

Esélyegyenlőségi szabályzat

Érvénybe lép: 2022.04.07

2. verzió

Összeállította:

Vörösné Grünvald Anna
minőségirányítási vezető

Jóváhagyta:

Bubits Róbertné
vizsgaközpont vezető

TARTALOM

Preambulum	3
1 Veszélyeztetett csoportok	3
2 Általános célok, etikai elvek	4
2.1 A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	4
2.2 Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	4
2.3 Partneri kapcsolat, együttműködés	4
2.4 Társadalmi szolidaritás	4
2.5 Méltányos és rugalmas ellátás	4
2.6 Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése	4
2.7 Az akadálymentesítés előrehaladása	5
2.8 Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyének javítása	5
2.9 Sajátos nevelési igényű és beilleszkedési, tanulási és magatartási nehézséggel küzdő vagy fogyatékkal élő vizsgázók esélyegyenlősége	5
2.10 Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása	7
2.11 Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása	7
2.12 A Vizsgaközpontban az egyenlő bánásmód követelménye.....	7
3 HELYZETFELMÉRÉS	8
4 KONKRÉT CÉLOK	8
5 PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA.....	10
6 Záró rendelkezések.....	10
7 MELLÉKLETEK.....	11

VÁLTOZÁSKÖVETÉS - MÓDOSÍTÁSOK JEGYZÉKE

Fejezet	Módosítás tartalma	Dátum
borító	verziószám megjelenítés	2022.04.07

A mellékletek tartalma önállóan is módosulhat.

PREAMBULUM

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. (esélyegyenlőségi törvény 63. § (4) bekezdés).

Az esélyegyenlőségi terv az alábbi jogszabályok figyelembevételével készült:

- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény;
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény;
- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény;
- a képernyő előtti munkavégzős minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI.3.) EüM rendelet;
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény;
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII.26.) MüM rendelet;
- a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 199. évi LXXVII. törvény;
- a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény;
- a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Korm. rendelet.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a Zalaegerszegi Független Vizsgaközpont (továbbiakban: Vizsgaközpont) az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogalmazza meg:

1 VESZÉLYEZTETETT CSOPORTOK

- Nők
- 40 évnél idősebb korosztály
- A fogyatékkal élők
- 10 éven aluli gyermeket nevelő szülők
- Gyermekét egyedül nevelő szülők
- Roma származásúak
- 25 év alatti és/vagy pályakezdő fiatalok
- Tanulási nehézségekkel küzdők – SNI – BTMN

2 ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A Vizsgaközpont a következő irányelvek betartására törekszik:

2.1 A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

A Vizsgaközpont a foglalkoztatás/vizsgáztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók/vizsgálók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre, szakmai és képesítő vizsgákra.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók/vizsgálók bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2.2 AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA

A Vizsgaközpont a foglalkoztatás/vizsgáztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók/vizsgálók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi/vizsgáztatási légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez való hozzájárulást.

2.3 PARTNERI KAPCSOLAT, EGYÜTTMŰKÖDÉS

A Vizsgaközpont a foglalkoztatás/vizsgáztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

2.4 TÁRSADALMI SZOLIDARITÁS

A foglalkoztatás/vizsgáztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló/vizsgáló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

2.5 MÉLTÁNYOS ÉS RUGALMAS ELLÁTÁS

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedést teszünk, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését, a vizsgáztatás során a vizsgálók egyenlő bánásmódban részesítését.

2.6 NEMEK (FÉRFIAK ÉS NŐK) KÖZTI ESÉLYKÜLÖNBŐSÉGEK CSÖKKENTÉSE

A Vizsgaközpont a foglalkoztatás/vizsgáztatás során nem tesz különbséget a nemek között, elismeri minden ember szaktudását, egyenlő bánásmódban részesíti a különböző nemű munkavállalókat/vizsgálókat.

2.7 AZ AKADÁLYMENTESÍTÉS ELŐREHALADÁSA

A fogyatékos népségen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényező kerül értékelésre: a vizsgák lebonyolításánál a fizikai akadálymentesítés, a fogyatékkal élők számára biztosított információkhoz való hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció stb.)

2.8 FOGYATÉKKAL ÉLŐK ÉLETMINŐSÉGÉNEK ÉS MUNKAPIACI ESÉLYÉNEK JAVÍTÁSA

A Vizsgaközpont – lehetőségeihez mérten, igazítva a munkavégzéshez szükséges feltételekhez – a foglalkoztatás során figyelembe veszi a fogyatékossgal élő munka munkavállalók foglalkoztatását. Gátat szabhat a foglalkoztatott egészségügyi alkalmassági vizsgálatának eredménye, mivel a munkavállalóknak kötelezően egészségügyi alkalmassági vizsgálatot kell rendelkeznie a munkavégzés megkezdéséhez.

A vizsgázóknak érvényes egészségügyi alkalmassági vizsgálat szükséges amennyiben a KKK/PK ezt előírja.

Fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszicho szociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja (a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §).

2.9 SAJÁTOS NEVELÉSI IGÉNYŰ ÉS BEILLESZKEDÉSI, TANULÁSI ÉS MAGATARTÁSI NEHÉZSÉGGEL KÜZDŐ VAGY FOGYATÉKKAL ÉLŐ VIZSGÁZÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGE

Szakmai és Képesítő vizsga esetén egyaránt:

Felmentés:

A szakmai vizsga, képesítő vizsga vizsgatevékenységei alól – a jogszabályban vagy a KKK-ban, illetve a PK-ban meghatározott kivétellel – nem adható felmentés (Szkr. 264. § (1)).

Az Szkr. 264. § (1) bekezdése alapján a vizsgázó felmentést kérhet szakma vizsga vizsgatevékenységei letétele alól, ha a jogszabály, illetve a KKK erre lehetőséget ad.

Képesítő vizsga esetén vizsgatevékenység alóli felmentés a PK-ban rögzített esetekben az ott meghatározott feltételek teljesülése esetén adható.

A vizsgára való jelentkezéssel egyidejűleg a vizsgázónak írásban kell benyújtania a Vizsgaközpontnak a szakmai vizsgához, képesítő vizsgához kapcsolódó Felmentési kérelmeket

a vizsgaszabályzat 2. sz. melléklete alapján, és – rendelkezésre állás esetén – a kérelmek alapjául szolgáló dokumentumokat.

A felmentési kérelem alapjául szolgáló igazoló dokumentumokat a vizsgaközpont ellenőrzi. Legkésőbb a jelentkezési határidő lejárta után 10 nappal, a kérelmező írásbeli tájékoztatást kap a felmentési kérelem elfogadásáról, elutasításáról, illetve a felszólítást a hiányzó dokumentumok pótlására. Nem pótol, vagy nem megfelelő igazoló dokumentumok esetén a kérelmet a vizsgaközpont elutasítja. Felmentési kérelemmel kapcsolatos döntés meghozatalára, az erről szóló határozat kiállítására a vizsgaközpont vezetője jogosult.

Kedvezmények biztosítása:

Az Szkr. 297. §-a alapján a Vizsgaközpont:

- 1) az interaktív, írásbeli vizsgatevékenységen lehetővé teszi a tanulmányok során alkalmazott segédeszközök használatát vagy segédszemély igénybevételét. A vizsgaközpont a halláskárosodott vizsgázó kérelmére a vizsgatevékenység szóban történő részének idejére – ha az indokolt – jelnyelvi tolmácsot biztosít.
- 2) indokolt esetben engedélyezi, a vizsgázó igazolt kérelme alapján
 - a) a vizsgázó mentesítését a vizsgatevékenység idegen nyelvi része vagy annak egy típusa, szintje alól, ha a vizsgázót a szakmai oktatás, szakképzés során is mentesítették az idegen nyelv értékelése és minősítése alól,
 - b) az interaktív, írásbeli vizsgatevékenység szóban történő vizsgatevékenységgel vagy a vizsgatevékenység szóban történő részének interaktív, írásbeli vizsgatevékenységgel történő kiváltását:
 - c) az adott vizsgatevékenység az arra meghatározott időnél hosszabb idő alatt történő teljesítését azzal, hogy a projektfeladat esetén a hosszabbítás nem haladhatja meg a projektfeladatra előírt időtartam harminc százalékát kivéve, ha a KKK-k, PK-k másként rendelkeznek.

A kedvezmények biztosítását írásbeli kérelem formájában kell kérni a vizsgára jelentkezéssel egyidejűleg. A kérelemhez csatolni kell az Nkt. szerinti szakértői bizottság szakértői véleményét is. A kérelem alapjául szolgáló igazoló dokumentumokat a vizsgaközpont ellenőrzi. Legkésőbb a jelentkezési határidő lejárta után 10 nappal, a kérelmező írásbeli tájékoztatást kap a kérelem elfogadásáról, elutasításáról, illetve a felszólítást a hiányzó dokumentumok pótlására. Nem pótol, vagy nem megfelelő igazoló dokumentumok esetén a kérelmet a vizsgaközpont elutasítja. A kérelemmel kapcsolatos döntés meghozatalára, az erről szóló határozat kiállítására a vizsgaközpont vezetője jogosult.

Megfelelő vizsgáztatási feltételek biztosítása:

Az egyenlő esélyek biztosítása érdekében a vizsgára jelentkezők a jelentkezési lapokon (vizsgaszabályzat 1.1/1.2 mellékletei) előre jelezhetik, hogy milyen konkrét segítségnyújtásra, speciális feltételek biztosítására lesz szükségük a vizsga során.

2.10 ROMÁK ÉLETMINŐSÉGÉNEK ÉS MUNKAPIACI ESÉLYEINEK JAVÍTÁSA

A Vizsgaközpont a foglalkoztatás/vizsgáztatás során nem tesz különbséget a nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás tekintetében sem.

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7.§ (1) - (2) bekezdései).

2.11 MÁS HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK MUNKAPIACI ÉS TÁRSADALMI ESÉLYEINEK JAVÍTÁSA

A Vizsgaközpont a vizsgák szervezésével – szakmai bizonyítvány, képesítő bizonyítvány, oklevél megszerzése révén - részt vesz a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

2.12 A VIZSGAKÖZPONTBAN AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE

Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan vizsgára:

- amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy
- amelynek megszervezéséhez az állam közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy
- olyan vizsgázóra, akinek díjfizetési kötelezettsége keletkezik a szakmai/képesítő vizsgán való részvételhez

Az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell különösen:

- a vizsgáztatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, kérelmek elbírálása;
- a vizsgák követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás;
- a teljesítmények értékelése;
- a vizsgáztatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele;
- a Vizsgaközpontban megszerezhető oklevelek, bizonyítványok kiadása során.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport:

- jogellenes elkülönítése egy vizsgacsoportba, illetve az azon belül létrehozott alcsoportban.

Nem sérti meg az egyenlő bánásmód követelményét, ha:

- a vizsgát csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg, feltéve, hogy a vizsgán való részvétel önkéntes, továbbá emiatt a vizsgán résztvevőket semmilyen hátrány nem éri,
- a Vizsgaközpontban a vizsgázók kezdeményezésére és önkéntes választása szerint olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá nemzetiségi vizsgát szerveznek, amelynek célja vagy követelménye indokolja elkülönült vizsgacsoportok kialakítását; feltéve, hogy emiatt a vizsgáztatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá, ha a vizsgáztatás megfelel az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek

A Vizsgaközpont vizsgázóira vonatkozó helyzetfelmérését, a Vizsgaközpont évente felülvizsgálja. Első helyzetfelmérését elvégzi a Vizsgaközpont létrehozását követő egy éven belül.

3 HELYZETFELMÉRÉS

A helyzetfelmérés adatai a 2021. december 01-i állapot szerint.

A Vizsgaközpont központi szervezeti egységében 4 fő áll alkalmazásban.

A dolgozók közül 4 fő a határozatlan, 0 fő a határozott idejű munkavállaló.

0 dolgozó a felmentési idejét tölti.

Öt éven belül 0 személy válik nyugdíjjogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Munkavállalók közül nők:	4 fő	100 %
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma:	2 fő	50 %
Roma identitású:	0 fő	0 %
Fogyatékkal élők vagy megváltozott munkaképességűek:	0 fő	0 %
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	1 fő	25 %
ebből kisgyermekét egyedül nevelő:	0 fő	0 %
Ebből:		
nő:	0 fő	0 %
férfi:	0 fő	0 %

4 KONKRÉT CÉLOK

A vizsgaközpont az alábbi célokat tűzi ki:

- A Vizsgaközpont az esélyegyenlőségi tervét 3 éves időtartamra határozza meg.
- A Vizsgaközpont rendezvényein az esélyegyenlőség biztosítását szem előtt tartja. Az esélyegyenlőség biztosítás formájának tekintjük a Vizsgaközpont rendezvényiról szóló szórólapok, meghívók eljuttatását a hátrányos célcsoportokhoz, személyes kapcsolattartást, a rendezvényekre való eljutás, eljuttatás segítését, megvalósítását.
- Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.
A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.
A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.
- Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani.
Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőségeket.

- Munkakörülmények javítás, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- e) A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
- f) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása.
- A Vizsgaközpont nem folytat olyan gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.
- A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél (születés, esküvő, halál stb.)
- Engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.
- g) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése:
- A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.
- Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül. Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

A Vizsgaközpont a vizsgázókra az alábbi célokat tűzi ki:

A Zalaegerszegi Független Vizsgaközpont jelen esélyegyenlőségi tervének 2. pontjában leírtak betartásával a vizsgázók esélyegyenlőségének biztosítása.

A Zalaegerszegi Független Vizsgaközpont Esélyegyenlőségi és fenntarthatósági politikája

A sokszínűség, a jövőnkért és az elkövetkező nemzedékek jövőjéért érzett felelősségteljes gondolkodás, illetve a diszkriminációmentes cselekvés nagymértékben hozzájárul a szervezetek sikeréhez, az innováció és a kreativitás növeléséhez, továbbá a változásokra való gyors reagáláshoz. Ennek érdekében a Zalaegerszegi Független Vizsgaközpont a következő értékek betartását tűzte ki célul:

- Szervezetünk működése a kölcsönös tisztelet és az egyenlő bánásmód értékeire épül, ezért a sokszínűséget és a különbözőségek elfogadását kiemelt területként kezeljük.
- Tájékoztatjuk munkavállalóinkat az egyenlő bánásmód elvének megvalósításával kapcsolatos jogaikról, kötelezettségeikről, és lehetőséget biztosítunk számukra a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére, az élethelyzetüknek és választásuknak megfelelő egyéni fejlődésre.
- Minden intézményi partnerünket tájékoztatjuk a pártatlan és megkülönböztetésmentes vizsgáztatás elveinek betartásának módozatairól, és etikai szabályzatainkról, etikai kódexünkről.
- Folyamataink leírását, a végleges akkreditáció megszerzése után, az olvasási/szövegértési nehézségekkel rendelkező vizsgázók számára könnyen értelmezhető formában is közzétesszük.

- A vizsgáztatásban a jelentkezéstől a bizonyítványkiadásig különleges figyelmet fordítunk a biztonságos, előítéletmentes és támogató szervezésre, lebonyolításra.
- Partnereinkkel hosszútávú fenntartható együttműködésre törekszünk, melynek érdekében dokumentumainkat elektronikus úton hitelesítjük és kezeljük, információinkat honlapunkon vagy elektronikus úton osztjuk meg, illetve egyeztető megbeszéléseink legtöbbjét online tartjuk meg.
- Törekszünk arra, hogy a különböző vizsgák projektfeladatainak fejlesztése során a fenntarthatósági szempontok érvényesüljenek, az elkészített termékek felhasználhatók legyenek valamilyen további munkafolyamatban vagy hátrányos helyzetű személyek/csoportok számára segítséget nyújtsanak.
- Minden olyan esetet dokumentáltan kivizsgálunk, mely sérti az esélyegyenlőség és a fenntarthatóság alapelveit.

5 PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a Vizsgaközpont irányítási vezetőjéhez fordulhat.

A dolgozó esetében a panaszt a Vizsgaközpont irányítási vezetője – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a Vizsgaközpont vezető elé tárja, aki véleményével együtt 3 munkanapon belül továbbítja a Zalaegerszegi Szakképzési Centrum főigazgatója felé (továbbiakban: főigazgató).

A főigazgató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot a főigazgató által kijelölt személyek folytatják le. A kijelölt személyek a vizsgálat eredményéről tájékoztatják a főigazgatót.

Amennyiben a panasz nem a főigazgató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a főigazgató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetéséről.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

Vizsgáló esetében a beérkezett panaszt haladéktalanul ki kell vizsgálni és a panasz tartalmától függően kell intézkedni, a fenti jogszabályban meghatározottak szerint.

Vizsgáló törvényességi kérelme esetében a 12/2020. (II.7.) korm. rendelet 287.§-ban rögzített módon kell eljárni.

6 ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A Zalaegerszegi Független Vizsgaközpont esélyegyenlőségi terve 2022. december 01-én lép hatályba.



7 MELLÉKLETEK



1. SZÁMÚ MELLÉKLET

**ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS
PANASZTÉTELI ŰRLAP**
(foglalkoztatott/vizsgázó által kitöltött példány)

Szervezeti egység neve, címe:

Zalaegerszegi Független Vizsgaközpont
8900 Zalaegerszeg, Kinizsi Pál utca 74.

Panasztevő neve, beosztása:

Panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása:

Dátum:

.....

Panasztevő aláírása

2. SZÁMÚ MELLÉKLET

**ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS
PANASZTÉTELI ŰRLAP**
(minőségirányítási vezető által kitöltött példány)

Minőségirányítási vezető neve:

Vörösné Grünvald Anna

Panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása:

Minőségirányítási vezető véleménye, javaslata:

Dátum:

.....
Minőségirányítási vezető aláírása

3. SZÁMÚ MELLÉKLET

ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS MUNKÁLTATÓI DÖNTÉSRŐL SZÓLÓ ŪRLAP

A Zalaegerszegi Független Vizsgaközpont vezetője, Bubits Róbertné, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója, a panasztevő által az irányítási vezetőnek benyújtott esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi ūrlap és a kancellár által megfogalmazott vélemény alapján a

panasznak helyt adok

panaszt elutasítom

Szükséges intézkedések:

Dátum:

.....
Bubits Róbertné
vizsgaközpont vezető