvédelem · ⚠ **Magas kockázat**

A párkapcsolati erőszak nem áll meg a munkahely kapujában — hatása megjelenhet a teljesítményben, a hiányzásokban, a munkahelyi biztonságban vagy a zaklató hívások és üzenetek formájában is.

A HR feladata nem a kríziskezelés vagy a terápia, hanem a munkahely mint biztonsági és kockázati tér felelős kezelése: felismerés, protokoll, diszkrét irányítás.

01

MIÉRT FONTOS?

- A munkahely sokak számára az egyetlen hely, ahol az érintett a partner felügyelete nélkül, rendszeresen jelen van — így a felismerésnek és a segítséghez vezető útnak kiemelt tere lehet. [\[UK Home Office\]](#)
- A párkapcsolati erőszak mérhető hatással van a munkára: hiányzás, koncentrációrömlés, fluktuáció. A munkáltató érdeke és felelőssége is, hogy ezt ne fegyelmi ügyként kezelje. [\[ILO C190\]](#)
- A bántalmazó a munkahelyet a kontroll csatornájaként használhatja: zaklató hívások, e-mailek, megjelenés a portán vagy a parkolóban, a kollégák manipulálása. [\[UK Home Office\]](#)
- A munkáltatót gondossági (egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítására irányuló) kötelezettség terheli — ez a munkahelyi fenyegetésre is kiterjedhet. [\[Mt. 2012. évi I. tv.\]](#)
- Az erőszakra utaló információ különleges személyes adat — a HR kezelése jogszerűségi és bizalmi kérdés egyszerre. [\[GDPR\]](#)
- A HR gyakran az első intézményi szereplő, aki egyáltalán értesülhet a helyzetről — egy átgondolt reakció itt sokat számít, egy elhibázott pedig évekre elzárhatja a segítség útját.

A HR nem nyomoz, nem terapeutizál és nem ítélik — de felismer, biztonságos teret ad, protokoll szerint dokumentál és diszkrétan a megfelelő segítséghez irányít.

02

MIRE FIGYELJEK?

A MUNKAVÁLLALÓNÁL LÁTHATÓ JELEK

- Korábban stabil teljesítmény hirtelen, megmagyarázhatatlan romlása, gyakori vagy szokatlan időzítésű hiányzás, késés.

AZ ELKÖVETŐ ÉS A KONTROLL JELEI

- A partner ismételten megjelenik a munkahelyen, a portán vagy a parkolóban, „ellenőrzi”, hol van a munkavállaló.
- Zaklató mennyiségű hívás, e-mail, üzenet a céges rendszeren vagy munkaidőben — a

- Feltűnő elérhetetlenség vagy épp állandó telefonos felügyelet — sűrű hívások, üzenetek, amelyekre azonnal reagálnia kell.
- Visszahúzódás a csapattól, a közös programok kerülése, korábbi kapcsolatok beszűkülése. [\[UK Home Office\]](#)
- Magyarázkodás sérülésekre, fáradtság, szorongás, sírás a mosdóban vagy zárt térben.
- Nincs hozzáférése a saját béréhez, bankkártyájához, vagy a partner ellenőrzi a kiadásait.

munkahely a kontroll eszközévé válik. [\[EU 2024/1385\]](#)

- A partner megpróbál a kollégákon, vezetőkön keresztül információt szerezni vagy nyomást gyakorolni.
- Ha a bántalmazó maga is munkavállaló: a HR egyszerre áll mindkét féllel munkaviszonyban — ez szerepkonfliktust és fokozott kockázatot jelent.
- Pénzügyi, digitális vagy időbeli kontroll jelei: a munkavállaló nem rendelkezhet a saját idejével, beosztásával, jövedelmével.

Egyetlen jel önmagában nem bizonyíték. A HR feladata nem a diagnózis, hanem hogy a jeleket ne fegyelmi problémaként, hanem lehetséges biztonsági kérdésként értelmezze.

03

HOGYAN BESZÉLJEK RÓLA?

Diszkrét · Önkéntes · Nem vádló · Biztonságos térben

A cél nem a „vallomás” kicsikarása, hanem hogy a munkavállaló érezze: itt biztonságosan beszélhet, és a segítség önkéntes. A beszélgetést mindig négy szemközt, zárt térben, sürgetés nélkül érdemes vezetni.

- A teljesítmény vagy a hiányzás kapcsán a problémát ne minősítsd: „Azt látom, az utóbbi időben nehezebb lehet. Van valami, amiben a munkahely segíthet?”
- Tedd egyértelművé, hogy a beszélgetés bizalmas, és a munkavállaló dönt arról, mennyit oszt meg — semmit nem kell elmondania.
- Ne kérdezz rá közvetlenül a bántalmazásra, ha a munkavállaló nem nyit — a kényszerített feltárás kockázatos lehet.
- Ha megosztja, ne kérj bizonyítékot és ne kérdőjelezd meg: a feladat a meghallgatás és az irányítás, nem a tényállás kivizsgálása.
- Tisztázd a saját szerepedet és a korlátait: mit tehet a munkahely (rugalmasság, biztonsági intézkedés, irányítás), és mit nem (jogi képviselő, terápia, döntés a munkavállaló helyett). [\[ILO C190\]](#)

Nem kell kimondatni a „bántalmazás” szót. Elég, ha a munkavállaló érzi: a HR partner a biztonságban, nem a teljesítményét számonkérő hatóság.

04

MIT TEGYEK?

- Dokumentáció protokoll szerint — a tények (megfigyelt esemény, dátum, a munkavállaló szavai idézőjelben) elkülönítve a feltételezésektől; csak a szükséges adatkör, zárt, hozzáférés-korlátozott kezeléssel. [\[GDPR\]](#)
- Munkahelyi biztonsági intézkedések mérlegelése a munkavállalóval egyeztetve: a partner kizárása a beléptetésből, hívásszűrés, a parkoló- vagy íróasztal-pozíció módosítása, a tartózkodási hely bizalmas kezelése.

- Rugalmasság a munkavégzésben, ha a biztonság ezt indokolja: módosított beosztás, távmunka, rendkívüli szabadság — a bírósági vagy hatósági ügyintézés idejére is. [\[ILO C190\]](#)
- Diszkrét, írott segítő-elérhetőségek átadása (OKIT, ÁSK, NANE, Patent) — úgy, hogy az anyag ne legyen feltűnő, ha a partner hozzáférhet a munkavállaló dolgaihoz.
- Irányítás a megfelelő szakellátáshoz — a HR hidat épít a segítséghez, de nem veszi át a kríziskezelést, a jogi képviselőt vagy a terápiát.
- Ha gyermek közvetlen veszélyeztetésére utaló információ jut a HR tudomására, a szervezet belső eljárásrendjének megfelelően járjon el, és szükség esetén kérjen jogi vagy vezetői támogatást — a cselekvés nem az érintett elleni lépés. [\[1997. évi XXXI. tv.\]](#)

A párkapcsolati erőszakért elsődlegesen az elkövető felelős. A munkáltató dolga nem az igazságtétel, hanem hogy a munkahely biztonságos maradjon, és a segítség útja nyitva álljon.

05

MIT NE TEGYEK?

- ✗ *A teljesítményromlást vagy a hiányzást automatikusan fegyelmi ügyként kezelni, kivizsgálás nélkül.*
- ✗ *Az érintett tudta és beleegyezése nélkül cselekedni vagy mást bevonni (kivéve közvetlen, súlyos veszélyt).*
- ✗ *Az erőszakra utaló információt a szükséges körön túl megosztani vagy korlátlanul tárolni.*
- ✗ *„Ez magánügy, nem tartozik a munkahelyre.”*

- ✗ *A munkavállaló helyett dönteni, vagy nyomást gyakorolni rá, hogy lépjen, jelentsen fel, váljon el.*
- ✗ *Terapeutát, nyomozót vagy bírót játszani — a bizonyíték bekérése, a tényállás „kivizsgálása” nem a HR feladata.*
- ✗ *Ha a bántalmazó kolléga: a panaszt elbagatellizálni a jó munkateljesítményére hivatkozva.*
- ✗ *Megígérni olyan titoktartást, amit jogszabály (pl. gyermekvédelmi jelzés) felülírhat.*

06

⚠ **MAGAS KOCKÁZAT — AZONNALI CSELEKVÉS**

AZONNALI FIGYELEM ÉS A BIZTONSÁG ELSŐBBSÉGE SZÜKSÉGES, HA AZ ALÁBBIK BÁRMELYIKE FENNÁLL

- A munkavállaló konkrét, közvetlen fenyegetésről vagy bántalmazásról számol be, vagy fél a hazatéréstől. [\[EU 2024/1385\]](#)
- Fojtogatás említése — a későbbi súlyos vagy halálos erőszak egyik legerősebb ismert kockázati indikátora. [\[Campbell et al. 2003\]](#)
- Halálos fenyegetés, fegyver jelenléte vagy fegyverrel való fenyegetés. [\[National DfV Bench Book\]](#)
- A partner megjelenik a munkahelyen és veszélyt jelent a munkavállalóra vagy a kollégákra. [\[EU 2024/1385\]](#)
- Szakítás vagy különválás utáni fokozódó zaklatás, követés — a legmagasabb kockázatú időszak. [\[National DfV Bench Book\]](#)
- Gyermek közvetlen veszélyeztetése vagy fenyegetése. [\[1997. évi XXXI. tv.\]](#)

Közvetlen, akut veszély esetén — a munkahelyen megjelenő, fenyegető partner, fizikai bántalmazás — a 112 hívása indokolt. A munkahelyi biztonság megelőzi a diszkréciót. [\[Campbell et al. 2003\]](#)

Munkajog, adatvédelem és munkahelyi erőszak

Mt. 2012. évi I. törvény

Munkáltatói gondossági kötelezettség, egészséges és biztonságos munkakörnyezet.

GDPR (EU 2016/679)

Különleges személyes adatok kezelése; célhoz kötöttség, adatminimalizálás.

ILO C190

A munka világában előforduló erőszak és zaklatás — beleértve a párkapcsolati erőszak hatásait.

EU 2024/1385

Áldozatvédelem, a kapcsolattartás és a zaklatás eszközzé válása.

Kontroll, kockázat és nemzetközi standard

UK Home Office – Statutory Guidance

Kényszerítő kontroll (coercive control): izoláció, gazdasági és digitális kontroll.

Campbell et al. 2003

Fojtogatás — a gyilkossági kockázat többszörös emelkedése (AJPH).

National DfV Bench Book (AU)

Kockázatértékelés, a szakítás utáni időszak fokozott veszélye.

Isztambuli Egyezmény

Megelőzés és védelem — nemzetközi standard.

CEDAW GR35

Állami kötelezettségek, nők elleni erőszak.

Megjegyzés: Magyarország az Isztambuli Egyezményt aláírta, de nem ratifikálta. Az itt hivatkozott standardokat az EU 2024/1385 irányelv és a CEDAW egyezmény azonos tartalommal írja elő.

OKIT (állami krízis)	06 80 20 55 20
Áldozatsegítő Központ (ÁSK)	116 006
Rendőrség / távoltartás	112
NANE	06 80 505 101
Patent (jogsegély)	06 80 80 80 81

A munkahely sokak számára az utolsó hely, ahol a partner kontrollja még nem teljes — a HR ezt biztonsági erőforrássá teheti.

**ETIKUS MUNKAHELY
PROGRAM**
etikusmunkahely.hu