

SZAKMAI TÁJÉKOZTATÓ — VEZETÉS ÉS SZERVEZETI FELELŐSSÉG

Vezetőknek és munkáltatóknak

Szervezeti felelősség és gyakorlati lépések

A vezető teremti meg a feltételeket · Szervezeti kockázatkezelés · Felelősség és gondosság ·  **Magas kockázat**

A párkapcsolati erőszak megjelenik a munkahelyen — a teljesítményben, a hiányzásban, a biztonságban. A vezető nem a krízist kezeli, hanem megteremti a kereteket, amelyek között a szervezet egyáltalán reagálni tud rá.

A munkáltatói felelősség nem érzelmi kérdés, hanem szervezeti és jogi: protokoll, erőforrás, kultúra. Ahol a vezető nem ad rá keretet, ott a HR és a kollégák egyedül, felhatalmazás nélkül maradnak.

01

MIÉRT A VEZETŐ FELELŐSSÉGE?

- A munkáltatót gondossági kötelezettség terheli: egészséges és biztonságos munkakörnyezetet kell biztosítani — ez a munkahelyi fenyegetésre, zaklatásra is kiterjedhet. [\[Mt. 2012. évi I. tv.\]](#)
- A párkapcsolati erőszak mérhető szervezeti kockázat: teljesítménykiesés, hiányzás, fluktuáció, és a munkahelyen megjelenő fenyegetés a kollégákat is veszélyeztetheti. [\[ILO C190\]](#)
- A HR és a középvezetők csak akkor tudnak felelősen reagálni, ha van rá protokoll, erőforrás és felső vezetői felhatalmazás — ezt csak a vezető tudja megteremteni.
- Az erőszakra utaló információ különleges személyes adat; jogszerű és bizalmas kezeléséhez a vezetőnek kell biztosítani a szabályozott kereteket. [\[GDPR\]](#)
- A felelős, biztonságos és befogadó munkakörnyezet egyre inkább a fenntarthatósági és társadalmi felelősségvállalási (ESG) beszámolás része is. [\[CSRD 2022/2464\]](#)
- A vezető hangadása dönti el, hogy a téma tabu marad-e: ha a legfelső szint komolyan veszi, a szervezet egésze meri kezelni.

A vezető nem esetkezelő és nem terapeuta — de ő teremti meg a protokollt, az erőforrást és a kultúrát, amely nélkül a szervezet tehetetlen. A felelősség felülről indul.

02

MIÉRT ÉRI MEG? — A SZERVEZETI KOCKÁZAT

A támogató keret nem költség, hanem kockázatcsökkentés. A felismeretlen és kezeletlen helyzet a szervezetnek is drága — emberi és üzleti értelemben egyaránt.

A KEZELETLEN HELYZET KÖLTSÉGE

- Teljesítménykiesés, hibázás, koncentrációromlás, gyakori vagy kiszámíthatatlan hiányzás.

A FELELŐS KERET HOZADÉKA

- Korábbi felismerés, kisebb teljesítménykiesés, megtartott, lojális munkatársak.

- Fluktuáció és a kieső munkatárs pótlásának, betanításának költsége.
- A munkahelyen megjelenő fenyegetés biztonsági kockázata a kollégákra és az ügyfelekre nézve.
- Munkajogi és adatvédelmi kitettség, ha a szervezet rosszul vagy egyáltalán nem kezeli a tudomására jutott helyzetet. [\[GDPR\]](#)

- Kiszámítható, szabályozott eljárás a felhatalmazás nélküli, ad hoc reakálás helyett.
- Védettebb munkahely; a munkáltatói gondossági kötelezettség igazolható teljesítése. [\[Mt. 2012. évi I. tv.\]](#)
- Erősödő munkáltatói reputáció és ESG-teljesítmény; a felelős foglalkoztatás bizonyítható gyakorlata. [\[CSRD 2022/2464\]](#)

A kérdés nem az, hogy „belekeveredjen-e” a szervezet, hanem hogy felkészülten vagy felkészületlenül találkozik a helyzettel. A párkapcsolati erőszak a munkahelyen úgys megjelenik.

03

MIT TEGYEK VEZETŐKÉNT? — GYAKORLATI LÉPÉSEK

A vezető dolga nem az egyéni esetkezelés, hanem a rendszer felépítése: legyen mihez nyúlnia annak, aki a helyzettel találkozik.

- Világos belső protokoll kialakítása: ki, mit, milyen sorrendben tesz, ha párkapcsolati erőszak gyanúja merül fel — és kihez fordulhat a munkavállaló bizalommal.
- A HR és a vezetők felhatalmazása és felkészítése: képzés a felismerésre, a beszélgetésre és a továbbirányításra, külső szakértő bevonásával. [\[ILO C190\]](#)
- Rugalmassági és biztonsági eszközök előzetes biztosítása: módosított beosztás, távmunka, rendkívüli szabadság, a belépés- és hívásszűrés lehetősége — hogy a HR ne nulláról kezdjen.
- Szabályozott, bizalmas adatkezelés: ki férhet hozzá az érzékeny információhoz, meddig tárolható, hogyan védett — a vezető felel a keretért. [\[GDPR\]](#)
- Elérhető, diszkrét segítő-információ a szervezetben (OKIT, ÁSK, NANE, Patent) — úgy hozzáférhetően, hogy az igénybevétel ne legyen feltűnő.
- Hangadás és példamutatás: a vezető nyíltan kiállhat amellett, hogy ez kezelendő szervezeti kérdés, nem magánügy — ezzel old fel tabut.

A párkapcsolati erőszakért elsődlegesen az elkövető felelős. A vezető dolga nem az igazságtétel, hanem hogy a szervezet felkészült, biztonságos és támogató legyen.

04

MIT NE TEGYEK?

- ✗ *A párkapcsolati erőszakot „magánügynek” tekinteni, amihez a szervezetnek semmi köze.*
- ✗ *A teljesítményromlást vagy a hiányzást automatikusan fegyelmi kérdésként kezelni.*
- ✗ *A HR-t és a vezetőket protokoll, erőforrás és felhatalmazás nélkül magukra hagyni a helyzettel.*
- ✗ *Az érzékeny információt szabályozatlanul, a szükséges körön túl kezelni vagy tárolni.*
- ✗ *A munkavállaló helyett dönteni, vagy nyomást gyakorolni rá, hogy lépjen, jelentsen fel, váljon el.*
- ✗ *A bántalmazó kollégát automatikusan védeni a jó teljesítményére hivatkozva.*

✗ A témát egyszeri „érzékenyítő” eseménnyel letudni, rendszer és utánkövetés nélkül.

✗ A felelősséget kizárólag a HR-re vagy a középvezetőkre tolni, felső vezetői keret nélkül.

05

⚠ 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 a háztartásban. [\[1997. évi XXXI. tv.\]](#)

Közvetlen, akut veszély esetén — a munkahelyen megjelenő, fenyegető partner, fizikai bántalmazás — a 112 hívása szükséges lehet. A biztonság megelőz minden eljárási szempontot. [\[Campbell et al. 2003\]](#)

06

SZAKMAI HÁTTÉR

Munkajog, adatvédelem és felelős foglalkoztatás

Mt. 2012. évi I. törvény	Munkáltatói gondossági kötelezettség; egészséges, biztonságos munkakörnyezet.
GDPR (EU 2016/679)	Különleges személyes adatok kezelése; célhoz kötöttség, adatminimalizálás.
ILO C190	A munka világában előforduló erőszak és zaklatás; a párkapcsolati erőszak hatásai.
CSRD (EU 2022/2464)	Fenntarthatósági beszámolás; társadalmi felelősségvállalás, munkavállalói jóllét.

Erőszak, kontroll, kockázat és nemzetközi jog

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.
EU 2024/1385	Áldozatvédelem; a kapcsolattartás és a zaklatás eszközzé válása.
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.

07

SEGÍTSÉG — ELÉRHETŐSÉGEK

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 vezető viszonyulása dönti el, hogy a szervezet hallgat róla, vagy felkészülten reagál rá.

ETIKUS MUNKAHELY
PROGRAM
etikusmunkahely.hu