

• VEZETŐI ÉS HR-SEGÉDLET

Otthon történik. A munkahelyen látszik.

Párkapcsolati erőszak: mit lát a munkahely, és mit tehet a vezető vagy a HR?

Mert gyakran ez az egyetlen hely

Egy bántalmazó kapcsolatban élő ember számára a munkahely sokszor az egyetlen hely, ahová rendszeresen, egyedül eljut. Ahol van saját jövedelme, saját telefonja és olyan emberek, akiket nem a partnere választott neki.

Ez a füzet arról szól, mi látszik ebből a munkahelyen, mit tehet a vezető, ha feltűnik neki valami, és milyen támogatást tud adni a szervezet. Nem a kapcsolat megoldásáról — arról nem a munkahely dönt.

Mi látszik a munkahelyen

- **Állandó ellenőrzés.** Sűrű hívások és üzenetek, amelyekre azonnal válaszolnia kell. A partner tudni akarja, hol van és kivel.
- **Hirtelen szűkülő mozgástér.** Nem tud bent maradni, kimarad a képzésekből, lemondja az utazásokat, nem jön el a csapatprogramokra.
- **Pénz feletti kontroll.** Nem fér hozzá a saját fizetéséhez, a partner kezeli a pénzét, más nevére kéri az utalást, vagy nincs önálló hozzáférése a számlájához.
- **Változó jelenlét és teljesítmény.** Késések, hirtelen szabadságok, koncentrációvesztés, elszigetelődés a csapattól.
- **A partner megjelenik a munkahelyen.** Bejön, várakozik, telefonál a recepcióra, a kollégáknál érdeklődik.

Négy mondat, ami mindig előkerül

- **„Miért nem megy el?”** A szakítás és az elköltözés időszaka sok esetben fokozott kockázatot jelent. A maradásnak rendszerint oka van: félelem, gyerek, pénz, lakhatás.
- **„Ez magánügy.”** Nem az. A bántalmazás nem lesz magánüggé attól, hogy a lakás falai között történik — a súlyosabb formái bűncselekmények. A munkahely nem a kapcsolatról dönt, de nem is tehet úgy, mintha semmi köze nem lenne hozzá.
- **„Mi nem szólhatunk bele.”** Nem is kell. A munkahely nem dönt a kapcsolatról. Azt teheti, hogy nem nehezíti tovább a helyzetet, és segítséget ad, ha az érintett kéri.
- **„Biztos mindkettő hibás.”** A konfliktusban két fél vitatkozik. A bántalmazásban az egyik fél tartósan hatalmat gyakorol a másik felett — ez nem ugyanaz.

Ha feltűnik valami

Négyszemközt, nyugodt helyen, egy mondattal érdemes kezdeni:

„Feltűnt, hogy megváltozott valami. Aggódok miattad.”

„Nem kell most semmit elmondanod.”

„Ha valamiben tudok segíteni, szólj. Amit elmondasz, azt nem adom tovább csak úgy – előbb megbeszéljük, kinek kell tudnia róla.”

Amit ne tegyél

- ✗ Ne mondd meg neki, hogy hagyja el a partnerét. Ez a döntés az övé, és a rossz időzítés veszélyes lehet.
- ✗ Ne beszélj a partnerrel, és ne üzenj neki semmit.
- ✗ Ne oszd meg a csapattal az információt csak azért, „hogyan tudjanak segíteni”.
- ✗ Ne állíts feltételt: a támogatás ne függjön attól, hogy tesz-e feljelentést vagy elmegy-e.
- ✗ Ne írd róla olyan helyre, ahová a partner hozzáférhet — közös naptárba, céges rendszerbe, ami otthonról is nyitva van.

Amit valóban tudsz adni

- **Időt.** Rugalmas kezdés, egy szabadnap kérdés nélkül, egy elmaradó utazás.
- **Kiszámíthatóságot.** Ne kelljen magyarázkodnia minden alkalommal.
- **Egy nyugodt helyet.** Ahol telefonálni tud anélkül, hogy hallanák.
- **A bizalmas kezelést.** Amit tudsz, csak azzal oszd meg, akinek valóban tennie kell valamit — és mondd meg előre az érintettnek, kivel fogod megosztani.

Mit tud adni a szervezet

- **Munkarend és helyszín.** Munkaidő eltolása, az otthoni munkavégzés biztosítása vagy éppen elhagyása, másik telephely — mindig az érintett biztonsági helyzetéhez igazítva.
- **Elérhetőségek védelme.** Céges telefonszám, e-mail-cím, a beosztás nyilvánossága. Kérésre a bejövő hívások szűrése.
- **Beléptetés.** Ha a partner megjelenhet a telephelyen, azt a portaszolgálattal kezelni kell — az érintett tudtával és beleegyezésével.
- **Szabadság és távollét.** Rendkívüli szabadság hivatalos ügyintézésre, tárgyalásra, orvosi vizsgálatra.

Biztonság és adatkezelés

Ebben az üggytípusban az információ maga is kockázat.

- Rögzítsétek, ki tudhat róla. A „mindenki, akit érint” itt kevés — pontosan meg kell határozni, kinek van valóban szüksége az információra.
- Ne menjen levél a lakcímre. A bérpapír, az értesítés, a biztosítási dokumentum is információ a partner kezében.
- Nézzétek meg, mihez fér hozzá a partner. Közös e-mail-cím, családi mobilelőfizetés, megosztott naptár — ezeken keresztül a munkahelyi adat is kiszivárog.
- Ha az érintett új címre költözik, ellenőrizzétek, hogy a régi címhez ki férhet hozzá, és hol maradt meg.

Amikor sietni kell

Néhány körülmény a kockázat jelentős emelkedését jelzi. Ilyenkor a szakmai segítség kérése nem várhat:

- ha fojtogatás történt — ez önmagában is súlyos kockázati jel,
- ha a partner megöléssel vagy öngyilkossággal fenyeget,
- ha fegyver van a háztartásban,
- ha az érintett most készül elválni vagy elköltözni — ez fokozott kockázatú időszak,
- ha a partner megjelent a munkahelyen, vagy követi az érintettet.

A munkahely feladata ilyenkor nem a megoldás, hanem az, hogy az érintett eljusson szakemberhez.

Röviden, jogászkodás nélkül

- **Biztonságos munkakörnyezet.** Ha az elkövető a munkahelyen jelenik meg, az nem magánügy, hanem munkahelyi biztonsági kérdés.
- **Adatvédelem.** A munkavállaló elérhetősége és lakcíme személyes adat, amelynek kezelését és a hozzáférést megfelelően korlátozni kell.
- **Egyenlő bánásmód.** Az érintettet nem érheti hátrány a munkahelyén azért, mert segítséget kér vagy az erőszak miatt támogatásra van szüksége.

Alapul vett jogforrások: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről · 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról · (EU) 2016/679 rendelet (GDPR).

● TAPASZTALAT

Hol csúszik el a legtöbb szervezet

- A vezető meg akarja oldani — ahelyett, hogy megkérdezné, mire van szükség.
- Mindenki sejt valamit, és senki nem mond semmit, mert nem akar beleavatkozni.
- A szervezet a távozását könnyíti meg, nem a maradását.
- A segítség egyszeri: egy jó beszélgetés, aztán fél évig semmi.

• ETIKUS MUNKAHELY

Ha szeretnétek, hogy a vezetők tudják, mit tegyenek ezekben a helyzetekben:

- **Támogató munkahely** — felkészítés arra, mit tehet a munkahely, ha egy munkatárs párkapcsolati erőszak érintettje, felismerési és reagálási protokollal.
- **Munkahelyi zaklatásmegelőzés** — képzés vezetőknek, HR-nek és munkatársaknak, kérésre zaklatáskezelési protokollal és bejelentési folyamattal.

Segítség az érintettnek: OKIT 06 80 20 55 20 · Áldozatsegítő Vonal 116 006 · NANE 06 80 505 101 · Patent 06 80 80 80 81 · Rendőrség 112