

• VEZETŐI ÉS HR-SEGÉDLET

Bejelentették. Most mi lesz?

Munkahelyi zaklatás: mit tesz a vezető az első tíz percben,
és mit tesz a HR utána.

- MIÉRT EZ A FÜZET

Nem a szabályzaton múlik

Egy zaklatási ügyben nem önmagában az számít, hogy van-e a cégnek szabályzata. Az számít, mi történik, amikor valaki bejelentést tesz.

A füzet azt mutatja meg, mi a vezető feladata az első bejelentéskor, és mi történik ezután a HR-nél. A két feladat különbözik, de a gyakorlatban könnyű összekeverni őket.

● AZ ALAPOK

Mi számít zaklatásnak

- **Nem a szándék dönti el, hanem a hatás.** Az számít, hogy a magatartás sérti-e az érintett méltóságát, illetve megfélemlítő, megalázó vagy ellenséges légkört teremt-e.
- **Az ismétlődés nem feltétel.** Egyetlen eset is lehet zaklatás, ha elég súlyos.
- **A hatalmi helyzet számít.** Vezető és beosztott között a „kölcönösség” mást jelent, mert a nemet mondás ára nem ugyanaz.
- **Nem kell hozzá érintés.** Egy megjegyzés, üzenet, kiközösítés vagy akár megfigyelés is lehet zaklatás.

• AMIT GYAKRAN FÉLREÉRTENEK

Négy mondat, ami mindig előkerül

- **„Csak vicceltem.”** A hatás számít, nem a szándék. Ettől még lehet valódi a szándékhiány — a következmény attól nem tűnik el.
- **„Miért nem szólt akkor?”** A bejelentés gyakran késik. Ennek általában oka van, és ez önmagában nem teszi hiteltelenné a bejelentést.
- **„Két felnőtt magánügye.”** Ha a munkatársak között munkahelyi függőségi viszony van, a munkáltatónak is van felelőssége.
- **„Előbb bizonyítsa.”** A bejelentés nem ítélet. A kivizsgálás a munkáltató dolga, nem a bejelentőé a bizonyítás.

Az első tíz perc

Négy mondat, amit érdemes szó szerint tudni:

„Köszönöm, hogy elmondtad.”

„Komolyan veszem, amit mondasz.”

„Nem neked kell eldöntened, hogy ez zaklatás-e. Az én dolgom, hogy továbbvigyem.”

„Titoktartást nem ígérhetek, mert továbbadnom kell — de megmondom, kinek és mikor.”

Amit ne tegyél

- ✗ Ne ígérj titoktartást, amit nem tudsz betartani. Ez az a hiba, ami után a bejelentő már senkiben nem bíz.
- ✗ Ne kezdj el magad nyomozni, és ne hallgasd ki azt, akiről a bejelentés szól.
- ✗ Ne szembesítsd a feleket, és ne szervezz „beszéljétek meg” találkozót.
- ✗ Ne minősítsd a bejelentőt vagy a helyzetet: „biztos félreértetted”, „ő már csak ilyen”.
- ✗ Ne halaszd. A „majd a projekt után” a gyakorlatban könnyen azt jelenti: nem foglalkozunk vele.

A beszélgetés után

- **Írj feljegyzést még aznap.** Mikor, kivel és miről beszéltél, milyen lépést tettél, és mit mondott a bejelentő — lehetőleg a saját szavaival.
- **Add tovább a kijelölt csatornán.** Ha az ügy a saját felettesedet érinti, a következő szint vagy a bejelentővédelmi csatorna következik.
- **Jelezz vissza a bejelentőnek.** Hogy továbbadtad, és mikorra számíthat visszajelzésre.
- **Figyeld, mi történik vele.** A megtorlás ritkán látványos: kimarad egy körlevélből, elveszít egy feladatot, romlik az értékelése.

Mitől lesz hiteles az eljárás

- **Kiszámítható lépések**, előre leírva, minden ügyben ugyanazok.
- **Pártatlan vizsgáló**. Ha a bejelentés a vezetőt érinti, érdemes külső vizsgálót bevonni.
- **Határidők** — és tájékoztatás akkor is, ha az eljárás csúszik.
- **Dokumentáció**: mit tettünk, mikor, milyen alapon döntöttünk.
- **A bejelentőnek is jár érdemi tájékoztatás** arról, mi lett az ügy eredménye. Az „elintéztük” nem tájékoztatás.

A megtorlás

Az ügyek nagy része nem a vizsgálatnál bukik el, hanem utána.

- Mondd ki írásban: a bejelentés miatti hátrány önálló, kivizsgálandó ügy.
- Nézd meg a bejelentő feladatait, beosztását és értékelését három és hat hónap múlva. Változott valami?
- A bejelentés miatt ne a bejelentő kerüljön hátrányos helyzetbe. Ha a munkát át kell szervezni, ne automatikusan őt helyezzük át, és ne ő kapja a plusz terhet.
- Kérdezz rá közvetlenül, érte-e hátrány. A hallgatás nem jelenti, hogy nincs.

A nehéz esetek

- **A bejelentés a vezetőt érinti.** Az ügy kivizsgálását nem érdemes annál a szervezeti egységnél hagyni, ahol a vezető dolgozik.
- **A bejelentő nem akarja, hogy eljárás induljon.** A munkáltató felelőssége ettől nem szűnik meg. Meg kell nézni, milyen lépések tehetők úgy, hogy közben az érintett biztonsága is elsődleges maradjon.
- **Névtelen bejelentés.** A kivizsgálhatóság korlátozottabb lehet, de a tudomásszerzés megtörtént, és ez kötelezettséget keletkeztet.
- **Kölcsönös vádak.** Külön ügyként kezelendők. Az összevonás rendszerint az erősebb pozícióban lévőknek kedvez.

• AMI KÖTELEZŐ

Röviden, jogászkodás nélkül

- **Belső bejelentési rendszer.** Legalább 50 főt foglalkoztató munkáltatónál kötelező működtetni; egyes ágazatokban létszámtól függetlenül.
- **A zaklatás a munkáltató felelősségét is felveti.** Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a megelőzés és a fellépés a munkáltató feladata.
- **Biztonságos munkakörnyezet.** A munkáltatót ez a kötelezettség akkor is terheli, ha a sérelem nem fizikai.

Alapul vett jogforrások: 2023. évi XXV. törvény a panaszokról és a visszaélések bejelentéséről · 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról · 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről · (EU) 2019/1937 irányelv.

• TAPASZTALAT

Hol csúszik el a legtöbb szervezet

- A szabályzat megvan — a középvezetőket viszont senki nem készítette fel arra a beszélgetésre.
- A bejelentési út létezik — csak éppen ahhoz az emberhez vezet, akiről a bejelentés szól.
- A vizsgálat lezárul — a bejelentő pedig nem tudja meg, mi lett az eredmény.
- Az ügy „megoldódik” — a bejelentő pedig fél éven belül felmond.

• ETIKUS MUNKAHELY

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

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

Ingyenes kockázatfelmérés hat kérdésben: etikusmunkahely.hu

Az érintettnek szóló külső segítség: Áldozatsegítő Vonal 116 006 · OKIT 06 80 20 55 20
· Rendőrség 112