

## A Zalaegerszegi Tankerületi Központ VI.5./2017. (VI.20.) szabályzata

### A Zalaegerszegi Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Terve

Készítette:

Zalaegerszeg, 2017. június 20.



.....

**Kajári Attila**  
tankerületi igazgató

Zalaegerszegi Tankerületi Központ

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

Budapest, 2017. .... június ..... 30.



.....

**dr. Solti Péter**  
elnök  
Klebelsberg Központ



## 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.....	6
Konkrét intézkedések, programok .....	6
VI. Fejezet .....	7
Az esélyegyenlőségi referens .....	7
3. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre.....	7
4. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	7
VII. Fejezet .....	8
Záró rendelkezések .....	8
1. számú melléklet .....	9
Helyzetfelmérés .....	9
2. számú melléklet .....	10
Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról.....	10
3. számú melléklet .....	11
Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról.....	11
4. számú melléklet .....	12
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről.....	12
5. számú melléklet .....	13
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről .....	13
6. számú melléklet .....	14
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap .....	14

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése alapján a Zalaegerszegi Tankerületi Központ, mint munkáltató (a továbbiakban: Tankerületi Központ vagy munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatának 5. § (2) bekezdés f) pontjában biztosított jogkörömben eljárva a következő szabályzatot adom ki.

## I. FEJEZET

### ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### 1. A szabályzat hatálya

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

- a) a Tankerületi Központ valamennyi szervezeti egységére,
- b) valamennyi, a Tankerületi Központ által fenntartott és működtetett köznevelési intézményre,
- c) a Tankerületi Központ kormánytisztviselőire és kormányzati ügykezelőire, munkavállalóira, valamint a köznevelési intézmények közalkalmazottaira (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott, vagy munkavállaló).

#### 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) 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 Kjt., Kttv., Mt., 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) érdekképviselőhöz való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, 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.

**3. §** A fenti célokat szem előtt tartva a Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

**4. §** 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 esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

## II. FEJEZET

### KIEMELT CÉLCSOPORTOK

**5. §** (1) Az esélyegyenlőségi törvény és jelen szabályzat keretein belül a Tankerületi Központ – különösen a jobb munkakörülmények biztosítása, a munkaszervezés és a létszámleépítés vonatkozásában – kiemelt célcsoportként kezeli az alábbi munkavállalói 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 foglalkoztatottak.

(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

**6. §** (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 2017. évi állapotot tükrözik. A helyzetfelmérést a szabályzat *1. számú melléklete* tartalmazza.

(2) A Tankerületi Központ évente, december 31-ig 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

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

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

**8. §** A munkáltató törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére.

**9. §** A munkáltató a vezetői utánpótlásnál – a jogszabályi keretek között és a mérlegelési jogkör fenntartása mellett – elsősorban a belső kiválasztásra épít.

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

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

(2) A GYED-en és GYES-en lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a munkáltató gyermek-, illetve családi rendezvényeire; segíti a GYED-ről és GYES-ről 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 rész munkaidőben történő foglalkoztatásra.

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

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

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

**14. § (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 gyermekek számáról (2. melléklet),
- b) nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról (3. melléklet),
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről (4. melléklet),
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (5. melléklet).

## V. FEJEZET

### KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

**15. §** A munkáltató a 2017. évben az alábbi konkrét esélyegyenlőségi intézkedések megtételét határozta el:

- a) A Tankerületi Központ az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi feladatokat osztott munkakörben referens látja el.

felelős: tankerületi igazgató

határidő: 2017. június 30.

- b) Humán erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása, továbbképzési terv tankerületi szintű elkészítése.

felelős: szakmai igazgató-helyettes

határidő: 2017. június 30.

- c) Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.  
felelős: tankerületi igazgató  
határidő: folyamatos
- d) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.  
felelős: tankerületi igazgató  
határidő: folyamatos
- e) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód biztosítása, pályázati eljárás alkalmazása.  
felelős: tankerületi igazgató  
határidő: folyamatos

## VI. FEJEZET

### AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

#### 3. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

**16. § (1)** A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Tankerületi Központ folyamatosan biztosítja jogi végzettségű 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 érdek-képviselési szervével való egyeztetése,
- b) a munkatársak részéről írásos formában érkező panaszok véleményezése és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére való továbbítása,
- c) a tárgyévet követő év március 15. napjáig jelentést készít az esélyegyenlőségi tervben foglaltak tárgyevi megvalósulásáról, amelyet – az érdek-képviselési szerv véleményezését követően – jóváhagyásra felterjeszt a tankerületi igazgató részére, a célok és a célcsoportok bővítésére vonatkozó javaslatával együtt.

#### 4. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén

**17. § (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 érdek-képviselési szervhez vagy az esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat.

(3) Az érdek-képviselési szerv és az esélyegyenlőségi referens kölcsönösen tájékoztatják egymást (a foglalkoztatottak nagyobb csoportját érintő ügyekben valamennyi érdek-képviselési szervet) a beérkezett panaszról és kialakítják saját vagy közös álláspontjukat az ügyvel kapcsolatosan. Az esélyegyenlőségi referens a *6. melléklet* szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt.

A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

(4) Az esélyegyenlőségi referens, illetve az érdek-képviselői szerv a panaszt – 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 egység folytatja le, legfeljebb 10 munkanapon belül. A kijelölt szervezeti egység 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 követelményének 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.

## **VII. FEJEZET**

### **ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

**18. § (1)** Jelen szabályzat a Klebelsberg Központ elnökének jóváhagyását követő 5. napon lép hatályba.

(2) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet legkésőbb 2020. június 1. napjáig elfogadják.

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



**1. számú melléklet**

**Helyzetfelmérés**

A helyzetfelmérés adatai a 2017. évet tükrözik.

A munkáltatónál 1957 fő áll alkalmazásban. A Tankerületi Központnál, mint munkáltatónál dolgozók közül 1789 fő a határozatlan, 165 fő a határozott időre kinevezett közalkalmazott, köztisztviselő és egyéb jogviszonyban foglalkoztatott dolgozó áll. Közfoglalkoztatott jogviszonyban 72 fő. 36 fő dolgozó a felmentési idejét tölti. Öt éven belül 345 személy válik nyugdíjra jogosulttá.

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

<b>Összlétszám:</b>	<b>1957</b>	<b>fő</b>	<b>100</b>	<b>%</b>
A nők létszáma:	1594	fő	81	%
A 40 év feletti munkavállalók	1534	fő	78	%
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma	1247	fő	64	%
Roma identitású:	0	fő	0	%
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	21	fő	1	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	nincs adat	fő	0	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	nincs adat	fő	0	%

A Tankerületi Központ jelenleg az alábbi intézkedéseket fogatosítja az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében:

- Megüresedett álláshelyek pályáztatása, a foglalkoztatottak vonatkozásában a napi munkavégzés beosztásakor tekintettel vagyunk a nők, kiskorú gyermeket nevelők, gyermeküket egyedül nevelők, nyugdíj előtt állók helyzetére.
- A kiválasztás során támogatjuk a megváltozott munkaképességgel, fogyatékkal élők alkalmazását.
- Valamennyi munkavállaló személyanyagának kontrolljával segítjük a jogszabálynak megfelelő azonos szempontú bérezések kialakítását.
- Támogatjuk a családbarát munkahelyi körülmények megteremtését.
- Intézkedéseink során érvényt szerzünk a nemek közti esélykülönbségek csökkentésének.
- Támogatjuk munkavállalóink továbbképzéseken való részvételét.
- Munkavállalóink szabadságának kiadásának tekintetében érvényesítjük minden dolgozónál egységesen a családbarát szemléletet, igyekszünk a szabadságokat a meghatározott munkarend mellett a dolgozó kérésének megfelelően kiadni.
- Támogatjuk a GYES-ről, GYED-ről visszatérők beilleszkedését.
- Munkajogi tanácsadással támogatjuk dolgozóink munkavállalását érintő döntéseit.
- A dolgozóink kérésére lehetőséget biztosítunk rész munkaidőben történő foglalkoztatásra.
- Fiatalok beilleszkedését elősegítő mentor-tevékenységet folytatunk.
- Indokoltság esetén, rászorultsági alapon fizetési előleget biztosítunk (a Kollektív Szerződésben megfogalmazottak szerint).

**2. számú melléklet**

**Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáraól**

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

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Fogyatékoság mértéke, megnevezése:	
Fenti 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 adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekemet/gyermkeimet 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 (az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	

....., 20.....

.....  
esélyegyenlőségi referens