

6.

Várpalota Város Önkormányzati Képviselő-testülete
8100 Várpalota, Gárdonyi Géza u. 39.
Tel: 592-660 Pf.: 76. fax: 592-676
e-mail: varpalota@varpalota.hu

E L Ő T E R J E S Z T É S

Várpalota Város Önkormányzati Képviselő-testületének
2025. január 28-i rendkívüli ülésére

A határozati javaslat elfogadásához minősített többség szükséges.

Tárgy: Javaslat Esélyegyenlőségi Terv elfogadására


Előterjesztő: Campanari-Talabér Márta polgármester


Előkészítő: dr. Ignác Anita Éva jegyző
Csonka Marianna személyzeti szakreferens

Az előterjesztést megtárgyalta: -

A határozati javaslat törvényességi szempontból megfelel.

Ellenőrizte:


Bérczes Beáta
jogi előadó


Sándor Tamás
aljegyző

dr. Ignác Anita Éva
jegyző

Tisztelt Képviselő-testület!

Várpalota Város Önkormányzata a TOP_PLUSZ-3.1.3-23-VE1-2024-00006 azonosítószámon, Helyi humán fejlesztések elnevezéssel támogatási kérelmet nyújtott be 2024. november 8-án.

A pályázat jelenleg elbírálási szakaszban van, és a 2025. január 10-én érkezett hiánypótlási felhívásban kéri becsatolni Várpalota Város Önkormányzatának Esélyegyenlőségi Tervét.

A hiánypótlás sikeres teljesítéséhez az Esélyegyenlőségi Terv elkészítése és elfogadása szükséges, hozzájárulva ezáltal a pályázat elnyeréséhez.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdés alapján „az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.”

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet az előterjesztés megvitatására, és a határozati javaslat elfogadására!

Várpalota, 2025. január 24.



Campanari-Talabér Márta
polgármester

**VÁRPALOTA VÁROS ÖNKORMÁNYZATI
KÉPVISELŐ-TESTÜLETE**
8100 Várpalota, Gárdonyi G. u. 39.
Tel.: (88) 592-660, fax: (88) 575-760

Várpalota Város Önkormányzati Képviselő-testülete 2025. január 28-i rendkívüli ülésén a következő határozatot hozta:

**.../2025. (I. 28.) képviselő-testületi
határozat:**

Várpalota Város Önkormányzati Képviselő-testülete Várpalota Város Önkormányzata a 2025-2030. évekre szóló Esélyegyenlőségi Tervét – a határozat mellékletében foglalt tartalommal – elfogadja.

Határidő: azonnal

Felelős: Campanari-Talabér Márta polgármester
Végrehajtásban közreműködik: Csonka Marianna személyzeti szakreferens

Várpalota, 2025. január 28.

Campanari-Talabér Márta
polgármester

dr. Ignác Anita Éva
jegyző

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV



VÁRPALOTA VÁROS ÖNKORMÁNYZATA

2025-2030.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Várpalota Város Önkormányzatánál foglalkoztatottak egyenlő bánásmódhoz való jogát elismerve, a hatékony jogvédelem biztosítása érdekében, valamint a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 63. §-ának (4) bekezdésében, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 15. §-ában foglaltak alapján Várpalota Város Önkormányzatának Képviselő-testülete (továbbiakban: Önkormányzat) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

A terv hatálya a Várpalota Város Önkormányzata által és az intézményeiben, valamint a Várpalotai Polgármesteri Hivatalban foglalkoztatottakra terjed ki.

I. Általános célok, etikai elvek

Az Önkormányzat a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Önkormányzat a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál folytatott eljárásokra++++, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Önkormányzat a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

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

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom, a munkáltató számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, melyre az Önkormányzat is törekszik.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért az Önkormányzat méltányos és rugalmas intézkedéseket készít elő és fogad el, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely értelmezése figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, munkaidő kedvezmény vagy részmunkaidő bevezetését, elrendelésének lehetőségét megteremtve.

7) Nemek (férfiak és nők) közötti esélykülönbségek csökkentése

A nők teszik ki a népesség mintegy 50%-át, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki. Az Önkormányzat a nők létszámát megtartó intézkedéseket vállal, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos, vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosít.

8) Akadálymentesítés

A fogyatékos népességnek (kiemelten, de nem kizárólag a mozgássérülteknek, mozgáskorlátozottaknak) a társadalom életének színterein való megjelenése érdekében elvégeztük az Önkormányzat és intézményei akadálymentesítését. Az akadálymentes környezet haszonélvezői lehetnek még a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

9) 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 (lásd a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át).

Feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a távmunka, home office, vagy éppen a könnyített munkavégzés lehetőségeinek hosszú távú biztosítása. Ezekben a területeken a meglévő intézkedések megőrzését, újak létrehozását folyamatosan nyomon követi az Önkormányzat.

10) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a nemzetiségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely nemzetiségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti.

Az Önkormányzat az alkalmazás terén tiltja a diszkriminációt. A munkavállalók között nemzetiségi alapon nem tesz semmilyen különbséget. Lehetősége szerint segíti a magát romának valló munkavállaló elhelyezkedését, képzsését.

11) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló a 68/2001/EK rendelet 2. cikk g) pontja alapján:

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;

- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékossgal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;
- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

A jelen Esélyegyenlőségi Terv elfogadásával az Önkormányzat elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és ennek érdekében intézkedéseket hoz.

A Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, az állami irányítás egyéb jogi eszközéből, illetve az érdekképviseleti szervvel kötött megállapodásból következnek.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során, ezért a megállapodás elfogadásával az Önkormányzat olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket készít elő és fogad el, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését. Ezt alapul véve kötelezettséget vállal arra, hogy:

- a nők,
- a 40 évesnél idősebb,
- a roma,
- a csökkent munkaképességű személyek,
- a 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő,
- idős szüleiket családjukban gondozó

foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködik az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

Az Önkormányzat és intézményei, valamint a Várpalotai Polgármesteri Hivatal megállapodnak, hogy közösen keresik az érintetteket támogató további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a szakmai előmenetel, a munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő terheket.

Munkáltatóként törekednek arra, hogy a munkavállalókat bevonják az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük, és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség, a tisztesség követelményének betartása mellett.

Továbbá tájékoztatják az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésre bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedések megtételéhez szükségesek.

Munkáltatóként tiszteletben tartják a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, olyan munkafeltételeket és körülményeket alakítanak ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2024. évet tükrözik.

Az Önkormányzattal jogviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Az Önkormányzatnál 247 fő áll alkalmazásban. Öt éven belül várhatóan 26 személy válik nyugdíjjogosulttá.

	Polg.Hiv.	Óvoda	Bölcsőde	Önk.	Otthon	Összesen
Összes munkavállaló	51	103	33	34	26	247
A nők létszáma:	43	103	32	28	26	232
A 40 év feletti munkavállalók:	38	85	21	24	15	183
A fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek:	1	0	0	5	0	6
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők:	8	29	5	9	2	53
Kisgyermeket egyedül nevelők:	1	4	1	2	0	8
Roma identitású:	0	1	1	0	2	4
Ebből halmozottan hátrányos helyzetűek száma:						0

III. Konkrét célok

Az Önkormányzat az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) A Várapalotai Polgármesteri Hivatal Jegyzője az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

IV.1. Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén:

A Várapalotai Polgármesteri Hivatal Jegyzője az egyenlő bánásmód betartása, és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst bízott meg a terv időtartamára.

A referens feladatai:

Közreműködik a Tervben meghatározottak teljesítésében, felülvizsgálatában, a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítésében, és a munkáltató vezetőjével, valamint a munkavállalói érdekképviseléssel történő egyeztetésében.

A következő időszakra vonatkozó terv egyeztetett javaslatának benyújtási határideje: 2030. január 31.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállalók által benyújtott panaszokat anonim módon, és – 5 napon belül – továbbítja a munkáltató felé.

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indult eljárások lefolytatásában független szakértőként működik közre, az eljárásokban közvetlenül hozzá is fordulhat a sértett fél.

IV.2. Az Önkormányzat munkavállalói részére biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a munkáltató:

a) A nyilvános állaspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonságok – különös tekintettel az életkor, nem, családi állapot, fogyatékoság, nemzetiséghez való tartozás – szempontjából ne alkalmazzon különbségtételt, továbbá valamennyi szükséges feltételt egyenlően teljesítő pályázó közül előnyben részesítse a védett tulajdonsággal rendelkezőt.

b) A kedvezmények megfelelő elosztása érdekében a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókról/ azok csoportjáról – önkéntes adatszolgáltatásuk alapján – nyilvántartást vezet, amelynek a kezeléséhez az érintettek kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják. Mindezek az adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, és jelen esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

c) A fentiek alapján a munkáltató az alábbi, önkéntesen tett dolgozói nyilatkozatok tartalmát kezeli nyilvántartásában:

nyilatkozat eltartott gyermekek számáról,
nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról,
nyilatkozat fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről,
nyilatkozat tartósan beteg, vagy fogyatékosággal élő gyermek neveléséről,
nyilatkozat nemzetiségről, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozásról.

IV.3. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató az alábbi kedvezményeket biztosítja az érintett munkavállaló részére:

a) Havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a Munkáltató a 10 éven aluli gyermeket nevelő hivatali dolgozó számára, valamint a beteg gyermeket vagy beteg szülőket gondozó dolgozó részére, amennyiben a kedvezmény igénybevétele nem akadályozza a kedvezményt igénylő munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze, csak havonta adható ki. A munkaidő kedvezmény igénybevételét a foglalkoztatott közvetlen felettese tartja nyilván.

b) A 14 éven aluli gyermeket nevelő hivatali dolgozók évi rendes szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.

c) A 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva-tartását, és a dolgozó kérelmére – lehető-ségeihez mérten – engedélyezheti a rendes munkaidő beosztástól való eltérést.

d) Igény esetén a részmunkaidőben való foglalkoztatás lehetőségét biztosítja a GYES-ről vissz-
szatéró kismamák mellett a 14 éven aluli gyermeket nevelők, valamint a tartós ápolásra szoru-
ló közeli hozzátartozót gondozók vonatkozásában.

e) A munkáltató a munkaszüneti napok körüli munkarend (vagy ügyelet) kialakítása során fi-
gyelemmel van arra, hogy ne kiskorú gyermeket nevelő foglalkoztatottat jelöljön ki a munka-
végzésre.

IV.4. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 éven felüli, vagy a megvál- tozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítása céljából:

a) A munkáltató engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés
alatt álló foglalkoztatottak a kezelést – amennyiben ez a dolgozó által a közvetlen munkahelyi
vezetőnek bemutatott írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munka-
idő terhére, a vizsgálat elvégzéséhez szükséges időtartamban igénybe vehessék. A kedvez-
mény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri kötelességeinek ellátá-
sát. (A betegségre vonatkozó adatok nem nyilvántarthatóak, a bemutatás csak a kedvezményre
jogosultság igazolására szolgál. A munkaidő kedvezmény igénybevételét a foglalkoztatott
közvetlen felettese tartja nyilván.)

b) A munkáltató biztosítja a 40 év feletti munkavállalók számára megelőző szűrővizsgálato-
kon való részvételt – az orvosi beutaló, vagy az egészségügyi intézménybe adott vizsgálati
időpont bemutatásával – munkaidő terhére, a vizsgálat elvégzéséhez szükséges időtartamban.
(A munkaidő kedvezmény igénybevételét a foglalkoztatott közvetlen felettese tartja nyilván.)

c) Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a mun-
káltató a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, folyamatos kontrollal, ellenőrzés-
sel, fejlesztéssel igyekszik javítani. A rendszeresen elvégzésre kerülő kockázatértékelés alap-
ján biztosítja az ergonómiai követelményeknek megfelelő munkahelyek kialakítását.

IV.5. A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató:

a) A létszámleépítések előkészítése és végrehajtása során a hátrányos helyzetű csoportok (50
év feletti, roma származásúak, megváltozott munkaképességűek) érdekeit fokozottan kell
érvényesíteni. Elbocsátások esetén meg kell vizsgálni esetenként a nyugdíjazás lehetőségét. A
közsférát érintő humánerőforrás leépítést fokozott empátiával, még rugalmasabb szervezés-
sel kell kezelni.

b) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató a Hivatal közre-
működésével tervezetten bonyolítja az alkalmazottak nyugdíjazását. Az érintett számára
egyenre szabott tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban, törekszik
az egyén helyzetének, igényeinek legjobban megfelelő lehetőség megkeresésére.

c) A nyugdíjas évek alatt is kapcsolatot tart a volt munkavállalókkal.

V. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebktv.-ben meghatározott közvetlen, vagy közvetett diszkrimináció, zaklatás, megtorlás, jogellenes elkülönítés) panasztétel biztosítása:

- Az egyenlő bánásmód megsértése esetén az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság, mint hatóság valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy az Ebktv.-ben a hatóság részére biztosított eljárások (a hatóság speciális egyfokú rendszerére figyelemmel különösképpen a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a hatóság az esélyegyenlőségi referenstől forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a munkáltató vezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.
- A munkáltató köteles az erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt két munkavállaló folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik.
- A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi referenst be kell vonni.
- A vizsgálat lefolytatására a felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a munkáltató vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.
- A munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

VI. Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Tervet Várpalota Város Önkormányzati Képviselő-testülete 2025. január 28-tól 2030. január 31-ig tartó időszakra fogadja el.

Jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltakat az Önkormányzat, az önkormányzat intézményei, és a Várpalotai Polgármesteri Hivatal, illetve a munkáltatói jogkört gyakorlók vezetői, feladat- és hatáskörük gyakorlása során kötelesek alkalmazni.

Az Esélyegyenlőségi Tervet a Várpalota Város Önkormányzatánál és intézményeinél, valamint a Várpalotai Polgármesteri Hivatal az elfogadás időpontjában foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő dolgozókkal meg kell ismertetni, lehetőséget kell biztosítani a kapcsolódó nyilatkozatok megtételére.

A munkáltató által nyújtott kedvezmények igénybevétele, és az ehhez kapcsolódó nyilatkozatok megtétele önkéntes, arra a foglalkoztatott nem kötelezhető!

A Terv kapcsán felhasznált személyes adat csak az érintett hozzájárulásával és a Terv érvényességi időtartama alatt kezelhető az adatvédelmi szabályok betartásával.

Várpalota, 2025. január 28.

Campanari-Talabér Márta
polgármester

dr. Ignác Anita Éva
jegyző