



Nagykunsági Független Vizsgaközpont

5300 Karcag, Dózsa György út 29. ☎ +36-59-500-130

✉ info@nagykunvk.hu 🌐 www.nagykunvk.hu



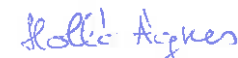
A NAH által **NAH-12-0049/2022** számon akkreditált vizsgaközpont (személytanúsító szervezet)

Esélyegyenlőségi Terv

3. verzió

Hatályos: 2024.01.16.

Összeállította:


Holló Ágnes
irányítási vezető

Ellenőrizte és jóváhagyta:


Szoboszlai Arpa
vizsgaközpont vezető





Tartalom

1. Bevezetés	4
2. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya	4
3. Fogalmak	5
4. Általános célok és alapelvek	5
4.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód.....	5
4.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	6
4.3. Partneri kapcsolat, együttműködés	6
4.4. Társadalmi szolidaritás	6
4.5. Méltányos és rugalmas ellátás	6
4.6. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése	7
4.7. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése.....	7
4.8. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása.....	7
5. Helyzetértékelés	8
6. Pontos célok	8
6.1. Esélyegyenlőségi referens kinevezése	8
6.2. Veszélyeztetett csoportok támogatása	9
6.3. A Vizsgaközpont speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé tétele érdekében biztosítja:.....	9
6.4. A tervezett munkavállalói felmentéseknél különös figyelemmel mérlegeli az 50 évnél idősebbek érdekeit.	9
6.5. A veszélyeztetett munkavállalói kör igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében az alábbiakat biztosítja:	9
6.6. A munkaerő-felvétel területén:	9
6.7. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, egész életen át tartó tanulás ösztönzése	10
6.8. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében.....	10
6.9. Szociális biztonság megteremtése érdekében	10
6.10. Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése:	10
6.11. Segíti a pályakezdekők betanulását, beilleszkedését a munkahelyi környezetbe.....	11
7. Panasztétel biztosítása	11
8. Egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a vizsgáztatás során	11
9. Egyéb rendelkezések	12
1. sz. melléklet	13



<i>Módosítások jegyzéke</i>		
Oldalszám	Módosítás tartalma	Módosítás dátuma
4. oldal	Bevezetés kiegészítése, Esélyegyenlőségi terv hatályának rögzítése	2023.04.01.
5. oldal	3. fejezet beillesztése	2023.04.01.
5-7. oldal	Általános célok és alapelvek pontosítása, kiegészítése	2023.04.01.
8. oldal	5. fejezet beillesztése	2023.04.01.
8-11. oldal	Pontos célok kiegészítése, részletezése	2023.04.01.
11. oldal	8. fejezet beillesztése	2023.04.01.
12. oldal	9. fejezet beillesztése	2023.04.01.
8. oldal	5. fejezet: Helyzetértékelés aktualizálása	2024.01.16



1. Bevezetés

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy biztosítsa a Nagykunsági Független Vizsgaközpont munkavállalói számára az egyenlő bánásmód elvének teljeskörű érvényesülését, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérje, és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, orvosolja az esetleges sérelmeket.

Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítése során tekintettel voltunk az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésében, és a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12.§-ában rögzített kötelezettségünkre, továbbá jelen dokumentum az alábbi jogszabályok figyelembe vételével, és ezekkel összhangban készült:

- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.)
- a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény
- a képernyő előtti munkavégzés 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 nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvény
- a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény
- a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Szkr.)

2. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

Függetlenül az alkalmazás formájától, jellegétől, valamint a munkaidőtől, a terv hatálya kiterjed a Nagykunsági Független Vizsgaközpont minden alkalmazottjára. Az egyenlő esélyek biztosítása minden munkavállaló számára biztosított jog, ugyanakkora veszélyeztetett célcsoportok kiemelt figyelmet igényelnek. Esélyegyenlőségi Tervünkkel kiemelten szeretnénk segíteni a(z):

- nőket
- 50 évnél idősebb korosztályt
- fogyatékossgal élőket
- kisebbségeket
- 10 éven aluli és/vagy tartósan beteg gyermeket nevelő szülőket
- idős/beteg hozzátartozójukat gondozó munkavállalókat
- pályakezdő fiatalokat



3. Fogalmak

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha egy személyt vagy csoportot valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés az a mulasztás is, ha valamely védett tulajdonsággal rendelkező (pl. fogyatékos) személyek esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében jogszabály kötelezettséget ír elő (például akadálymentesítést, sajátos nevelési igényű gyermek számára fejlesztést), és annak az arra kötelezett nem tesz eleget.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő és látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely valamely védett tulajdonsággal rendelkező személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.

Zaklatást valósít meg az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek valamely védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása az adott személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésről van szó, ha valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket, vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönítenek.

Megtorlást valósít meg az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Az ebbe a körbe nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

4. Általános célok és alapelvek

4.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Vizsgaközpontunk kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, a munkabérek és más juttatások megállapítására, a továbbképzések és egyéb



A NAH által **NAH-12-0049/2022** számon akkreditált vizsgaközpont (személytanúsító szervezet)

ösztonzések meghatározására, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a dolgozók bármínemű – különösen koruk, nemük, családi állapotunk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti – diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

Vizsgaközpontunk elutasítja a hátrányos megkülönböztetés minden formáját. Sem munkavállalóinkat, sem a Vizsgaközponttal bármilyen okból és formában kapcsolatba kerülőket nem érheti hátrányos megkülönböztetés, ezért kiemelt figyelmet fordítunk a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

4.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során Vizsgaközpontunk tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát és egyediségét. Érdekeiket figyelembe véve, a Vizsgaközpont saját érdekeivel összeegyeztetve igyekszünk olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört kialakítani, melyek hozzájárulnak az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez.

4.3. Partneri kapcsolat, együttműködés

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

4.4. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

4.5. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas a foglalkoztatás során felmerülő összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére. Vizsgaközpontunk fontosnak tartja, hogy minden munkavállalója számára – már a munkába állás előtt, továbbá a munkaviszony fennállása alatt és a megszűnése esetén is - biztosítsa az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információkhoz és erőforrásokhoz való hozzáférést. Ezért törekszünk olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, melyek elősegítik az esélyegyenlőség megvalósulását.



4.6. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése

Vizsgaközpontunk igyekszik támogatni a kisgyermeket nevelő munkavállalóit abban, hogy mind munkahelyükön, mind a családjukban el tudják látni kötelezettségeiket. Ugyanakkor idős, beteg vagy fogyatékkal élő hozzátartozójukat gondozó munkatársaink esetében is törekszünk a munkarend családi szükségletekhez való igazítására. Az egyéni szempontok figyelembevétele mellett azonban nem feledkezhetünk meg Vizsgaközpontunk érdekeiről, a feladatellátás zavartalanságáról sem.

4.7. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

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

4.8. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény meghatározása szerint fogyatékos személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.

Vizsgaközpontunk elutasítja az egészségi állapot, fogyatékoság miatti hátrányos megkülönböztetést. A foglalkoztatásnak azonban gátat szabhat a foglalkoztatott egészségügyi alkalmassági vizsgálatának eredménye, mivel a munkavállalóknak kötelezően egészségügyi alkalmassági vizsgálatot kell rendelkeznie a munkavégzés megkezdéséhez.

Lehetőségeinkhez mérten igyekszünk a fogyatékkal élők foglalkoztatási körülményeinek javítására. Így fontos számunkra, hogy a jövőben megvalósuló építési beruházások során megtörténjen Vizsgaközpontunk épületének fizikai akadálymentesítése. Az akadálymentes környezet nemcsak a mozgáskorlátozott személyek hátrányait csökkentené, hanem a babakocsival közlekedő kisgyermekes szülők, valamint a beteg és idős emberek is hasznélvezői lehetnének.

Egyéb fejlesztéseink során igyekszünk elérni, hogy a fogyatékkal élők számára a lehető legszélesebb körben legyen biztosított info-kommunikációs hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához (pl.: vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció).

Vizsgaközpontunk vállalja, hogy a nők, az 50 évnél idősebb munkavállalók, a fogyatékos személyek, a magukat valamely kisebbséghez tartozónak valló személyek, 10 éven aluli és/vagy tartósan beteg gyermeket nevelő szülők, idős/beteg hozzátartozójukat gondozó munkavállalók és a pályakezdő fiatalok esélyegyenlőségének elősegítését szem előtt tartva szervezi tevékenységét. A bérezés és a jóléti juttatások körében ugyanazon rendezési elveket alkalmazzuk a fent felsorolt munkavállalói csoportok esetében, mint bármely más – veszélyeztetett csoportba nem tartozó – munkavállalóra vonatkozóan.



Vizsgaközpontunk az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített alapelveket a vizsgáztatási folyamat során is érvényesíti.

5. Helyzetértékelés

A helyzetértékelés elkészítéséhez szükséges adatok a személyügyi nyilvántartási rendszerből elérhetőek.

Vizsgaközpontunkban **5 fő** dolgozik főállásban, határozatlan idejű munkaszerződéssel. **Próbaidős**, nyugdíjazás előtt álló kollégánk nincs.

A veszélyeztetett csoportba tartozó munkavállalók statisztikai adatai az alábbiak szerint alakulnak:

nők	4 fő	80 %
50 évnél idősebb korosztály	0 fő	-
fogyatékossgal élő	0 fő	-
kisebbséghez tartozónak vallja magát	nincs adat	-
10 éven aluli és/vagy tartósan beteg gyermeket nevelő szülő	2 fő	40 %
idős/beteg hozzátartozójukat gondozó munkavállaló	nincs adat	-
pályakezdő fiatal	0 fő	-

6. Pontos célok

A Vizsgaközpont az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása érdekében az alábbiakat vállalja:

6.1. Esélyegyenlőségi referens kinevezése

Az esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik, hogy vizsgálja az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulását, valamint előkészítse az Esélyegyenlőségi Terv felülvizsgálatát. Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt, és a munkáltató felé továbbítja.



6.2. Veszélyeztetett csoportok támogatása

- családi és munkahelyi kötelezettség összehangolásának segítése
- munkabér előleg

6.3. A Vizsgaközpont speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé tétele érdekében biztosítja:

- lehetőségekhez mérten az Vizsgaközpont épületének fizikai akadálymentesítést
- a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információk mindenki számára elérhető módon történő közlését
- nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítését
- a megfelelő munkabiztonsági körülmények megteremtéséről való gondoskodást
- a képernyő előtti munkavégzés szabályai alkalmazásának (különös tekintettel a munkaközi szünet igénybe vételére) figyelemmel kísérését

6.4. A tervezett munkavállalói felmentéseknél különös figyelemmel mérlegeli az 50 évnél idősebbek érdekeit.

6.5. A veszélyeztetett munkavállalói kör igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében az alábbiakat biztosítja:

- ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények
- speciális felszerelések (pl.: szemüveg) vagy szolgáltatások
- az egészséges életmód kialakítására való aktív ösztönzés céljából a cafetéria rendszerben egészségmegőrző tevékenységre felhasználható juttatásokat (pl.: Széchenyi-pihenőkártya) is biztosít

6.6. A munkaerő-felvétel területén:

- az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon, a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé
- a felvételnél nem tekinti kizáró tényezőnek, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl.: nagybetűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szüksége a feladat ellátásához
- a nyilvános álláshirdetések megfogalmazásakor, és a dolgozók kiválasztásakor az életkor, a nem, a nemzetiség, a családi és egészségi állapot stb. szempontjából nem tesz különbséget.
- A munkaerőkiválasztás során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készséget és képességet



6.7. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, egész életen át tartó tanulás ösztönzése

- biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést minden dolgozó számára érthető módon
- a képzéseket lehetőség szerint a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi
- rugalmas képzési rendszert alakít ki
- képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára
- a jogszabályban előírt képzési követelmények teljesítését támogatja, a felkészülést biztosítja

6.8. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében

- a munkaidő kialakításánál figyelembe vesz speciális munkavállalói körülményeket
- a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti
- a szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál tekintettel van az oktatási intézmények nyitva tartására
- a gyermeket nevelők esetében törekszik a munkáltató, hogy a képzés, továbbképzés illeszkedjen a családi kötelezettségeikhez (pl.: távoktatás, e-learning lehetőségek felajánlása)
- rendkívüli családi események (pl.: gyermek ballagása, szülői értekezlet stb.) esetére szabadság biztosítása a rendes szabadságkeret terhére
- biztosítja a munkavállalók gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunka konzultáció lehetőségét, amennyiben erre van megfelelő végzettségű, gyakorlattal rendelkező szakember és kapacitás, illetve a munkahely megfelel a jogszabályokban előírt feltételeknek

6.9. Szociális biztonság megteremtése érdekében

- létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza
- biztosítja, hogy a dolgozói teljesítményértékelő rendszer kizárja a megkülönböztetés lehetőségeit
- figyelmet fordít a munkavállalóknak adható juttatások, kedvezmények esélyegyenlőségen alapuló, szolidáris elosztására

6.10. Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése:

- segíti a nyugdíjba vonulást megelőző években a felkészülést a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre
- tájékoztatja a munkavállalót a nyugdíjba vonulás lehetőségéről, annak munkajogi vonatkozásairól
- a munkaköri feladatok meghatározásakor figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló dolgozó fizikai terhelhetőségét



6.11. Segíti a pályakezdeők betanulását, beilleszkedését a munkahelyi környezetbe

7. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése – közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás – előfordulása esetén a munkavállaló az Ebktv-ben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a vizsgaközpont esélyegyenlőségi referenséhez fordulhat.

A munkavállaló esetében a panaszt, a Vizsgaközpont esélyegyenlőségi referense - 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 munkáltató felé. A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt személyek folytatják le. A kijelölt személyek a vizsgálat eredményéről tájékoztatják a munkáltatót.

Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

8. Egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a vizsgáztatás során

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 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,
- az Vizsgaközpontban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása során.



A NAH által **NAH-12-0049/2022** számon akkreditált vizsgaközpont (személytanúsító szervezet)

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport jogellenes elkülönítése egy vizsgacsoportban, illetve az azon belül létrehozott alcsoportban.

Nem sérti 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.

Egyenlő bánásmód elvének megsértése miatt vizsgázótól beérkezett panaszt haladéktalanul ki kell vizsgálni és a panasz tartalmától függően kell intézkedni.

9. Egyéb rendelkezések

A Nagykunsági Független Vizsgaközponttal foglalkoztatási jogviszonyban álló, valamint a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az Esélyegyenlőségi Tervet meg kell ismertetni.

Az Esélyegyenlőségi Tervet szüksége szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni, a benne foglaltak megvalósulásáról évente beszámolót kell készíteni.



1. sz. melléklet

**ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL
KAPCSOLATOS PANASZTÉTELI ŰRLAP**

(foglalkoztatott/vizsgáló által kitöltött példány)

Szervezeti egység neve, címe:

.....
.....

Panaszos neve, beosztása.

.....

Panasztétel dátuma:

202... ..

A panasz rövid leírása:

.....
.....
.....
.....

Kelt:

.....

aláírás

