

# A Székesfehérvári Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Terve



## A Székesfehérvári Tankerületi Központ 2/2024. (II.26.) szabályzata

Kiadja:

Székesfehérvár; elektronikus időbélyegző szerint

**Török Szabolcs**  
a Székesfehérvári Tankerületi Központ  
igazgatója

A Székesfehérvári Tankerületi Központ jelen szabályzatát az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként résztvevő szervekről, valamint a Klebelsberg Központtól szóló 134/2016. (VI. 10.) Korm. rendelet 5. § (2) bekezdésének 9. pontjában biztosított középírányítói hatáskörömben eljárva, a Klebelsberg Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 61/2016. (XII. 29.) EMMI utasítás 1. melléklet 40. §-a alapján **jóváhagyom**:

Budapest, elektronikus időbélyegző szerint

**Hajnal Gabriella**  
Klebelsberg Központ  
elnöke

## Tartalom

I. FEJEZET .....	3
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	3
1. A szabályzat hatálya .....	3
2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek .....	3
II. FEJEZET .....	4
KIEMELT CÉLCSOPORTOK .....	4
III. FEJEZET .....	5
HELYZETFELMÉRÉS.....	5
IV. FEJEZET .....	5
KONKRÉT CÉLOK.....	5
V. FEJEZET .....	7
KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK.....	7
VI. FEJEZET .....	7
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS.....	7
1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre .....	7
2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	8
3. FEJEZET .....	9
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	9
Mellékletek.....	10
1. számú melléklet.....	10
Helyzetfelmérés.....	10
2. számú melléklet.....	11
Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint 18 évet be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról.....	11
3. számú melléklet.....	12
Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról .....	12
4. számú melléklet.....	13
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről.....	13
5. számú melléklet.....	14
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékosággal élő gyermek neveléséről.....	14
6. számú melléklet.....	15
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap.....	15

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

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **Székesfehérvári Tankerületi Központ** mint munkáltató ( a továbbiakban Tankerületi Központ, vagy munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatának 5.§ (2) bekezdés f) pontjában biztosítottá jogkörömben eljárva a következő szabályzatot adom ki.

## **I. FEJEZET**

### **ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**

#### **1. A szabályzat hatálya**

1. §. A szabályzat szervezeti és személyi hatálya kiterjed:

A Tankerületi Központ valamennyi szervezeti egységére, valamennyi, a Tankerületi Központ által fenntartott és működtetett köznevelési intézményre, a Tankerületi Központ kormánytisztviselőire, munkavállalóira, valamint a köznevelési intézmények köznevelési foglalkoztatottaira ( a továbbiakban együtt: foglalkoztatott).

#### **2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek**

2. § (1) A Tankerületi Központ elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és ennek érdekében intézkedéseket tesz az alapelvek sérülése esetén.

(2) A Tankerületi Központ az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozhat.

(3) A Tankerületi Központ az előmenetel során nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést.

(4) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, továbbá a vonatkozó egyéb jogszabályok és a Tankerületi Központ belső szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében a foglalkoztatottak között betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit, és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

(5) A Tankerületi Központ tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme
- b) faji hovatartozása
- c) bőrszíne

- d) nemzetisége
- e) nemzetiséghez való tartozása
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága
- h) egészségi állapota
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése
- j) politikai vagy más véleménye
- k) családi állapota
- l) anyasága(terhessége) vagy apasága
- m) szexuális irányultsága
- n) nemi identitása
- o) életkora
- p) társadalmi származása
- q) vagyoni helyzete
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama
- s) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb élethelyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

miatt részesülő kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesülő, részesült, vagy részesülne.

(6) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során- az esélyegyenlőségi törvény III. fejezetében foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

(7) A Tankerületi Központ tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megfélemlítést és megtorlást.

(8) A fenti célokat szem előtt tartva a Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőségi szempontból kiemelt célcsoportokat, és a belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és a támogatása formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

(9) A Tankerületi Központ az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetében megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

## **II. FEJEZET**

### **KIEMELT CÉLCSOPORTOK**

3. § (1) Az esélyegyenlőségi törvény és a jelen szabályzat keretein belül a Tankerületi Központ- különösen a jobb munkakörülmények biztosítása, a munkaszervezés és a létszámleépítés vonatkozásában – kiemelt célcsoportként kezeli az alábbi foglalkoztatotti csoportokat:

- a) nők,
- b) 40 év felettiak,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) roma származásúak,
- e) két vagy több 10 év alatti gyermeket nevelő,
- f) tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint
- g) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottakat.

(2) A Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

### **III. FEJEZET HELYZETFELMÉRÉS**

4.§ (1) A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része – így különösen a nemre, korra, iskolai végzettségre vonatkozó adatok – a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A létszámadatok és statisztikák a helyzetfelmérésben az adott tárgyév január 1-jei állapotot tükrözik. A helyzetfelmérés a szabályzat 1. számú melléklete tartalmazza.

(2) A Tankerület évente, február 28. napjáig helyzetfelmérést készít. A helyzetfelmérés alapvető szempontja:

- a) mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
- b) éri-e hátrány, és ha igen, mely területeken az egyes foglalkoztatottakat?
- c) elégedettek-e az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával?
- d) elégedettek-e az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, eljárásrendjével?
- e) elégedettek-e a tájékoztatás színvonalával, az információkhoz való hozzáférés minőségével?

### **IV. FEJEZET KONKRÉT CÉLOK**

5. § (1) A munkáltató a megüresedett állásra kiírt pályázatok megfogalmazásánál, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során a 2.§-ban foglaltak szerint nem tesz különbséget.

(2) A munkáltató a kiválasztás során elősegíti a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő munkatársak alkalmazását.

6. § A munkáltató törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérítések megszüntetésére.

7. § A munkáltató a vezetői utánpótlásnál — a jogszabályi keretek között és a mérlegelési jogkör fenntartása mellett — elsősorban a belső kiválasztásra épít.

8. § A munkáltató támogatja a foglalkoztatottak szakmai képzéseken, tanfolyamokon való részvételét.

9.§ (1) A 10 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató — lehetőségeihez mérten — figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények során elrendelt szünetek idejét.

(2) A szülési vagy fizetés nélküli szabadságon lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a munkáltató gyermek-, illetve családi rendezvényeire, segíti a szülési és fizetés nélküli szabadságról visszatérő foglalkoztatottak munkahelyi beilleszkedését.

(3) Az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt (különösen a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő szülők), a gyermek otthoni gondozásáról visszatérő szülő, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak számára a munkáltató lehetőséget biztosít a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

10. § A munkáltató a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő foglalkoztatottak betanítására.

11. § A munkakörülmények, különös tekintettel a 40 éven felüli, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak helyzetének javítására a munkáltató:

- a) az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év feletti pályázatát nem utasíthatja el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás a korukból következően már nem kifizetődő.
- b) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel kedvezőbbé és ellenőrizhetőbbé teszi.

12. § (1) A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a Tankerületi Központ az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakról – a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten – nyilvántartást vezet. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges és személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezelhetők. A nyilatkozatok bármikor megtehetőek.

(2) A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:

- a) nyilatkozat 10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermek számáról (2. melléklet)
- b) nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról ( 3. melléklet) ,
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosrágról, megváltozott munkaképességről (4. melléklet),
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (5. melléklet).

## **V. FEJEZET**

### **KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK**

#### 13. § A munkáltató biztosítja

- a) esélyegyenlőségi referens folyamatos alkalmazását (felelős: tankerületi igazgató);
- b) az egyenlő bánásmód elvének betartását a munkaerő felvételénél és előléptetéseknél, továbbá átlátható és nyilvános felvételi és kinevezési rendszer működtetése. (felelős : köznevelési, jogi és humánpolitikai főosztályvezető);
- c) az akadálymentesítést; (a Tankerületi Központ minden projektben, ahol épületre, tárgyra, technológiára, szolgáltatásra irányuló tervezési, fejlesztési tevékenység történik, alkalmazza a fizikai és infokommunikációs hozzáférhetőség szempontjait. Ennek érdekében a pályázati források bevonásával elősegíti az intézmények akadálymentesítését, segítve a speciális szükségletű tanulók és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak munkavégzését, az intézmények közszolgáltatásait igénybe vevőket. (felelős: gazdasági vezető)
- d) a tartósan munkanélküliek újbóli foglalkoztatását (a Tankerületi Központ, mint munkaadó törekszik a tartósan munkanélküli, hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók alkalmazására, foglalkoztatására).

## **VI. FEJEZET**

### **AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS**

#### **1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre**

14. § (1) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Tankerületi Központ folyamatosan biztosítja esélyegyenlőségi referens munkatárs foglalkoztatását. Az esélyegyenlőségi referens munkakör osztott munkakörben is ellátható.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) az esélyegyenlőségi terv teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése és annak a munkáltatóval és a munkatársak érdekképviselői szervével való egyeztetése,
- b) a munkatársak részéről írásos formában érkező panaszok véleményezése és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére való továbbítása,
- c) a tárgyévét követő év március 15. napjáig jelentést készít az esélyegyenlőségi tervben foglaltak tárgyévi megvalósulásáról, amelyet – az érdekképviselői szerv véleményezését követően – jóváhagyásra felterjeszt a tankerületi igazgató részére, a célok és célcsoportok bővítésére vonatkozó javaslatával együtt.

## 2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén

15. § (1) A Tankerületi Központ lehetőséget biztosít a panasztételre a (2)-(7) bekezdésben meghatározott módon.

(2) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megfélemlítés, valamely hátrány kilátásba helyezése, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az esélyegyenlőségi törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat panasszal. A panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

(3) Az esélyegyenlőségi referens a 6. melléklet szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt. A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésre álló törvényes eszközök igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

(4) Az esélyegyenlőségi referens — ha az ügy jellege lehetővé teszi —, anonim módon, álláspontjával együtt a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni. A vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt szervezeti egysége folytatja le, legfeljebb 10 munkanapon belül. A kijelölt szervezeti egysége a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

(5) Amennyiben a panasz nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt eset meglétét (különösen zaklatás, emberi méltóság megsértése), a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles intézkedni a kifogásolt esemény megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a foglalkoztatottat tájékoztatni kell.

(6) Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelmények megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

(7) Amennyiben az ügy az egyeztetés során nem oldható meg, az esélyegyenlőségi referens az érintett munkatársat tájékoztatja az általa igénybe vehető eljárásokról.



### **3. FEJEZET**

#### **ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

16.§ (1) Jelen tankerületi esélyegyenlőségi terv a Klebelsberg Központ elnökének jóváhagyó aláírásához kötődő elektronikus időbélyegző szerinti időpontban lép hatályba és határozatlan időre szól.

(2) A korábbi tankerületi esélyegyenlőségi terv fenti időponttól hatályát veszíti.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

(4) Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a tankerületi igazgatóval egyeztetettek szerint.

## Mellékletek

### 1. számú melléklet

#### Helyzetfelmérés

A Székesfehérvári Tankerületi Központ esélyegyenlőségi indikátorszámainak elemzése alapján megállapítható, hogy esélyegyenlőségi szempontok alapján kiegyensúlyozott értékekkel működik a Tankerületi Központ. Panasz, egyéb bejelentés nem érkezett az esélyegyenlőségi referens felé. A jövőben frissíteni szükséges a Tankerületi Központ foglalkoztatotti állományába tartozó munkatársakkal kapcsolatos humánpolitikai állománytáblát.

Tervezzük a belépő dolgozók informálását és belső képzések szervezését az esélyegyenlőségi szempontok szélesebb körű megismertetése érdekében.

A Tankerületi Központot az alábbi kormánytisztviselői állomány alkotja.

feladat	fő	feladattal terhelt üres státusz
Tankerületi igazgató	1	0
Szakmai vezető	1	0
Gazdasági vezető	1	0
Belső ellenőr	1	0
Gazdálkodási, Üzemeltetési és Pályázati Főosztályvezető	1	0
Pénzügyi, Számviteli Osztályvezető	1	0
Pénzügyi, Számviteli Osztály	17	0
Vagyongazdálkodási, Beszerzési, Üzemeltetési, Informatikai és Pályázati Osztályvezető	1	0
Vagyongazdálkodási, Beszerzési, Üzemeltetési, Informatikai és Pályázati Osztály (Információbiztonsági felelős)	9	0
Igazgatói Titkárságvezető	1	0
Igazgatói Titkárság	5	0
Köznevelési, Jogi és Humánpolitikai Főosztályvezető	1	0
Köznevelési Osztályvezető/Védelmi referens	1	0
Köznevelési Osztály (Integritási tanácsadó és Esélyegyenlőségi referens)	6	0
Jogi és Humánpolitikai Osztályvezető	1	0
Jogi és Humánpolitikai Osztály (Adatvédelmi tisztviselő)	13	0
Összesen:	61	0

Intézményeinkben 2259 pedagógust foglalkoztatunk.

## 2. számú melléklet

### Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint 18 évet be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számára

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatáson alapul.

Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve(1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve(2):	
Születési ideje:	
Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

.....; 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

**3. számú melléklet**

**Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról**

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatáson alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Szülő neve	
Születési ideje:	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

.....; 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

**4. számú melléklet**

**Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről**

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatáson alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Fogyatékoság mértéke, megnevezése:	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

.....; 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

**5. számú melléklet**

**Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről**

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatáson alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve(1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve(2):	
Születési ideje:	
Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

.....; 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

**6. számú melléklet**

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap**

Foglalkoztatott neve, beosztása:	
Munkáltató neve, címe:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	

.....; 20.....

.....

foglalkoztatott aláírása