

A DEBRECENI EGYETEM KLINIKAI KÖZPONTJÁNAK ETIKAI KÓDEXE A MUNKAHELYI ZAKLATÁSRÓL

Jóváhagyta:


Dr. Berényi Ervin
egyetemi tanár,
elnök



1. fejezet: A Kódex célja

A Debreceni Egyetem Klinikai Központja (a továbbiakban: KK) határozottan kiáll amellett, hogy olyan munkahelyi környezetet teremtsen és tartson fenn, amely mentes a zaklatás valamennyi formájától, és amelyben a munkatársak munkahelyi magatartásáért és a munkahelyi légkörért viselt felelőssége egyértelműen megnyilvánul. A KK elkötelezett az emberi méltóság és a magánélet tiszteletben tartása, valamint az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése mellett, egyben elítéli a joggal való visszaélés, a diszkrimináció, a zaklatás és az erőszak valamennyi formáját.

Jelen kódex célja a biztonságos és megkülönböztetéstől mentes oktatási és munkakörnyezethez szükséges feltételek meghatározása, biztosítása, valamint a jogszabályi rendelkezéseknek való megfelelés.

A kódex részeként a KK vállalja, hogy

- a zaklatással kapcsolatban széleskörű oktatási, prevenciós és továbbképzési lehetőségeket biztosít minden alkalmazottja számára;
- a Védelmi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) felállításával megteremti a zaklatással összefüggő események bejelentésének gyors és biztonságos módját;
- a bejelentett eseményeket – az anonim bejelentések kivételével, ugyanakkor a bejelentő nevének zártan kezelésével – kivizsgálja, melynek során törekszik az eset összes körülményének gyors és méltányos, az érintettek jogait a legteljesebb mértékig tiszteletben tartó felderítésére;
- a feltárt ügyek kapcsán a károkat lehetőségeihez mérten enyhíti és orvosolja, illetve minden jogszerű eszközzel fellép megismétlődésük megakadályozása érdekében.

Jelen kódex megsértése a jogsértéssel arányos munkajogi szankciókat és a Bizottság által javasolt egyéb – a releváns jogszabályokkal összhangban lévő – következményeket, intézkedéseket vonhat maga után.

A szabályozás alapján határozottan tilos munkahelyi vagy egyéb jellegű megtorló intézkedéseket alkalmazni azzal szemben, aki

- zaklatással összefüggő eseményt bejelent,
- az ilyen panasz kivizsgálásában részt vesz, vagy a Bizottsággal együttműködik, illetve aki
- a jelen kódexben nevesített, káros munkahelyi gyakorlat(ok) ellen fellép.



Fentiekén túl tilos a rosszhiszeműen bejelentett panasz, amelyről a bejelentő tudja, vagy minden ésszerűen felmerülő körülmény figyelembevételével tudnia kellene, hogy az valótlanságon alapul. Tilos továbbá a hamis vagy félrevezető információk szolgáltatása a panaszok kivizsgálása során. Jelen kódex egyetlen rendelkezése sem alkalmazható visszaélészerűen vagy rendeltetésével ellentétes céllal, ahogyan nem válhat a szakmai döntések szabadságának, az oktatási-kutatási szabadság, a szólásszabadság elveinek vagy az egyetem betegellátási és oktatási missziójának kárára.

2. fejezet: A Kódex hatálya

A Kódex személyi hatálya kiterjed a KK betegellátásában részt vevő valamennyi alkalmazottra, illetve a KK által munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott személyre (a továbbiakban: KK alkalmazott). A Kódex tárgyi hatálya kiterjed a KK alkalmazottjának a KK-n, mint munkahelyen végzett – és kivételként, indokolt esetben a KK-n kívüli, de a zaklatással összefüggő – tevékenységére.

3. fejezet: Meghatározások

Zaklatás: Az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amelynek célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása, vagy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe való önkényes beavatkozása, rendszeres vagy tartós háborgatása, illetve olyan látszat keltése, hogy más életét, testi épségét vagy egészségét sértő vagy közvetlenül veszélyeztető esemény következik be.

A zaklatás jellemzően a következő tulajdonságokat érintheti: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság, terhesség, apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.

Szexuális zaklatás a szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és különösen, amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.¹

Pszichológiai zaklatás/ pszichoterror (mobbing, bossing, staffing): az az ellenséges és etikátlan kommunikáció, amelyet egy vagy több személy valósít meg, általában egy ember irányába, aki emiatt reménytelen és védtelen helyzetbe kerül és abban is marad e tevékenységek miatt.

Megtorlás: megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK kódexe 2. cikk

ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. A megtorlás a diszkrimináció egyik formája.

Áldozat: a zaklatás valamely formájának célpontja. Bárki válhat zaklatás áldozatává, korra és nemre való tekintet nélkül: vezető, beosztott, felettes, munkatárs, hallgató, gyakornok, szakmai gyakorlaton lévő személy, önkéntes, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlásában részt vevő személy is.

Zaklató: zaklató magatartást tanúsító bármely vezető, beosztott, felettes, munkatárs, hallgató, gyakornok, szakmai gyakorlaton lévő személy, önkéntes, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlásában részt vevő személy is.

Munkahely: a munkavégzés helyei, ezen túlmenően az étkezés, öltözködés, kikapcsolódás területei, az üzleti utak, tréningek, csapatépítő összejövetelek helyszíne, a munkáltató által biztosított szálláshely. A munkavégzés körébe tartozik a munkahelyről hazautazás időtartama, valamint a munkavégzéssel összefüggő kommunikáció valamennyi fóruma (így az információs és kommunikációs technológiák által lehetővé tett kommunikáció) is;

Jelen kódex a „zaklatás” kifejezés alatt annak a fentiekben kifejtett valamennyi megnyilvánulási formáját érti.

4. fejezet: Igényérvényesítés – hová fordulhat, ha úgy érzi, hogy zaklatják?

I. Bejelentés munkahelyi szinten:

1. Zaklatással kapcsolatos szóbeli panaszt, jelzést, bejelentést (a továbbiakban: bejelentés) az Elnöki Hivatal keretein belül működő, erre kijelölt klinikai és mentálhigiéniai szakpszichológusa (a továbbiakban: szakpszichológus) részére lehet tenni, az alábbi elérhetőségek valamelyikén:

Klinikai Központ Elnöki Hivatal szakpszichológusa
4032 Debrecen, Nagyerdei körút 98.
Igazgatási épület, I. em.
telefonszám: +36 52 511 777 / 56281
e-mail-cím: pszichologus@med.unideb.hu

2. A szakpszichológus a szóban, személyesen tett bejelentést írásban rögzíti az I. számú mellékletben található úrlapon, amelyet a bejelentő és a bejelentést fogadó egyaránt aláír.

3. A bejelentést írásban is meg lehet tenni, melyhez a 2. pontban meghatározott űrlap is használható. A bejelentést a szakpszichológusnak címezve kell elküldeni.
4. A zaklatással kapcsolatos bejelentésnek konkrét cselekményre kell vonatkoznia. A bejelentőnek meg kell jelölnie a zaklatás tényén túl a zaklató személy nevét, a cselekmény helyét és időpontját, a személyes adatai zártan kezelésének mellőzését, valamint a rendelkezésre álló bizonyítékokat. A bejelentésnek tartalmaznia kell a bejelentő nevét és elérhetőségét. A névtelen bejelentéseket a szakpszichológus mérlegelés nélkül elutasítja.
5. A bejelentésekről a KK elnökét a bejelentést fogadó szakpszichológus haladéktalanul tájékoztatja.
6. A rosszhiszemű, megtévesztő bejelentővel szemben etikai vétség miatt eljárás indítható a Klinikai Etikai Bizottság előtt, amely az eljárás lefolytatásának eredményeként javaslatot tesz a KK elnök felé a lehetséges jogkövetkezmények tekintetében.

II. A Védelmi Bizottság

1. A KK elnöke a szakpszichológus bejelentéséről történő tudomásszerzését követő 8 napon belül köteles összehívni a Bizottságot.
2. A Bizottság három tagból áll, akik a Bizottság elnökét maguk közül választják meg.
3. Összeférhetetlenség esetén a Bizottság az ügyrendjében rögzített póttagok közül jelöli ki azt a tagot, aki a konkrét esetben eljár a Bizottság rendes tagja helyett. Összeférhetetlenség áll fenn akkor, ha a bizottsági tag olyan – rokoni, baráti vagy párkapcsolatban lévő, esetleg személyes konfliktusban vagy ismeretségben álló – bejelentőre vonatkozó esetet vizsgálna, amelyben az elfogulatlan megítélés tőle nem várható el. Az összeférhetetlenséget a Bizottság elnöke felé jelezni kell, aki a póttagok közül kijelöli a konkrét esetben eljáró tagot. Amennyiben az összeférhetetlenség a Bizottság elnökének vonatkozásában áll fenn, a Bizottság elnöke jelzi ezt a körülményt a tagoknak, akik maguk közül kijelölik az elnököt helyettesítő tagot (aki a póttagok közül kijelöli a konkrét esetben eljáró tagot), vagy külsős, független szakértőt kérnek fel. Amennyiben a bejelentő összeférhetetlenségre okot adó körülményt észlel, azt jelezheti a szakpszichológusnak vagy a Bizottság elnökének. A körülményt a Bizottság megvizsgálja, és összeférhetetlenség esetén a póttagok közül jelöli ki a konkrét esetben eljáró tagot.
4. A Bizottság gondoskodik arról, hogy a zaklatási cselekménnyel kapcsolatos vizsgálati eljárásban (a továbbiakban: eljárás) részt vevők személyes adatai, illetve az eljárással összefüggő egyéb tény,

adat ne kerüljön nyilvánosságra, ne juthasson illetéktelen személy tudomására. A Bizottság ezeket az adatokat jogosulatlan harmadik személyek részére nem adja ki, illetve mindenfajta egyéb nyilvántartástól elkülönülten/elzárva tárolja. Ezen túlmenően a bejelentő nevét és más személyes adatait a Bizottság az eljárása során zártan kezeli (azokat tehát az eljárásban részt vevő egyéb felek sem ismerhetik meg). A bejelentés teljeskörű kivizsgálása érdekében az áldozat neve az eljárás során kizárólag abban az esetben kezelhető zártan, ha az ügy természetéből adódóan a vizsgálat az áldozat nevének feltárása nélkül is lefolytatható. Az eljárásban részt vevő egyéb személyek kérésére személyes adataik – a Bizottság mérlegelése alapján – zártan kezelhetők.

5. A Bizottság feladata, hogy minden beérkező bejelentést alaposan megvizsgáljon, és annak eredményeképpen döntsön az eljárás megindításáról vagy a bejelentés megalapozatlanságáról. Ezen felül a bejelentőt a bejelentés kiegészítésére, pontosítására is felkérheti, amennyiben az az eljárás megindítása szempontjából feltétlenül szükséges. A döntésről a bejelentőt és a KK elnökét tájékoztatni kell.

6. Az eljárás megindításáról a Bizottság az eljárás alá vont KK alkalmazottat, a bejelentőt, valamint a KK elnökét írásban értesíti.

7. Amennyiben a Bizottság úgy ítéli meg, hogy a felek konfliktusa mediációs eljárásban feloldható, tájékoztatja a feleket, hogy önként választhatják ezt az utat az eljárás lefolytatása helyett. Mediációs eljárásra csak a felek egybehangzó döntését követően van lehetőség, akár belső, akár külső tárgyalássegítő szakember igénybevételével.

A mediációs eljárás célja a bejelentésben foglalt cselekményhez vezető események feltárása, értékelése, ezek alapján a felek közötti konszenzusos megállapodás létrehozása a sérelem orvoslása érdekében.

a) Amennyiben a mediációs eljárás résztvevői között létrejön a megállapodás, akkor a megállapodás teljesítéséig fel kell függeszteni a Bizottság további eljárását.

b) Ha a mediációs eljárás eredménytelen, vagy a megállapodásban rögzítettek nem teljesülnek, és az áldozat erre hivatkozással kéri az eljárás folytatását, akkor az eljárás folytatására kerül sor.

8. A Bizottság vagy teljes létszámban jár el, vagy tagjai közül kijelölheti a bejelentéssel foglalkozó felelőst. A felelős a bejelentés lehető legteljesebb körű feltárásába kezd. Amennyiben az eset súlya

megkívánja – a Bizottsággal való rövid egyeztetést követően –, a Bizottság további tagjait is bevonhatja a vizsgálatba.

Ha a vizsgálat felelőse nem vonja be a Bizottság többi tagját a vizsgálatba, és úgy ítéli meg, hogy a bejelentést alaposan kivizsgálta, a Bizottság elé tárja a vizsgálat anyagát. A Bizottság a vizsgálat kiegészítését rendelheti el, ha további körülmények tisztázását tartja indokoltnak.

9. A Bizottság a vizsgálat folyamán – indokolt esetben – a KK bármely alkalmazottját közreműködésre, vagy a Bizottság előtti megjelenésre szólíthatja fel, illetve az áldozat részére pszichológiai tanácsadást vagy terápiát javasolhat, továbbá külső szakembertől segítséget vehet igénybe, szakvéleményt kérhet – a személyiségi jogok, különös tekintettel a bejelentő jogainak és érdekeinek megsértése nélkül.

10. A bizottsági meghallgatást el kell halasztani új időpont tűzésével, ha az eljárás alá vont személy meghallgatáson való részvétele önhibáján kívüli okból nem lehetséges.

11. A Bizottság az eljárást – az előző pontban foglaltak kivételével – annak megindításától számított egy hónapon belül befejezi, és a 4. fej. III./1. pontban foglaltak szerint érdemi javaslatot tesz a KK elnök felé.

12. A Bizottság a hozzá beérkező és általa ellátott ügyek valamennyi érdemi vonatkozását dokumentálja, a bizottsági meghallgatásokról hangfelvételt készít, az ekként keletkezett dokumentációt az erre megfelelően kialakított irattári részben oly módon őrzi, hogy az csak a Bizottság számára lehessen hozzáférhető.

13. A Bizottság tagjait és az eljárásban részt vevő feleket a vizsgált bejelentések során vagy azokkal összefüggésben megismert valamennyi tény, adat, információ vonatkozásában teljeskörű titoktartás köti, amelyet a 2. számú mellékletben foglalt titoktartási nyilatkozat aláírásával az eljárásba lépéskor vesznek tudomásul.

III. Az eljárásban hozott döntés

1. Az eljárásban a Bizottság – a vizsgálat lefolytatásának eredményeként – az alábbi megállapításokat teheti, amelyeket javaslat formájában küld meg a KK elnökének további intézkedés végett:

a) megállapítja, hogy a panasz alaptalan, és azt elutasítja,

- b) megállapítja a zaklatás megtörténtét, és jóváhagyja a felek megállapodásán alapuló elégtételt (pl. bocsánatkérés, tartózkodás a jövőbeni jogsértő magatartástól, az elkövető részvétele egyéni pszichoterápián stb.),
- c) megállapítja a zaklatás megtörténtét, és javaslatot tesz a munkáltatói jogkör gyakorlójának munkajogi intézkedések megtételére,
- d) büntetőfeljelentés tételére tesz javaslatot.

2. Amennyiben a Bizottság a zaklatás tényének megállapítását követően továbbítja az ügy iratait és javaslatait a KK elnökének, a KK elnöke – amennyiben indokolt – a munkáltatói jogkör gyakorlóját további intézkedések megtételére hívja fel.

3. A munkáltatói jogkör gyakorlója a jogsértés súlyával arányban álló munkajogi intézkedések megtételére jogosult, melyek az alábbiak lehetnek:

- a) szóbeli figyelmeztetés,
- b) írásbeli figyelmeztetés,
- c) másik munkavégzési helyen történő munkavégzésre kötelezés,
- d) vezetői megbízás visszavonása,
- e) közalkalmazotti jogviszony megszüntetése felmentéssel vagy rendkívüli felmentéssel.

4. A munkáltató, ha a közalkalmazott által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a közalkalmazottat a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

IV. Eljárás hivatalból

1. A munkáltató kötelezettsége minden olyan ügy érdemi kivizsgálása, amely kapcsán tudomást szerez arról, hogy egy vagy több alkalmazottja zaklatás célpontjává vagy áldozatává vált (vagy – a rendelkezésére álló információk alapján – erre vonatkozó gyanúja merül fel). Amennyiben a munkáltató nem megfelelő intézkedést, vagy semmilyen intézkedést nem tesz a zaklatás megakadályozása érdekében, az intézkedés elmaradása miatt hatóság által felelősségre vonható.

2. A Bizottság a tudomására jutott, eljárás lefolytatására okot adó információk alapján hivatalból jár el.

3. A bejelentés alapján indított eljárás szabályait kell alkalmazni azokra az eljárásokra is, amelyeket a Bizottság hivatalból folytat le, azzal az eltéréssel, hogy a bejelentőre vonatkozó rendelkezéseket a hivatalból indult eljárásokra nem kell alkalmazni.

V. Jogorvoslat

1. A Bizottság eljárásában hozott döntés ellen jogorvoslati kérelem nyújtható be.
2. A jogorvoslati kérelmet a döntés kézhezvételétől számított 15 napon belül lehet a Bizottságnál írásban előterjeszteni. A kérelem elbírálása a Klinikai Etikai Bizottság hatáskörébe tartozik.
3. A jogorvoslati kérelem elbírálásához a Bizottság az ügy valamennyi iratát köteles átadni a másodfokon eljáró szerv részére.

VI. Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulás:

Aki valamely, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8.§-ában felsorolt védett tulajdonsága miatt úgy érzi, hogy kollégája, beosztottja vagy felettese részéről zaklatás éri, és a munkáltatói intézkedés számára nem megfelelő, jogérvényesítés érdekében az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat.

Az erre vonatkozó eljárásrend a <https://www.egyenlobanasmod.hu/> oldalon érhető el.

VII. Bíróság előtti jogérvényesítés:

- Személyiségi jogok megsértésekor a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bírósághoz lehet fordulni, amely esetben sérelemdíj iránti igényt polgári peres eljárás keretében lehet előterjeszteni.
- Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése és joggal való visszaélés esetén Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz lehet fordulni.
- Zaklatás bűncselekmény esetén magánindítvány formájában lehet feljelentést tenni a rendőrségnél személyesen, írásban, illetve elektronikus úton. A feljelentést megalapozó bizonyítékok tudatos összegyűjtésére kell törekedni. Ez megtehető az üzenetek, e-mailek elmentésével, továbbá a személyes zaklatást tanúsító személyek nevének és címének rögzítésével.

5. fejezet: Megelőzés

1. A munkavállalók tájékoztatása, oktatása a jogaikról és az intézményi szabályozásról, tudatosságot növelő oktatási anyagok kidolgozása és terjesztése.
2. A zaklatás elkerülését célzó munkáltatói stratégiába illeszkedő intézkedések– ennek keretében oktatási, prevenciós és továbbképzési lehetőségek biztosítása minden alkalmazott számára
 - a.) a zaklatással kapcsolatban: miként lehet felismerni a zaklatást, illetve milyen intézkedéseket szükséges megtenni annak megelőzése érdekében stb.,
 - b.) az asszertív kommunikáció témakörében: hogyan lehet őszintén, magabiztosan kifejezni érzéseinket, igényeinket, a másik fél tiszteletben tartása mellett.
3. A szervezeti egységek által a szakpszichológus irányába jelzett igény esetén készségfejlesztő tréningek tartása: kis létszámú (8-10 fő) csoportok számára (pl.: asszertív tréning, megküzdési készségek fejlesztése stb.).
4. Megfelelő munkahelyi légkör kialakítása a KK alkalmazottakkal közösen: mind a vezető jelen kódexben felsorolt feladatai kapcsán, mind a KK alkalmazottak egymás iránt viselt felelősségének erősítése tekintetében.
5. Bármely olyan, a fentiekben nem taglalt intézkedés, amely a kódexben foglalt értékek, célkitűzések megvalósulását, és — ezen keresztül — a munkáltatók, felettesek és a kollégák egymás közötti bizalmát erősíti.

6. fejezet: Mi a teendő....

... abban az esetben, ha úgy érzi, hogy Önt szexuálisan zaklatják:

- Mondjon nemet! Mondja meg az illetőnek, hogy a viselkedése kényelmetlen az Ön számára!
- Mondja el valakinek (barátnak, kollégának, felettesnek)!
- Kérjen közbelépést egy harmadik féltől, esetleg egy baráttól, kollégától!
- Beszéljen az erre hivatalosan kijelölt személlyel, hogy megismerje a lehetőségeit vagy kérjen segítséget az előzőekben felsorolt személyektől, szervektől!
- Konzultáljon az erre kijelölt személlyel!
- Vezessen részletes feljegyzéseket az eseményekről, belefoglalva a dátumokat és az esetleges szemtanúkat.!
- Dokumentálja a munkakörébe tartozó feladatok ellátását arra az esetre, ha a jövőben a munkaköri alkalmassága megkérdőjeleződne!

- Válasszon ki és jegyezzen meg egy támogatót, akihez mindig fordulhat!

... abban az esetben, ha Ön vezető beosztásban dolgozik:

- Azonnali hatállyal megfelelő intézkedéseket kell tennie, hiszen előzetesen tájékozódnia szükséges arról, hogy ilyen helyzetekben kihez lehet fordulni intézményen belül.
- Viselkedjen felelősségteljesen! A munkáltatók jogszabály alapján felelősségre vonhatók az olyan cselekményekkel kapcsolatban, amelyekről tudtak, vagy a megfelelő vizsgálatot követően tudniuk kellett volna.
- Az elutasítás a vezetővel szemben is elutasítást jelent. Ne tanúsítson ismételt olyan magatartást, amellyel szemben visszautasítással éltek! A hallgatás ebben a körben nem jelent beleegyezést.
- Jogszerűtlen megtorlást alkalmazni azokkal a személyekkel szemben, akik zaklatás miatt tettek bejelentést, vagy részt vettek ilyen eset feltárásában.
- Amennyiben Ön valamennyi helyzetben tisztelettel, az emberi méltóságot szem előtt tartva bánik az emberekkel, tettei és szavai kevésbé lehetnek alkalmasak arra, hogy azokat félreértsék.

... amennyiben Ön munkatárs:

- Nem kizárólag az áldozat felettesei lehetnek zaklatók. Amikor úgy érzi, hogy amit tesz, vagy mond, az kellemetlen a kollégája számára, kérdezzen rá! Amennyiben a válasz egyértelműen igen, vagy kétségei vannak a visszajelzés jelentését illetően, tartózkodjon az adott magatartástól!
- A szexuális tartalmú megjegyzések egyes embereket kényelmetlen helyzetbe hozhatnak. Ismerje fel és tartsa ezt tiszteletben!
- Amennyiben azt gondolja valakiről, hogy zaklatás áldozata, az alábbiakat teheti:
 - ossza meg nyugtalanító érzéseit azzal az emberrel, akit zaklatás áldozatának gondol,
 - kérdezze meg az illetőt, hogy miben tudna segíteni neki, mire lenne szüksége ebben a helyzetben,
 - konzultáljon az erre kijelölt szakpszichológussal, vagy más, támogató személlyel!
- Ha a gyanú segítő, bizalmi jellegű beszélgetésben merül fel, törekedjen arra, hogy a áldozat mielőbb szakszerű segítséget kapjon.

1. sz melléklet Magatartásminták

Jelen melléklet a munkahelyi zaklatás különböző formáira (így a szexuális zaklatásra, a mobbingra és a bullyingra) vonatkozóan kíván példákat bemutatni, annak érdekében, hogy az egyes magatartásformák egyértelműbb beazonosítását és elhatárolását segítse.

Ezeknek a magatartásoknak közös jellemzője, hogy nemkívánatosak, és zavarják vagy korlátozzák az elszenvedőjét, rombolják annak önbizalmát és emberi méltóságát, egyben ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő munkahelyi környezetet teremtenek. Ilyen ellenséges környezet létrehozható tartós, ismétlődő vagy egyetlen súlyos, nem kikerülhető viselkedés révén, illetve megvalósulhat aktív és passzív magatartással – mulasztással – is. Minél súlyosabb egy adott magatartás, annál kevésbé van szükség a tartós vagy ismétlődő jellegre az ellenséges környezet létrejötté szempontjából. A magatartás megítélésében tehát a viselkedés hatása, következménye (pl. bántó környezet kialakítása) a meghatározó, nem a zaklató szándéka, célja. Ebben az értelemben a zaklató aktuális tudatállapota is irreleváns.

Az udvarlás és a zaklatás közötti fogalmi különbséget a másik fél hajlandóságának felmérése jelentheti, illetve az, hogy az esetleges elutasítás elfogadásra került-e, és hogy a kezdeményező a kinyilvánított hozzáálláson ne kíséreljen meg (nyílt vagy burkolt) erőszakkal változtatni.

Egy bizonyos magatartás nemkívánatos, ha egy adott személy azt

- nem kérte, vagy nem fogadta el más formában, és
- az ennek ellenére tanúsított magatartást nemkívánatosnak vagy sértőnek találta.

Az, hogy valaki szexuális kapcsolatot létesít egy másik emberrel, nem feltétlenül jelenti azt, hogy másfajta, illetve mással létesítendő szexuális kapcsolatra is igényt tart. Hasonlóképpen, ha egy személy egy alkalommal elfogad vagy felhív egy adott magatartásformára, ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy ugyanazt a magatartást egy későbbi alkalommal is szívesen látja.

A viselkedés nemkívánatos voltának meghatározásában az eset összes körülményének vizsgálata nyújthat segítséget, például:

- a kérdéses esemény bármely tanújának reakciója;
- információ arról, hogy az érintett más/másokat korábban már zaklatott;
- információ arról, hogy a panaszos korábban hamis állításokat tett másokkal kapcsolatban;
- információ az érintettek reakciójáról vagy viselkedéséről a kérdéses eseményt követően;
- és minden olyan intézkedésre vonatkozó információ, amelyet a felek az esemény után azonnal megtettek.

Fentieknek megfelelő, nemkívánatos magatartásformák lehetnek többek közt az alábbiak:

- Szexuális tevékenység vagy meztelenség megfigyelése, fényképezése, arról való felvétel készítése kamera vagy más, audio/vizuális eszköz segítségével;
- A fenti módon rögzített felvételek megosztása harmadik személlyel az érintett(ek) tudta és hozzájárulása nélkül; illetve a zaklató saját magáról (intim területeiről) készült felvételek érintettel történő megosztása;
- Nem megfelelő érintések, illetve a külsőre, ruházatra, szexuális orientációra tett nem megfelelő megjegyzések;
- Szexuális tartalmú viccek, szexualitásra utaló nyelvezet, arra vonatkozó célozgatás, amennyiben alkalmas az érintettet kellemetlen vagy megalázó helyzetbe hozni, megszégyeníteni vagy személyében megsérteni;
- Zavarba ejtő, fizikai kontaktusra irányuló próbálkozások;
- Szexuális szolgáltatásért cserébe ígért előléptetés, jutalom, egyéb előny;
- Olyan fenyegető szituáció teremtése (akár konkrét fenyegetéssel, akár hatalmi pozíció felhasználásával), amely alkalmas az elutasítás következményeitől való félelem keltésére (mondván, hogy ha nemet mond, még rosszabbul jár az áldozat).
- Kommunikációs korlátozás: az áldozat nem szólhat, félbeszakítják, állandóan kritizálják, bírálják, kiabálnak vele, ténylegesen megfenyegetik.
- A szociális kapcsolatok akadályozása: a munkatársak nem beszélnek egy adott személlyel, nem fogadják közeledését, levegőnek nézik, „sarokba” ültetik.
- A jó hírnév elleni támadás: valakit a háta mögött kibeszélnék, valótlanul terjesztenek róla, nevetségessé teszik, karikírozzák viselkedését, támadják valamilyen másságát (külsőjét, vallását, nézeteit), megkérdőjelezzik munkáját és döntéseit.
- Támadások a napi munkában: az áldozat nem kap feladatot, vagy túlzottan elárasztják feladatokkal/értelmetlen feladatokat kap, messze tudása alatti feladatokra állítják rá, vagy magasan a tőle elvárhatón túlmutató feladatok által lehetetlenítik el.
- Az egészség vagy a tulajdon ellen irányuló támadások: az egészségére káros munkát osztanak rá, fizikai erőszakkal fenyegetik vagy ténylegesen bántalmaznak;
- Illetve az élet vagy a testi épség elleni közvetlen fenyegetéssel járó szexuális erőszak.

Ezenkívül, ha egy személy cselekvőképességében olyan módon korlátozott (pl. munkahelyi összejövetelen alkohol fogyasztása következtében), hogy képtelen egy adott magatartásra vonatkozóan kifejezni annak kívánatos vagy nemkívánatos voltát, úgy az ilyen jellegű magatartást minden körülmények közt nemkívánatosnak kell tekinteni, feltéve, hogy a magatartást kifejtő tudta, vagy az észszerűség és elvárhatóság határain belül tudnia kellett volna, hogy az érintett személy cselekvőképességében korlátozott vagy cselekvőképtelen.

2. sz melléklet

Zaklatást bejelentő űrlap
Bejelentő neve:
Bejelentő elérhetősége (lakcím, email cím):
Esemény helye és időpontja:
A zaklató személy neve:
A tényállás rövid leírása:
Rendelkezésre álló bizonyítékok:
A bejelentést fogadó neve (amennyiben a bejelentő azt szóban tette meg):
Bejelentés dátuma:
Bejelentő aláírása:
Bejelentést fogadó aláírása:

3. sz. melléklet

Titoktartási nyilatkozat

Alulírott _____ (név) (anya neve: _____; lakcíme: _____) nyilatkozom, hogy *A Debreceni Egyetem Klinikai Központjának etikai kódexe a munkahelyi zaklatásról* című dokumentumban foglalt eljárás során tudomásomra jutott személyes adat(ok), illetve mindennemű tény/adat/információ vonatkozásában **titoktartási kötelezettség terhel. Az itt elhangzott adatokat bizalmasan kezelem, azokat nyilvánosságra nem hozom, illetéktelen harmadik személlyel nem osztom meg, illetve ilyen személynek nem adom át, és mindent megteszek azért, hogy ezen adatok titkosságát megőrizzem.** Tudomásul veszem, hogy jelen nyilatkozatban vállalt titoktartási kötelezettségem időbeli korlátozás nélkül, az eljárás befejezését követően is fennáll.

Tudomásul veszem továbbá, hogy a jelen Titoktartási nyilatkozatban írtak megszegése esetén a hatályos jogszabályok szerinti felelősséggel és kártérítési kötelezettséggel tartozom. Amennyiben az itt leírt titoktartási kötelezettséget saját felróható magatartásomból eredően megszegem, úgy köteles vagyok minden szükséges lépést megtenni annak megakadályozása érdekében, hogy további adatok kerüljenek nyilvánosságra vagy illetéktelen harmadik személyekhez.

Debrecen, 20____. (év) _____ (hónap) _____ (nap)

Nyilatkozatot tevő aláírása