

## KIVONAT

A Képviselő-testület **2025. január 23-án** megtartott  
ülésétől készült jegyzőkönyvből

Kiskunhalas Város Önkormányzata Képviselő-testülete

### **20/2025. (I.23.) határozata**

A Kiskunhalasi Közös Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi tervének elfogadása

Kiskunhalas Város Önkormányzata Képviselő-testülete a Kiskunhalasi Közös Önkormányzati Hivatal 2025. évi határozatlan időre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét elfogadja a melléklet szerinti tartalommal.

Határidő: 2025. január 23.

Felelős: Fülöp Róbert polgármester

A Képviselő-testület jelen határozatáról értesül:

Czeglédi Edit szociálpolitikai csoportvezető

Dr. Rékasi Cecília jegyző

Határidő: azonnal

Felelős: dr. Rékasi Cecília jegyző

K. m. f.

Fülöp Róbert s.k.

dr. Rékasi Cecília s.k.

Jegyzőkönyvet hitelesítő képviselők:

Kolompár Sándor s.k.

Takácsné Márta Gabriella s.k.

Kivonat hitelével: 2025. január 23.

Iktatószám: N/...../2025  
Szabályzat száma: ..../2025

**KISKUNHALASI KÖZÖS ÖNKORMÁNYZATI HIAVATAL  
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Hatályos: 2025.02.01. napjától határozatlan időre

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

Jelen esélyegyenlőségi terv az Ebktv. 63. § (4) bekezdése, az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, valamint a Kiskunhalasi Közös Önkormányzati Hivatal (a továbbiakban: KÖH) Szervezeti és Működési Szabályzata rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

## **BEVEZETÉS**

A terv célja, hogy biztosítsa minden munkavállaló számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését a munkavállalás megkezdése előtt és alatt, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását és orvosolja az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a KÖH az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

### **I.**

## **ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**

### **Az esélyegyenlőségi terv hatálya**

#### **1. §**

- (1) Az esélyegyenlőségi terv szervezeti hatálya a Kiskunhalasi Közös Önkormányzati Hivatalra, (Pirtó és Harkakötöny) munkavállalóira terjed ki.
- (2) Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya a Kiskunhalasi Közös Önkormányzati Hivatalnál (Pirtó és Harkakötöny) lévő munkavállalókra terjed ki.

### **A Terv általános célja, etikai elvek**

#### **2. §**

- (1) A KÖH az Ebktv. 4. §-a alapján a jogviszonyai, eljárásai és intézkedései során, az Ebktv. 5. §-a alapján a foglalkoztatási jogviszony, valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani, és mindent megtenni annak megtartatása során az alábbi elveknek kell érvényesülniük:
  - a.) hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód,
  - b.) emberi méltóság tiszteletben tartása,
  - c.) partneri kapcsolat, együttműködés,
  - d.) méltányos, rugalmas bánásmód.
- (2) A KÖH kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a dolgozók, pályázók, jelentkezők hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, kártérítési és fegyelmi felelősség, szolgálati jogviszony megszüntetése, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, az oktatás és továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén, illetve a dolgozók és az érintettek neme, nemzetisége, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, életkora, érdekképviselőhez való tartozása, vagy egyéb tulajdonsága miatti diszkriminációját.
- (3) A hátrányos megkülönböztetés esteire az Ebktv. 8. § és 9. §-ában foglaltak az irányadók. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti – különösen az Ebktv. III. fejezetében meghatározottak szerint – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.
- (4) A KÖH a foglalkoztatás során tiszteletben tartja és elvárja minden szervezeti egység vezetőjétől és dolgozójától a kölcsönös tiszteletet, elismerést, megbecsülést a dolgozók emberi értékei, méltósága és egyéniségének megvédése érdekében. A KÖH a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve,

azokat összeegyeztetve – költségvetésének függvényében – olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely hozzájárul az Ebktv-ben megfogalmazottak megvalósításához.

(5) A KÖH elkötelezett a kölcsönös bizalom és tiszteleten alapuló együttműködés iránt az esélyegyenlőség biztosítása végett. A KÖH olyan méltányos és rugalmas intézkedések meghozatalára törekszik, amelyek elősegítik a dolgozók pozíciójának javulását, megőrzését.

(6) A KÖH az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése biztosítja az eset körülményeinek teljeskörű, érdemi kivizsgálását, 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 jogsértések megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

(7) Kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportba tartozik a dolgozó, ha

- a.) nő,
- b.) várandós nő,
- c.) pályakezdő fiatal,
- d.) családos, két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevel,
- e.) gyermekgondozásból visszatérő,
- f.) roma identitású,
- g.) 50 évesnél idősebb,
- h.) fogyatékossgal élő,
- i.) megváltozott munkaképességű,
- j.) nyugdíjas korhoz közel álló.

A KÖH az esélyegyenlőség elősegítése érdekében együttműködik a fenti célcsoport munkavállalóival támogató intézkedések meghozatala során.

### **Alapelvek**

#### **3. §**

##### **(1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

A KÖH a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, és egyéb foglalkoztatással összefüggő estekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

##### **(2) Az emberi méltóságtiszteletben tartása**

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. A KÖH fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

##### **(3) Méltányos és rugalmas ellátás**

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a KÖH igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

##### **(4) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét.

##### **(5) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése**

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összeségében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti keresetkülönbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

#### **(6) Az akadálymentesítés biztosítása**

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

#### **(7) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása**

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása.

#### **(8) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása**

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti. A népszámlások adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolása is kiemelt jelentőségű.

#### **(9) Más hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javítása**

- olyan 25. életévet be nem töltött személyek, akik még nem álltak rendszeres fizetett alkalmazásban,
- olyan munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul,
- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,

## II Helyzetfelmérés

A KÖH-nál 86 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 5 fő részmunkaidős, 84 fő határozatlan idejű és 2 fő határozott idejű munkaviszonyban áll. A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak.

| A Kiskunhalasi Közös Önkormányzati Hivatalnál Kjt. és Mt. alapján foglalkoztatott munkavállalók adatai 2024. december 31. napján. |                 |   |
|---|-----------------|---|
|   | Teljes munkaidő | Aránya az össze munkavállaló számához (%) |
| Összes munkavállaló   | 86              | 5,81                                      |
| Nők   | 62              | 72,09                                     |
| Felsőfokú végzettségűek   | 39              | 45,35                                     |
| Középfokú végzettségűek   | 47              | 54,65                                     |
| Szellemi dolgozók   | 86              | 100                                       |
| Fizikai dolgozók  | 0               | 0   |
| Családosok  | 42              | 48,83                                     |
| 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők   | 3               | 3,49                                      |
| Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők   | 7               | 8,14                                      |
| 40 év feletti   | 58              | 67,44                                     |
| Vezetők   | 5               | 5,81                                      |
| -Ebből nők  | 3               | 3,48                                      |
| 5 éven belül a nyugdíjjogosultságot elérők  | 3               | 3,49                                      |
| Fogyatékkal élők, illetve megváltozott munkaképességű személyek   | 8               | 9,30                                      |
| Pályakezdők   | 4               | 4,65                                      |
| Roma munkavállalók  | 0               | 0   |
| Továbbképzésen résztvevők   | 86              | 100                                       |

### III Konkrét célok, programok, intézkedések 4. §

A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Hivatal esélyegyenlőségi referenst alkalmaz, aki ezen feladattal a munkakörébe tartozó tevékenysége mellett látja el.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, az egyeztetések koordinálása,
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatosan benyújtott panaszok véleményezése, anonim módon a munkáltató elé tárása.

#### 1.) Konkrét célok

- (1) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.
- (2) A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
- (3) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- (4) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
- (5) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- (6) Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése.

#### 2.) Konkrét programok, intézkedések

##### *2.1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén*

A KÖH az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem nemzetiség, családi és egészségi állapot stb. szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetését megelőzően az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet.

A Hivatal (KÖH) a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártaságra és tapasztalatra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Befogadó munkahelyi kollektíva erősítése, problémamegoldó készségek fejlesztése, csoportok alakulásának segítése a szakmai feladatok megoldására és a szervezett tanulás elősegítése.

##### *2.2. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására*

A Hivatal (KÖH) a munkakörülményeket úgy alakítja ki, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében a felek együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

##### *2.3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése*

A Hivatal (KÖH) gondoskodik a jogszabály alapján kötelező képzések, illetve szakmai és egyéb specifikus oktatások megvalósításáról. Minden munkavállaló számára biztosítja a szakmai előmenetelhez szükséges képzésekben való részvételt. Támogatja a munkavállalók továbbtanulását. Külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére. A munkavállalói tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja.

##### *2.4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése*

A család és munkahelyi kötelezettség összehangolása érdekében a Hivatal (KÖH) segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalók beilleszkedését. A Hivatal (KÖH) a

szabadságos ütemterv jóváhagyásánál figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket. A Hivatal (KÖH) – együttműködve nevelési, oktatási intézményekkel – igény esetén segíti a 12 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók gyermekeinek nyári felügyeletét, ennek keretében a munkavállalók gyermekei az Önkormányzat költségviselése mellett, nyári táborot vehetnek igénybe.

#### *2.5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése*

A munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit, mely során lehetősége van felkészülni a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. A munkáltató tájékoztatja a nyugdíj előtt álló munkavállalókat a nyugdíjazással kapcsolatos szabályokról. A Hivatal (KÖH) a munkaköri feladatok meghatározásánál figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló munkavállalók terhelhetőségét. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tapasztalatuk és szakmai tudásuk átadásával segítik a pályakezdők betanítását.

#### *2.6. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése*

A munkavédelmről szóló 1993. évi XCIII. törvényben, a munkaköri, szakmai, illetve a személyi higiénias alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendeltben, illetve a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999.(XI.3.) EüM. rendeletben meghatározottak betartása érdekében foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó orvos működik, aki a hivatkozott jogszabályokban előírt feladatait külön szerződés alapján látja el.

A Hivatal (KÖH) megszervezi és biztosítja valamennyi dolgozó időszakos foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát, a vonatkozó jogszabályokban foglalt ütemezés szerint. A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása és a megelőzés érdekében a munkáltató prevenciószűrővizsgálatokat szervez – költségvetésében biztosított forrás függvényében - önkéntes részvétellel.

### **IV**

#### **Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás**

##### **5. §**

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az Ebktv-ben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze az Ebktv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

Az esélyegyenlőségi referens a sértett panaszáról jegyzőkönyvet vesz fel. Ezt követően a referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, a véleménnyel együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül. A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és azt a munkavállaló sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem fogadatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja. Amennyiben a panasz benyújtója úgy ítéli meg, hogy a munkáltató panaszát nem rendezte, úgy a jogsérelem jellege szerint munkaügyi pert, személyiségi jogérvényesítése iránti pert indíthat, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál eljárást indíthat.

### **V**

#### **Adatvédelem, adatkezelés**

##### **6. §**

- (1) A munkavállalók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, családi állapotra, anyaságra vagy apaságra, életkorra, foglalkoztatási jogviszonyra vagy



munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára vonatkozó adatok a KIR személyzeti nyilvántartó rendszer adatbázisából rendelkezésre állnak.

- (2) A Hivatal (KÖH) az esélyegyenlőségi tervben vállalt célkitűzések megvalósításához, a vállalt intézkedések végrehajtásához szükséges személyes és különleges adatok kezelése során a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletében (GDPR rendelet), valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben (Infotv.) foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségjogainak tiszteletben tartásával jár el.
- (3) Az adatkezelés célja a munkavállalók számára az esélyegyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja a Hivatal (KÖH) jogos érdeke.
- (4) A személyes és különleges adatokat a hozzáférési jogosultság visszavonásáig/foglalkoztatási jogviszony fennállásáig, de legkésőbb az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli a Hivatal (KÖH).

## ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

### 5. §

Kiskunhalas Város Önkormányzata Képviselő-testülete a Kiskunhalasi Közös Önkormányzati Hivatal 2025. február 01. napjától határozatlan időtartamra szóló Esélyegyenlőségi Tervét a ...../2025.(I. 23.) Kt. számú határozatával fogadta el.

1. Az esélyegyenlőségi terv elfogadását és aláírását követően a Hivatal gondoskodik az esélyegyenlőségi terv [www.kiskunhalas.hu](http://www.kiskunhalas.hu) honlapon történő közzétételéről és arról, hogy a Terv a belső e-mail hálózat útján minden munkavállaló számára hozzáférhető és megismerhető legyen.
2. A Hivatallal (KÖH) foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni.
3. A munkavállalók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó, a létszámmra, a foglalkoztatási jogviszony jellegére, valamint a kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportokra vonatkozó adatokat jelen esélyegyenlőségi terv Helyzetfelferése tartalmazza, amely a 2024. december 31. napján rendelkezésre álló adatok alapján készült.

## HATÁLYBALÉPÉS

### 6. §

- 1) Jelen esélyegyenlőségi terv 2025. február 01.napján lép hatályba.
- 2) Az esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól.
- 3) Az esélyegyenlőségi tervet és annak mellékletét szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni.

Kiskunhalas, 2025. január 24.

Dr. Rékasi Cecília  
jegyző

Melléklet  
**MEGISMERÉSI NYILATKOZAT**

A Kiskunhalas Város Önkormányzat Képviselő-testületnek ... /2025.(I.23.) Kt. számú határozatával elfogadott Kiskunhalasi Közös Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi tervében foglaltakat megismerem és tudomásul veszem, azt az osztályomba/csoportomba tartozó dolgozókkal megismertetem.

| Név                         | Feladat,<br>hatáskör  | Dátum | Aláírás |
|-----------------------------|---|-------|---------|
| Dr. Rékasi Cecília          | Jegyzői titkárság,<br>jegyző  |       |         |
| Molosné Szili Anett         | Jegyzői titkárság,<br>aljegyző  |       |         |
| Kiss Renáta                 | polgármesteri<br>titkársági<br>osztályvezető                                  |       |         |
| Tóth Péter                  | Városfejlesztési és<br>Üzemeltetési és<br>Főépítési Osztály,<br>osztályvezető |       |         |
| Dervaderics-Kurucz Brigitta | Fejlesztési és<br>Beruházási csoport,<br>csoportvezető                        |       |         |
| Szécsényi Zsolt             | Pénzügyi és<br>Gazdálkodási<br>Osztály,<br>osztályvezető                      |       |         |
| Paska Istvánné              | Gazdálkodási és<br>számveteli csoport,<br>csoportvezető                       |       |         |
| Dutkay Lóránt               | Adócsoport,<br>csoportvezető  |       |         |
| Dr. Gyenizse Katalin        | Hatósági csoport,<br>csoportvezető  |       |         |
| Czeglédi Edit               | Szociálpolitikai<br>csoport,<br>csoportvezető                                 |       |         |
| Rencsár József              | Önkormányzati<br>rendészeti csoport,<br>csoportvezető                         |       |         |