



**EGYESÍTETT EGÉSZSÉGÜGYI ÉS
SZOCIÁLIS INTÉZMÉNY GYŐR
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2026. NOVEMBER 1. – 2029. OKTÓBER 31.**

Tartalom

I.	Bevezetés	2
1.	Az Esélyegyenlőségi Terv célja	2
2.	Az Esélyegyenlőségi terv hatálya	2
2.1.	Személyi hatály	2
2.2.	Időbeli hatály	2
3.	Alapelvek	3
3.1.	Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód követelménye	3
3.2.	Az emberi méltóság tiszteletben tartása	3
3.3.	Partneri kapcsolat, együttműködés	3
3.4.	Méltányos munkáltatói intézkedések	4
3.5.	Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség feltételezett vagy bejelentett megsértése	4
II.	Az intézmény bemutatása	4
III.	Helyzetelemzés	5
1.	Kiemelt célcsoport	5
2.	Foglalkoztatotti adatok	5
2.1.	Foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása	5
2.2.	Foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása	6
2.3.	Foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása	6
2.4.	Foglalkoztatottak foglalkoztatotti jogviszony alapján	7
2.5.	Kiemelt célcsoportok számadatai	7
2.6.	Képzésben résztvevők számadatai	8
IV.	Az esélyegyenlőséget veszélyeztető tényezők elemzése	8
1.	Munkaerőhiány	8
2.	Kiegészítés	9
3.	Több műszakos munkarend	9
4.	Fizikai és pszichés terhelés	9
5.	Munka–magánélet egyensúlya	9
6.	Akadálymentesítés	9
7.	Továbbképzésekhez való hozzáférés	9
V.	Intézkedési terv	9
VI.	Esélyegyenlőségi referens	14
VII.	Panaszkezelési eljárás	14
VIII.	Monitoring és felülvizsgálat	16
IX.	Záró rendelkezések	16

I. Bevezetés

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esélyegyenlőségi terv elfogadására kötelesek.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.), Magyarország Alaptörvénye, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, valamint az Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény Győr (a továbbiakban: Intézmény) Szervezeti és Működési Szabályzatának rendelkezéseire figyelemmel készült.

1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja

Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy az Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény Győr mint munkáltató biztosítsa az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, elősegítse az esélyegyenlőség megvalósulását, valamint megelőzze és megszüntesse a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő hátrányos megkülönböztetés valamennyi formáját.

Az Intézmény elkötelezett amellett, hogy a foglalkoztatás teljes folyamatában – különösen a felvétel, a munkafeltételek, a bérezés, a képzés és továbbképzés, a szakmai előmenetel, valamint a foglalkoztatási jogviszony megszüntetése során – az egyenlő bánásmód követelménye maradéktalanul érvényesüljön.

Az Esélyegyenlőségi Terv célja továbbá a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esélyeinek javítása, a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának támogatása, az akadálymentes és befogadó munkahelyi környezet erősítése, valamint olyan munkáltatói szemlélet elősegítése, amely tiszteletben tartja az emberi méltóságot, az egyéni különbségeket és a sokszínűséget.

2. Az Esélyegyenlőségi terv hatálya

2.1. Személyi hatály

A személyi hatály kiterjed az Intézménnyel foglalkoztatási jogviszonyban álló valamennyi foglalkoztatottra, függetlenül a jogviszony jellegétől, valamint az álláspályázatra jelentkezőkre is.

2.2. Időbeli hatály

Az időbeli hatály 2026. november 1. napjától 2029. október 31. napjáig terjedő határozott időtartamra szól.

3. Alapelvek

Az Intézmény működése során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, és biztosítja az esélyegyenlőség előmozdítását az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény rendelkezéseinek megfelelően. Az Intézmény az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbi alapelvek érvényesítésére törekszik:

3.1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód követelménye

Az Intézmény a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

E kötelezettség kiterjed különösen a munkaerő-felvételre, a foglalkoztatás feltételeire, a díjazásra és egyéb juttatásokra, a képzésre és továbbképzésre, a szakmai előmenetelre, valamint a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a foglalkoztatottakat érő, különösen az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valós vagy vélt tulajdonságon alapuló megkülönböztetésre is.

Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből objektíven indokolt, jogszabályon alapuló megkülönböztetés.

Az Intézmény tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

3.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Intézmény a foglalkoztatás, illetve az azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, ennek érdekében elvárja minden dolgozójától a kölcsönös tiszteletet, elismerést, megbecsülést.

Az Intézmény a saját és a dolgozók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve – a rendelkezésre álló erőforrások figyelembevételével – olyan munkafeltételek, munkakörülmények, munkahelyi légkör kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak az Ebktv-ben megfogalmazottak megvalósításához.

3.3. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az Intézmény a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a foglalkoztatottakat az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések előkészítésébe bevonja.

A foglalkoztatás időtartama alatt az Intézmény a partnerség elvét érvényesíti, melynek érdekében átlátható utasításokat és szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök biztosítását.

Az Intézmény a munkavállalókkal való együttműködés szabályait a hatályos kollektív szerződésben rögzíti.

3.4. Méltányos munkáltatói intézkedések

Az Intézmény olyan méltányos és rugalmas intézkedések meghozatalára törekszik, amelyek elősegítik a dolgozók társadalmi helyzetének javulását, megőrzését.

3.5. Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség feltételezett vagy bejelentett megsértése

Az Intézmény az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség feltételezett vagy bejelentett megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű kivizsgálását, e célból együttműködik az érintettekkel, illetve az eljáró hatósággal, gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértések megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

II. Az intézmény bemutatása

Az Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény Győr, a Győr Megyei Jogú Város Önkormányzatának fenntartásában működő költségvetési szerv. Székhelye, 9026 Győr, Kálóczy tér 9–11.

Az Intézmény feladatait 47 telephelyen látja el, amelyek között egészségügyi alapellátást, szociális alapszolgáltatásokat és szakosított szociális ellátásokat nyújtó szervezeti egységek működnek.

Az Intézményben többféle foglalkoztatási jogviszony egyidejűleg van jelen, a közalkalmazotti, egészségügyi szolgálati, közfoglalkoztatási jogviszony, továbbá egyes feladatok ellátása egyéb jogviszony (pl.: megbízási szerződés) keretében történik. A jogviszonyokra vonatkozóan a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény rendelkezései az irányadók.

III. Helyzetelemzés

1. Kiemelt célcsoport

Az Intézmény foglalkoztatotti állományára jellemző, hogy az eltérő életkorú, élethelyzetű és egészségi állapotú munkavállalók együttes foglalkoztatása valósul meg. Az esélyegyenlőségi szempontból kiemelt célcsoportok az alábbiak szerint azonosíthatók:

- a nők,
- a pályakezdő fiatalok,
- a 16 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók,
- tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók,
- a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók,
- az 50 év feletti munkavállalók, különös figyelemmel a nyugdíjkorhatárhoz közeledő munkavállalókra.

A helyzetfelmérés alapját szolgáló statisztikai adatok a KIRA munkaügyi programból kerültek lekérdezésre.

2. Foglalkoztatotti adatok

A helyzet felmérés a 2026. június 30. napján fennálló adatokat tartalmazza.

- Foglalkoztatottak száma mindösszesen: 397 fő
- A foglalkoztatottak közül 378 fő határozatlan, 19 fő határozott idejű kinevezéssel rendelkezik. 12 fő részmunkaidőben foglalkoztatott.
- Szülési szabadság, GYED, GYES miatt távollévők száma 10 fő.
- Betegség miatt tartósan távollévők száma 6 fő.
- Vezetők száma 23 fő.
- Nyugdíjasként foglalkoztatottak száma: 25 fő.
- Betöltetlen státuszok száma 47.

Az intézmény kb. 80 főt foglalkoztat megbízási szerződés keretében, elsősorban olyan feladatok ellátására, amelyek jellege ezt megkívánja. A megbízási jogviszonyban álló személyek adatait az alább bemutatott foglalkoztatotti statisztikák nem tartalmazzák.

2.1. Foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása

Nemek szerinti megoszlás	Fő	Százalék (%)
Nő	337	84,887
Férfi	60	15,113

A foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlásában a nők aránya meghatározó. Ez összefügg az Intézmény tevékenységi körével, amely elsősorban az idősek szociális és egészségügyi ellátására irányul, ahol a gondozási és ápolási feladatok ellátásában jellemző a női munkavállalók túlsúlya.

2.2. Foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása

Életkor (év)	Férfi	Nő	Összesen
18-25	4	14	18
26-35	4	40	44
36-45	6	55	61
46-55	14	136	150
56-65	28	86	114
65 felett	4	6	10
Összesen:	60	337	397

Az Intézmény foglalkoztatotti állományára – különösen a szociális területen – jellemző, hogy a munkavállalók többsége 46 év feletti, jelentős arányt képviselnek a nyugdíj előtt álló dolgozók.

A pályakezdő munkavállalók aránya alacsony, az álláshelyek betöltése nehézségekbe ütközik, mivel a szakma iránti érdeklődés csekély. Ennek hátterében több tényező áll, az ágazatra jellemző alacsonyabb bér, a társadalmi megbecsültség hiánya, valamint a pályára történő belépést támogató képzési és utánpótlási rendszerek korlátozott elérhetősége.

A nyugdíjasként foglalkoztatott idősebb munkavállalók munkahelyi jelenléte biztosítja a hosszú évek alatt megszerzett szakmai tapasztalat és tudás folyamatos átadását a fiatalabb munkavállalók felé, ezzel is segítve a szakmai fejlődésüket. Az idősebb munkavállalók az Intézmény számára stabil, elkötelezett munkaerőt jelentenek, foglalkoztatásuk pedig hozzájárul a munkaerőhiány mérsékléséhez.

2.3. Foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása

Iskolai végzettség	Fő	Százalék (%)
Általános iskola	51	12,846
Szakmunkás/szakiskola	129	32,493
Gimnázium/szakközépiskola	106	26,7
Főiskola	97	24,433
Egyetem	14	3,52
Összesen:	397	100

A munkakörök ellátásához jogszabályban előírt iskolai végzettség szükséges, amely nem minden esetben egyezik meg a munkavállaló legmagasabb iskolai végzettségével.

A munkakörökhöz jogszabályban meghatározott fizetési osztály tartozik, ugyanakkor amennyiben a munkavállaló a munkakör ellátásához előírt végzettségen túl magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, annak figyelembevételére – a vonatkozó jogszabályi keretek között – törekvés történik a besorolás és illetmény megállapítása során.

A munkaerőpiaci ellátottság és az ágazati munkaerőhiány miatt az Intézmény a jogszabályi minimumfeltételeknek megfelelő végzettséggel rendelkező munkavállalók foglalkoztatását is biztosítja a feladatellátás folyamatossága érdekében.

2.4. Foglalkoztatottak foglalkoztatotti jogviszony alapján

Foglalkoztatotti jogviszony	Fő	Százalék (%)
Közalkalmazott	356	89,673
Egészségügyi szolgálati	40	10,076
Közfoglalkoztatott	1	0,251

2.5. Kiemelt célcsoportok számadatai

Kiemelt célcsoportok	Fő
Nők	337
Pályakezdő fiatalok	0
16 év alatti gyermeket nevelők	96
Tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő	7
Fogyatékossgal élők vagy megváltozott munkaképességűek	4
50. életévét betöltött munkavállalók	219
60 év feletti foglalkoztatottak	39

A fenti célcsoportok meghatározása az Intézmény esélyegyenlőségi intézkedéseinek tervezését és célzott beavatkozások kialakítását szolgálja.

Megállapítható, hogy az Intézményben foglalkoztatottak 55 %-a 50 év feletti. 39 munkavállaló áll nyugdíj előtt, ami utánpótlási feladatot generál az Intézmény számára.

Az Intézmény a faji, vallási, nemzetiségi, etnikai, politikai hovatartozásra, származásra, nemi identitásra, szexuális irányultságra és vagyoni helyzetre vonatkozó adatokat nem tart nyilván. Az Intézmény működése során az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíti, és a munkavállalók között e körülmények alapján megkülönböztetést nem alkalmaz.

2.6. Képzésben résztvevők számadatai

Képzés elnevezése	Képzés ideje	Résztvevők száma (fő)
Szociális ápoló és gondozó (azonosító száma: 4 0923 22 03)	2025. szeptember 1. – 2027. április 30.	5 (technikai munkakörben dolgozó munkatársak)
Demenciával élők gondozója szociális ágazati képzés	2024. szeptember 17. – 2025. február 25.	24
„Felismerések és segítségnyújtás az idősellátásban: tudásfejlesztés és készségfejlesztés” című, munkakörhöz kötött minősített továbbképzést (SZOC-Munk- KASZ-T-22/2022)	2023. október 25. – 2023. november 09.	24
Szociális rekreációs szakemberek képzése a fogyatékossgal élő személyek egészségfejlesztése érdekében (T-05-017/2023)	2023. május 15. – 2023. május 25.	11
Kommunikáció ép és fogyatékossgal élő emberek között - fókuszban a látássérült személyek (T-05-040/2021)	2023. március 21. – 2023. március 29.	12
Gyógypedagógiai alapismeretek (SZOC-Munk-NSZI-B- 18/2022)	2023. március 20. – 2023. március 28.	10

Felsőfokú tanulmányai (szociálpedagógia, szociális munka, közösségi szervező) végzése során szakmai gyakorlatot töltött intézményünknel munkatársaink közül 3 fő.

Az Intézmény a munkavállalók szakmai fejlődését támogatja, azonban a humán erőforrás-ellátottság és a folyamatos feladatellátás biztosítása miatt a képzéseken való részvétel szervezése korlátozottan valósítható meg. A képzési részvétel így elsősorban a jogszabály által kötelezően előírt továbbképzésekre koncentrálódik.

IV. Az esélyegyenlőséget veszélyeztető tényezők elemzése

1. Munkaerőhiány

Az Intézményben jelentkező munkaerőhiány elsősorban az ágazati sajátosságokkal függ össze, és hatással van a feladatellátás folyamatos biztosítására. A létszámhiány fokozott terhelést eredményez a meglévő munkavállalók számára, amely hosszabb távon az esélyegyenlőségi szempontok érvényesülését is befolyásolhatja.

2. Kiegészítés

A magas munkaterhelés, az érzelmileg megterhelő ellátási feladatok és a munkaerőhiány együttesen növelik a kiegészítés kockázatát. Ez különösen az ellátási területen dolgozó munkavállalók esetében jelenthet kockázati tényezőt.

3. Több műszakos munkarend

Az Intézmény egyes szervezeti egységeiben több műszakos, illetve folyamatos munkarendben történik a feladatellátás, amely fokozott szervezési terhet jelent, és befolyásolhatja a munka és magánélet összehangolását.

4. Fizikai és pszichés terhelés

A gondozási és egészségügyi feladatok ellátása jelentős fizikai és pszichés igénybevétellel jár, amely különösen hosszú távon hatással lehet a munkavállalók egészségi állapotára és munkaképességére.

5. Munka–magánélet egyensúlya

A munkarend sajátosságai, valamint a munkaerőhiányból adódó helyettesítési nehézségek időnként megnehezíthetik a munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartását.

6. Akadálymentesítés

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében kiemelt szempont a fizikai és információs akadálymentesítés folyamatos fejlesztése, különös tekintettel a különböző telephelyek eltérő infrastrukturális adottságaira.

7. Továbbképzésekhez való hozzáférés

A szakmai továbbképzésekhez való hozzáférést a folyamatos feladatellátás és a humánerőforrás-hiány időnként korlátozhatja, ezért a képzések szervezése során kiemelt szempont a működés zavartalanságának biztosítása.

V. Intézkedési terv

Az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott célkitűzések gyakorlati megvalósítása érdekében az Intézmény intézkedési tervet készít. Az alábbi táblázat összefoglalja a meghatározott problémákat és célterületeket, a tervezett intézkedéseket, a felelősöket, a megvalósítás határidejét, valamint a várható eredményeket.

Probléma/ célterület	Intézkedés	Felelős	Határidő	Várható eredmény
Munkaerőhiány	Toborzási eljárások erősítése, álláshirdetések széles körű közzététele, pályázati aktivitás növelése, valamint az új munkatársak beilleszkedésének támogatása. A nyugdíj mellett foglalkoztatott munkavállalók tapasztalatának és szakmai tudásának hasznosítása.	Igazgató / Szervezeti egység vezető / HR	Folyamatos	Betöltetlen álláshelyek csökkenése, az intézmény iránti elköteleződésének kialakulása.
Kiegészítés, pszichés terhelés	Mentálhigiénés támogatás és szupervízió biztosítása, valamint a kiegészítés megelőzését és a pszichés terhelés kezelését támogató tréningek, képzések szervezése.	Igazgató / Szervezeti egység vezető	Éves terv szerint	A pszichés terhelés és a kiegészítés kockázatának csökkenése, a munkavállalók mentális támogatásának erősödése.
Fizikai terhelés	Munkavédelmi oktatás, eszközök fejlesztése, ergonómiai feltételek biztosítása.	Igazgató / Munkavédelmi felelős	Folyamatos	Egészségkárosodás kockázatának csökkenése.
Több műszakos munkarend	A munkaterhelés egyenletes elosztása, beosztások kiszámíthatóbb szervezése.	Szervezeti egység vezető	Folyamatos	Munka–magánélet egyensúly javulása.
Munka–magánélet egyensúly	Rugalmas munkaszervezés, családi és egyéb élethelyzetek figyelembevétele.	Szervezeti egység vezető	Folyamatos	Munkavállalói elégedettség növekedése.

Akadálymentesítés	Telephelyek akadálymentesítésének ütemezett fejlesztése.	Igazgató / MESZ	Költségvetés szerint	Hozzáférhetőség javulása.
Képzés, továbbképzés	Képzések szervezett támogatása, a kötelező képzéseken túl a munkavállalók szakmai fejlődésének és előmenetelének támogatása életkortól függetlenül, különösen a besorolási szint emelését célzó felsőfokú és szakképzésekben való részvétel támogatása tanulmányi szerződés vagy egyedi megállapodás alapján.	Igazgató	Folyamatos	Képzési részvétel növekedése.
Munkaerő-felvétel esélyegyenlősége	A munkaerő-felvétel során diszkriminációmentes, kompetenciaalapú kiválasztási eljárás alkalmazása, az életkori hátrányos megkülönböztetés tilalmának figyelembevételével. A belső előmenetel és áthelyezés során az egyenlő esélyek biztosítása.	Igazgató / HR	Folyamatos	Diszkriminációmentes kiválasztási, előmeneteli és áthelyezési gyakorlat megvalósulása.
Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése	Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának és munkába állásának elősegítése a munkakör és az	Igazgató	Folyamatos	A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási lehetőségeinek bővülése, illetve a munkaviszony

	egészségi állapot figyelembevételével. A munkaviszony fennállása alatt bekövetkező megváltozott munkaképesség esetén az egészségi állapotnak megfelelő munkakörben történő foglalkoztatás lehetőségének elősegítése.			fenntartásának elősegítése.
Nők szakmai fejlődése és előmenetele	A nők szakmai fejlődésének és előmenetelének támogatása, a képzési és továbbképzési lehetőségekhez való egyenlő hozzáférés biztosítása.	Igazgató	Folyamatos	A szakmai fejlődési és előmeneteli lehetőségekhez való egyenlő hozzáférés biztosítása.
Munkaerőpiaci hátrányokkal rendelkező személyek foglalkoztatása	A foglalkoztatási lehetőségekhez igazodóan közfoglalkoztatási és egyéb munkatapasztalt-szerzési lehetőségek biztosítása, a munkavégzéshez szükséges tapasztalat és készségek megszerzésének támogatása.	Igazgató	Folyamatos	A munkatapasztalat megszerzésének és a munkaerőpiaci beilleszkedésnek az elősegítése.
Foglalkozás-egészségügy	Foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok és szűrőprogramok biztosítása, valamint a képernyős munkakörökben foglalkoztatottak	Igazgató / HR	Éves	A munkavállalók egészségének megőrzése, a munkaköri alkalmasság fenntartásának elősegítése és az egészségügyi

	részére rendszeres szemészeti vizsgálat lehetőségének biztosítása.			kockázatok megelőzése.
Fiatalok, pályakezdők támogatása	Szakmai gyakorlat, közösségi szolgálat és diákmunka lehetőségének biztosítása, a fiatalok munkatapasztalt-szerzésének és munkaerőpiaci beilleszkedésének támogatása.	Igazgató / Szervezeti egység vezetők	Folyamatos	Munkatapasztalt-szerzés és a munkaerőpiaci integráció támogatása.
Családbarát munkaszervezés	Rugalmas beosztási lehetőségek alkalmazása, a szabadság tervezésénél a családi szempontok figyelembevétele, valamint a gyermekvállalást követő munkába való visszatérés támogatása, segítése (Kollektív szerződés).	Igazgató / Szervezeti egység vezetők	Folyamatos	Családbarát munkakörnyezet kialakítása.
Juttatások, támogatások	Egységes juttatások biztosítása (Kollektív szerződés, egyéb belső szabályzat).	Igazgató	Folyamatos	A juttatásokhoz és támogatásokhoz való egyenlő hozzáférés.
Nyugdíjba vonulás	Konzultáció, felkészítés a nyugdíjra, kapcsolattartás.	Igazgató	Folyamatos	A nyugdíjba vonulással kapcsolatos tájékoztatás és felkészítés biztosítása, az átmenet támogatása.

VI. Esélyegyenlőségi referens

Az Intézmény az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósítása, nyomon követése és koordinálása érdekében esélyegyenlőségi referenst jelöl ki, aki feladatait munkaköri feladatai mellett látja el.

Az esélyegyenlőségi referens feladata különösen:

- közreműködik az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt intézkedések megvalósításában,
- figyelemmel kíséri a tervben foglaltak megvalósítását, évente legalább egy alkalommal értékeli annak végrehajtását, és az értékelés eredményről írásban beszámol az igazgatónak,
- közreműködik az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos bejelentések kivizsgálásában,
- szükség szerint javaslatot tesz az Esélyegyenlőségi Terv módosítására vagy kiegészítésére,
- előkészíti a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervet, és annak tartalmát egyeztetni az érintett felekkel, így különösen a munkáltatóval és az érdekképviselői szervezetekkel.

VII. Panaszkezelési eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértésének minősül különösen:

- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a jogellenes megkülönböztetés,
- a megtorlás (retorzió).

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló panaszával szóban vagy írásban az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. A szóbeli panaszról jegyzőkönyvet kell felvenni.

A panasztevő kifejezett kérésére az eljárás során a személyazonosságának zártan, bizalmasan történő kezelését (anonimitást) biztosítani kell. Ebben az esetben a panaszos beazonosítására alkalmas személyes adatokat a vizsgálatban közvetlenül szereplő referensen és a munkáltatói jogkör gyakorlóján kívül harmadik személy részére nem szabad hozzáférhetővé tenni.

A panasz kivizsgálásának eredményéről a panaszost a panasz beérkezésétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatni szükséges.

Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – az érdekképviselői szervezetek (Egészségügyi és Szociális Dolgozók Győri Szakszervezete, Közalkalmazotti Tanács) véleményének kikérésével – annak beérkezésétől számított 5 napon belül a munkáltató elé terjeszti.

A munkáltató a panaszt – a 15 napos határidőre figyelemmel – kivizsgálja, megalapozatlanság esetén a panaszt elutasítja, megalapozottság esetén a szükséges intézkedéseket megteszi.

A panaszkezelési eljárás mellőzhető, ha

- a) panasz nyilvánvalóan alaptalan vagy a panaszt már korábbi eljárás során kivizsgálták és új körülmény nem merült fel,
- b) a panasz tárgya egyértelműen nem az egyenlő bánásmód megsértésére irányul.

A panaszkezelési eljárás mellőzéséről és annak indokairól panasztevőt írásban tájékoztatni szükséges.

Amennyiben a panasz kivizsgálása az ügy összetettsége miatt a 15 napos határidőn belül nem zárható le, a munkáltató a panaszost és az esélyegyenlőségi referenst a vizsgálat várható befejezéséről és okáról írásban tájékoztatja. A vizsgálat időtartama azonban a panasz beérkezésétől számított 30 napot nem haladhatja meg.

Ha a felek megegyezni nem tudnak, az eljárásba közvetítőt vonhatnak be.

A panasztételi eljárás során szóbeli meghallgatásra is sor kerülhet, amelyről jegyzőkönyvet kell készíteni. Ha a panaszos anonimitást kért, a meghallgatást úgy kell lefolytatni és a jegyzőkönyvet úgy kell elkészíteni, hogy a panaszos személyazonossága a panaszolt személy előtt titokban maradjon.

A munkáltató a döntéséről panaszost és az esélyegyenlőségi referenst írásban tájékoztatja.

Amennyiben a munkavállaló a döntéssel nem ért egyet, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.), valamint az egyéb vonatkozó jogszabályok alapján az Alapvető Jogok Biztosához vagy bírósághoz fordulhat.

A panasz kezelése során az Intézmény gondoskodik az érintett személyes adatainak bizalmas kezeléséről és a vonatkozó adatvédelmi rendelkezések betartásáról. Az adatkezelésre az információs önrendelkezési jogról és információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, valamint az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (GDPR) rendelkezései irányadók.

Az esélyegyenlőségi referens a beérkezett panaszokról nyilvántartást vezet, biztosítva az érintettek adatainak védelmét és – a panaszos kérése esetén – az eljárás anonimitását.

Az Intézmény a panaszkezelési eljárás során keletkezett dokumentumokat és a vizsgálat iratait a panaszkezelési eljárás lezárásától számított legfeljebb 5 évig őrzi meg, kivéve, ha a panasz alapján bírósági vagy egyéb eljárás indul, mely esetben a megőrzési idő az eljárás jogerős befejezéséig tart.

VIII. Monitoring és felülvizsgálat

Az Intézmény az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósulását folyamatosan figyelemmel kíséri.

Az éves felülvizsgálatok keretében az esélyegyenlőségi referens értékeli a terv végrehajtását, különös tekintettel a panaszkezelési eljárások tapasztalataira, a beérkezett bejelentésekre, valamint az egyenlő bánásmód követelményének intézményi érvényesülésére.

A felülvizsgálat eredményéről az esélyegyenlőségi referens beszámol az Intézmény igazgatójának és szükség esetén javaslatot tesz a terv módosítására vagy kiegészítésére.

Az Intézmény a felülvizsgálat során törekszik arra, hogy az esélyegyenlőségi intézkedések hatékonyságát javítsa, és biztosítsa a jogszabályi megfelelést.

IX. Záró rendelkezések

Az Intézmény az Esélyegyenlőségi Tervet, valamint az esélyegyenlőségi referens nevét és elérhetőségét a munkavállalók számára hozzáférhető módon az intézmény honlapján közzéteszi.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv 2026. november 1. napján lép hatályba, és 2029. október 31. napjáig hatályos.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet a Felek képviselői elolvasták, rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Győr, 2026. október 1.



Munkáltató részéről:
Kányai Róbert
igazgató



Szakszervezet részéről:
Haris Csilla
elnök



Közalkalmazotti tanács részéről:
Némethy Veronika
elnök