A

Szemenkár Fatelep KFT
9028 GYŐR, FEHÉRVÁRI ÚT 75.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

I. ALAPVETÉS:

Az **Szemenkár Fatelep Kft,** mint kisvállalkozás elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett. A fenntartó a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.
Az Esélyegyenlőségi Terv a következő munkavállalói csoportokkal kapcsolatban terjed ki a foglalkoztatással összefüggő, a kor, a nem, a családi állapot, a nemzetiség, a származás, a vallás, a politikai meggyőződés stb. alapján történő diszkriminációra:

- a nők,
- a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- a roma származásúak,
- a fogyatékkal élők,
- tíz éven aluli gyereket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyereket nevelő egyedülálló munkavállalók,
- a pályakezdők,
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők.

Az esélyegyenlőségi törvény jelen tervben a 2003. évi CXXV. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényt jelöli. Az esélyegyenlőségi terv összhangban van az Európai Unió Alapjogi Chartájával.

Az **Szemenkár Fatelep Kft** vállalja, hogy a projekt teljes időszakában valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja az alkalmazotti jogviszonyban álló, vagy ilyen jogviszony kialakítására törekvő emberek emberi méltóságát, és mindent megtesz az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében.

Továbbá kötelezettséget vállal arra, hogy olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához.

Az esélyegyenlőség szempontjából jogszabályba ütköző nem-megfelelőséget legkésőbb a projekt megvalósítása során megszünteti, illetve arról, hogy a fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében a kedvezményezett esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.

Továbbá a projekt végrehajtása során az esélyegyenlőséget, a nők és férfiak közti egyenlőséget, valamint a Fogyatékossággal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ-egyezményt a 2010/48/EK tanácsi határozattal összhangban alkalmazza, valamint arra, hogy projektek végrehajtása során a fogyatékos személyeket megillető alapvető emberi jogokat – hozzáférhetőséget biztosítja pl. akadálymentesítéssel és az ehhez kapcsolódó szabványok alkalmazásával.

Az Esélyegyenlőségi Terv megvalósításáért felelősek a munkáltatói jogkörű vezetők. Az esélyegyenlőségi munkatársak véleményezési és indítványozási jogkörrel rendelkeznek, valamint az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásával összefüggésben keletkezett ügyek kivizsgálásáért felelősek.

II. Az Esélyegyenlőségi TERV CÉLJAI:

1. Általános célok:

1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy az esélyegyenlőségi törvénynek megfelelően valamennyi területen megelőzze munkavállalóinak hátrányos megkülönböztetését, és elősegítse az esélyegyenlőséget munkavállalói számára.
2. Az intézmény a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, amely kiterjed a foglalkoztatással összefüggő, koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. alapján történő diszkriminációra. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

2. Konkrét célok:

Az Esélyegyenlőségi Terv konkrét céljai a munkavállalókkal kapcsolatban:
a/ a személyi juttatások terén tapasztalt esélyegyenlőtlenségek csökkentése, megszüntetése,
b/ munkakörülmények vonatkozásában megmutatkozó esélyegyenlőtlenségek felszámolása,
c/ szakmai előmenetel és képzés területén az esélyegyenlőség biztosítása,
d/ gyermeknevelléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények biztosítása,
e/ családbarát munkahely megteremtése: figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is.

2.1. A személyi juttatások terén tapasztalt esélyegyenlőtlenség csökkentése, megszüntetése

A hátrányos munkavállaló csoportok esélyegyenlőségének megteremtése a cél, amely eléréséhez alkalmazandó eszközök a következők:

- az alapilletmények kötött rendszerén túl biztosítani kell a személyi juttatással járó feladatok ellátásában való részvételét valamennyi hátrányos helyzetű csoportnak úgy, hogy adott feladat esetében meg kell kérdezni valamennyi érintetett arról, hogy
  - milyen jellegű feladatot, tevékenységet szeretne, tudna ellátni,
  - milyen időbeosztás lenne számára megfelelő,
  - milyen leterheltség számára az elfogadható, illetve ideális számára.

- a megkérdezettek válaszai alapján kell összehangolni és megszervezni a feladatellátást úgy, hogy a hátrányos helyzetű csoportok többi munkavállalóval szembeni hátránya mérséklődjön, illetve megszűnjön,
- az összehangolási, szervezési feladatoknál figyelembe kell venni, hogy egyes munkavállaló több hátrányos helyzetű csoportba is beletartozik, ezért kérését nagyobb súllyal kell figyelembe venni.

2.1.1. A nők, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Lehetőséget kell adni számukra, hogy az alapilletmények kötött nagyságán túlmenően egyenlő eséllyel vegyenek részt azokban a feladatokban, melyekhez pótlékok, illetve külön személyi juttatások járnak
Cél, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok - hátrányos helyzetükből fakadó tényezőket csökkentve - lehetőséget kapjanak a munkavégzéshez kapcsolódó juttatások körébe tartozó:
- jutalom,
- túlóra, helyettesítés,
- készenléti, ügyeleti, helyettesítési díj,
- egyéb munkavégzéshez kapcsolódó juttatás

egyenlő eséllyel történő eléréshez.

Cél, hogy a foglalkoztatottak sajátos juttatásai esetében is egyenlő igénybevételi, hozzáférési lehetőséget biztosítson az intézmény. Így gondoskodni kell arról, hogy a hátrányok csökkenjenek a különböző sajátos juttatások biztosítása terén is.

2.1.2. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Biztosítani kell számukra, hogy a továbbképzési rendszerben oly módon vehessenek részt, hogy azáltal magasabb fizetési besorolást kapjanak.
Az idősebb munkavállalóknál úgy teremtsék meg a személyi juttatások jogszabályokban meghatározott mértékét, hogy azon felül egyenlő eséllyel vegyenek részt olyan feladatokban, melyekért külön díjazás jár. A munkát, feladatot ekkor úgy kell megszervezni, hogy az igazodjon a munkavállaló fizikai, egészségi állapotához, helyzetéhez.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni az 2.1.1. pontban meghatározottakat.

2.1.3. A romákkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Cél, hogy a roma foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni az 2.1.1. pontban meghatározottakat.

2.1.4. A fogyatékos személyek, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel, melynek során külön figyelembe vételre kerül az érintett személy fogyatékának jellege.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni az 2.1.1. pontban meghatározottakat.

2.1.5. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
A jogszabályban meghatározott személyi juttatáson túl biztosítani kell a többletmunkavégzés lehetőségét is úgy, hogy azzal a munkavállaló más kifizetett juttatáshoz is juthasson. Ezt kedvező munkaidő beosztással kell megteremteni úgy, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket is figyelembe vegyék.
Gondoskodni kell arról, hogy a munkavállaló a gyermekei betegsége miatti távolléte miatt hátrányban ne részesüljön.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni az 2.1.1. pontban meghatározottakat.

2.1.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
A jogszabályban meghatározott személyi juttatáson túl biztosítani kell a többletmunkavégzés lehetőségét is úgy, hogy azzal a munkavállaló más kifizetett juttatáshoz is juthasson. Lehetőség szerint beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.
Ezt kedvező munkaidő beosztással kell megteremteni úgy, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket is figyelembe vegyék, mivel azt egyedülállóként kell megoldania.

Gondoskodni kell arról, hogy a munkavállaló a gyermeke betegsége miatti távolléte miatt hátrányban ne részesüljön.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni az 2.1.1. pontban meghatározottakat.

2.1.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
A pályakezdők a vonatkozó jogszabály alapján meghatározott személyi juttatásban részesülnek. Pályakezdő fiatalként a családalapítás időszakában azonban jelentős anyagi terhei lehetnek, ezért hátrányos helyzetük leküzdése érdekében biztosítani kell számukra is a lehetőséget arra, hogy aktívan részt vehessenek olyan feladatok ellátásában, melyekre a jogszabályok alapján külön juttatásban részesíthetők.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni az 2.1.1. pontban meghatározottakat.

2.1.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők munkabére a jogszabály alapján meghatározott személyi juttatás lehet. Az alacsony iskolai végzettséghez kapcsolódó alacsonyabb személyi juttatások miatti hátrány csökkentése úgy lehetséges, hogy a munkáltató támogatást nyújt a magasabb iskolai végzettség megszerzésére.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni az 2.1.1. pontban meghatározottakat.

2.2. A munkakörülményekre vonatkozó esélyegyenlőség

A hátrányos munkavállaló csoportok munkakörülményekre vonatkozó esélyegyenlőségének megteremtése középtávú célkitűzés.
Az idei évben először a következő célok és a célok eléréséhez alkalmazandó eszközök kerülnek meghatározásra:

2.2.1. A nők, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
A mindennapi munkakörülményeket meghatározó, jogszabályban előírt kötelező (minimális) eszközök és felszerelések biztosításánál gondoskodni kell arról, hogy az eszközök, felszerelések rendelkezésre állása során a nőket, illetve azokat a helyiségeket, melyekben nők dolgoznak, egyenlő súllyal kezeljék.
Nem szabad az eszközök minősége terén sem hátrányos megkülönbözetést tenni, de figyelembe kell venni a nők igényeit: pl.: terhes nő számára lábtartóval rendelkező asztal, kényelmes, a hát támasztására alkalmas szék.

Biztosítani kell azt, hogy az épületben, épületrészben, intézményegységben, székhelyen kívüli intézményegységben a különböző munkakörülmények figyelembe vételre kerüljenek, a nők ne kerüljenek hátrányos munkakörülmények közé.

2.2.2. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
A negyven évnél idősebb munkavállalókra értelemszerűen vonatkoztatni kell a 2.2.1. pontban meghatározottakat.

2.2.3 A romákkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
A romák esetében értelemszerűen alkalmazni kell a 2.2.1. pontban meghatározottakat.

2.2.4. A fogyatékos személyekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is elérhető, hozzáférhető módon biztosítva legyenek az olyan munkakörülmények, melyek más foglalkoztatottak számára elérhetőek, hozzáférhetőek. A munkakörülményeket úgy kell kialakítani, hogy azok igazodjanak a fogyatékuk jellegéhez. A fizikai akadálymentesítést lehetőség szerint meg kell teremteni, illetve biztosítani az info-kommunikációs hozzáférést az eszközök, szolgáltatások használatához.

2.2.5. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Biztosítani kell azt, hogy a munkavégzés során kiemelt figyelmet fordítsanak a munka- és pihenőidő hosszára. Gondoskodni kell arról, hogy a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók leterheltsége heti, napi viszonylatban kiegyensúlyozott legyen. Ez lehetővé teszi számukra a gyermekükkel való foglalkozás nyugodt feltételeit.
Az előzőeken túl biztosítani kell a 2.2.1. pontban meghatározottakat.

2.2.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal. mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Biztosítani kell azt, hogy a munkavégzés során kiemelt figyelmet fordítsanak a munka- és pihenőidő nagyságára. Gondoskodni kell arról, hogy a tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók leterheltsége heti, napi viszonylatban kiegyensúlyozott legyen. Ez lehetővé teszi számukra a gyermekükkel való foglalkozás nyugodt feltételeit.
Az előzőeken túl biztosítani kell a 2.2.1. pontban meghatározottakat.

2.2.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Az egyes munkakörülmények biztosítása szempontjából kedvezményben kell részesíteni a pályakezdő munkavállalót. Ilyen lehet a szakmai kiadványokhoz, segédletekhez való hozzájutása, a könyvtári anyag használata, az óratervek kialakításához szükséges ismeretek megszerzéséhez szükséges eszközök beszerzése, alkalmazása.
A megkülönböztetés célja a pályakezdő tapasztalatlanságából eredő hátrányok leküzdése.
Az előzőeken túl biztosítani kell a 2.2.1. pontban meghatározottakat.

2.2.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők esetében is biztosítani kell az adott feladat elvégzéshez szükséges, kulturált, az általános elvárásoknak megfelelő munkakörülményeket.

2.3. A szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlősége

A szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlőségének megteremtése középtávú feladat.
Az első évben fel kell mérni:
- a szakmai előmenetel iránti igényeket,
- a szakképzésben, továbbképzésben való részvételre való igényt,
- a kötelező 7 éves továbbképzésen való részvételre való jelentkezést, hajlandóságot,
- a képzések időbeosztására vonatkozó igényeket,
- a képzések támogatásra vonatkozó igényeit.

Már az első évben biztosítani kell azt, hogy a képzések anyagi támogatása során előnyben részesüljenek azok a hátrányos helyzetű csoportok, ahol a személyi juttatások mértéke alacsonyabb, így nagyobb anyagi terhet jelent a képzésben való részvétel.
A továbbképzések finanszírozásában, a továbbképzésre való kötelezésben figyelembe kell venni az egyes hátrányos helyzetű csoportok sajátos helyzetét.

2.3.1. A nőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
A nők esetében figyelembe kell venni, hogy a szakmai előmenetelük a családdal kapcsolatos feladataik ellátása miatt nehezebb, mint más munkavállalóknak.
A nők szakmai előmenetelével, képzésével kapcsolatban figyelembe kell venni azt, ha kérésük van a képzési idővel, illetve a képzési helyszínnel kapcsolatban. (Nem lehet a nőket hátrányosan megkülönböztetni úgy, hogy távolabbi helyszínre, a kedvezőtlen képzési időszakra kerüljenek beosztásra.)

2.3.2. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
A beiskolázási tervben előnyben kell részesíteni a negyven éves kort - adott továbbképzési időszakban - betöltő munkavállalót.

2.3.3. A romákkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök
Lehetőséget kell biztosítani számukra ahhoz, hogy a különböző képzéseken egyenlő eséllyel vegyenek részt, a képzésben való részvételre való kijelöléskor se érje őket hátrány.
A hátrány csökkentése érdekében szükséges a romák véleményének, igényének kikérése.

2.3.4. A fogyatékos személyekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A fogyatékos személyek továbbképzési és beiskolázási feladatai megszervezésekor figyelembe kell venni, hogy a fogyatékos személyek elsőbbséget élvezzenek azoknál a továbbképzéseknél, melyek számukra könnyen megközelíthetőek.

2.3.5. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A gyermekeket nevelő munkavállaló továbbképzésben való részvételre való kijelölésekor egyeztetni szükséges a munkavállalóval, figyelembe kell venni, hogy a továbbképzés

- helyszíne, s a helyszín megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
- a képzési ideje, időbeosztása

mennyire felel meg a dolgozónak.

2.3.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A gyermekeket egyedül nevelő munkavállaló továbbképzésben való részvételre való kijelölésekor egyeztetni szükséges a munkavállalóval, figyelembe kell venni, hogy a továbbképzés

- helyszíne, s a helyszín megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
- a képzési ideje, időbeosztása

mennyire felel meg a dolgozónak.
A gyermekét egyedül nevelő dolgozó kérését kell a legnagyobb súllyal figyelembe venni.

2.3.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A pályakezdők szakmai előmenetelét úgy kell biztosítani, hogy

- a pályakezdő munkavállaló munkájának segítése céljából ki kell jelölni legalább egy megfelelően tapasztalt személyt,
- lehetőséget kell biztosítani szakmai konzultációra,
- az oktatás minőségének megítélésére segítséget kell nyújtani.

Lehetőséget kell biztosítani a pályakezdőknek minden olyan feladat ellátására, tevékenység végzésében való részvételre, mely során tapasztalatot, szakmai rutint szerezhetnek.

2.3.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők számára, függetlenül attól, hogy nem tartoznak a 7 éves továbbképzési kötelezettség alá, lehetőséget kell biztosítani arra, hogy képzettségi szintjüket emelő képzésben vegyenek részt.

2.4. A gyermekneveléssel, és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények

A dolgozó hátrányos helyzetben van, ha gyermeknevelési feladatot is el kell látnia. A szülői feladatok jelentős leterheltséget, kötelezettségeket rónak mind a nőkre, mind a férfiakra.
A gyermekneveléssel, a szülői szereppel kapcsolatos hátrányok leküzdése érdekében kedvezményeket kell biztosítani a gyermeket nevelők számára. A kedvezmények biztosításánál külön fontossági sorrendet kell felállítani az alábbiak szerint:

- a 10 év alatti gyermeket, gyermekeket egyedül nevelő nő (kétszeresen is hátrányos helyzetű),
- a kettő vagy több 10 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nő,
- a 10 évnél idősebb gyermeket nevelő nő.

A gyermeket nevelők esetében az alábbiakat kell figyelembe venni:

- kedvező időbeosztást kell kialakítani,
- a munkaköri feladatként ellátandó tevékenységekre úgy kell beosztani, kijelölni, utasítani, hogy számára az időbeosztás megfelelő legyen.

A megfelelő időbeosztás érdekében vezetni kell a foglalkoztatottak időbeosztására, leterheltségére vonatkozó nyilvántartást.

2.4.1. *A nők*, mivel általában nagyobb szerepet vállalnak a gyermeknevelés során, kedvezményekben részesítendők.
A foglalkozás, valamit a szülői szerep összehangolása érdekében a nőket a nagyobb gyermekük esetében is kedvezményekben kell részesíteni a munkaidő beosztás során.

2.4.2. *A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók* esetében

- figyelembe kell venni e körülményt, s a munkaidőt lehetőség szerint úgy kell igazítani, hogy azok a kisgyermekkel kapcsolatos nevelési, gondozási feladatok elvégzését ne gátolják, igazodjanak a bölcsődei ellátásban, óvodai nevelésben, iskolai ellátásban résztvevő gyermekekkel kapcsolatos napi teendőkhöz.

A tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló

- esetében fokozott figyelmet kell fordítani arra, hogy a munkaidő során a munkavállaló olyan időbeosztásban legyen, hogy egyedülállóként is meg tudja oldani a gyermeke bölcsődébe, óvodába és iskolába járását, időben hazaérjen.

A kedvezményeket biztosítani kell a nők és a férfiak számára egyaránt.

III. A PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a panaszt Szabó Ádámhoz nyújtja be. Szabó Ádám a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.
A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le és a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

IV. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A munkáltatói jogkörű vezetők feladatai:
Az esélyegyenlőségi törvény célkitűzéseinek érvényesítése és a munkavállalók esélyegyenlőséggel kapcsolatos tájékoztatása.

Az Esélyegyenlőségi Tervet az **Szemenkár Fatelep Kft** képviselői megismerték és elfogadták.
A megállapodást.2026.01.01.-től 2027.12.31.-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2027.12.31.

Győr, 2025.12.10.

.....
ügyvezető

SZEMENKÁR FATELEP Kft.
9028 Győr, Fehérvári út 75.
Adószám: 26248620-2-08