

**A SEFAG ERDÉSZETI ÉS FAIPARI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ  
RÉSZVÉNYTÁRSASÁG ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**a 2023. január 1 – 2023. december 31. közötti időszakra**



**KAPOSVÁR**

**Jelen megállapodást a SEFAG Erdészeti és Faipari Zártkörűen Működő Részvénytársaság 7400 Kaposvár, Bajcsy-Zsilinszky u. 21. (a továbbiakban: SEFAG Zrt.), mint munkáltató és a SEFAG Zrt.-nél képvisellel rendelkező Somogy Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete (a továbbiakban: SEFD Szakszervezet) felhatalmazott tisztségviselői együttesen kötötték.**

**Jelen Esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) követelményeire épül.**

**Hatálya kiterjed az SEFAG Zrt.-re, mint munkáltatóra, a SEFAG Zrt.-vel munkavégzés-re irányuló jogviszonyban álló munkatársakra (a továbbiakban: munkavállalók), illetve a SEFAG Zrt.-nél működő érdekvédelmi szervekre.**

**Az Esélyegyenlőségi tervet az aláíró felek a 2023. január 1-től 2023. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.**

**Az aláíró felek az Esélyegyenlőségi tervet önálló dokumentumként kezelik.**

## **Bevezetés**

A társadalmi egyenlőtlenségek megszüntetése Magyarország számára is alapvető jelentőségű. A demográfiai változások, a foglalkoztatás növelése, a képzettség- és képességbeli hiányosságok orvoslása, a vállalkozások versenyképességének javítása csak a társadalmi szolidaritás megerősítésével, a társadalom megújuló képességének fejlesztésével és erőforrásainak bővítésével érhető el.

Az a fontos, hogy minden állampolgár számára megteremtődjön az esélyegyenlőség a társadalmi élet minden színterén: a fizikai és kulturális környezetben, a lakhatás és a közlekedési eszközök vonatkozásában, a szociális és egészségügyi ellátás, az iskoláztatási és munkaalkalmak, valamint a kulturális és társadalmi élet, sport és szórakozási lehetőségek területén is.

Az esélyegyenlőségi törvény a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek szerinti esélyegyenlőségi tervet elfogadni (esélyegyenlőségi törvény 63. § (4) bekezdés).

Az esélyegyenlőségi törvény két – jellegében és feltételeiben különböző - követelményt ró az SEFAG Zrt.-re:

- az egyenlő bánásmód követelményét minden munkavállaló számára,
- az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű munkavállalói számára.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, az aláíró felek a fent említett célok minél hatékonyabb megvalósításának érdekében az alábbiakban megalkotják a SEFAG Zrt. esélyegyenlőségi tervét.

## I. Általános célok, etikai elvek

A SEFAG Zrt. jelen Esélyegyenlőségi terv rendelkezései alapján kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, munkavállalói jellemzői miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

A SEFAG Zrt. a következő irányelvek betartására törekszik:

### 1.1. Az esélyegyenlőségi terv szellemisége: az emberi méltóság tiszteletben tartása

A SEFAG Zrt. tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A SEFAG Zrt. a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

### 1.2. A megkülönböztetés tilalma: az egyenlő bánásmód követelménye

A SEFAG Zrt. tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amely egy személy vagy csoport valós, vagy vélt jellemzői alapján hátrányos helyzetbe hoz.

A személy vagy csoport valós, vagy vélt jellemzői így: neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatásának jellege, érdekképviselői szervhez való tartozása, és egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban: tulajdonságai).

Tiltja a zaklatás, jogellenes elkülönítés és megtorlás alkalmazásának minden formáját.

A SEFAG Zrt. kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során – az esélyegyenlőségi törvény 21-23. §-ban foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az e pontban felsorolt tulajdonságon alapuló olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

### 1.3. Partneri kapcsolat, együttműködés

A SEFAG Zrt. a munkavégzésre irányuló jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében

- átlátható jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását,
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozza ki szabályzatait,
- a munkavállalókat érintő döntések előkészítésébe bevonja a nála működő szakszervezetet.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a munkavállalókat foglalkoztatásuk során érheti. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik a munkavállalók foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

#### 1.4. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye

A SEFAG Zrt. elkötelezi magát minden munkavállalói rétegre vonatkozóan az esélyegyenlőség előmozdítására, különös tekintettel ugyanakkor a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeire. Ennek érdekében él az előnyben részesítés törvényben biztosított lehetőségeivel.

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében

- szabályozza a belépéstől a kilépésig tartó munkaügyi folyamatokat,
- elősegíti az egyenlő esélyű hozzáférést a képzési programokhoz,
- a munkakörülmények felmérésére és javítására irányuló intézkedéseket fogalmaz meg különös tekintettel a 40 év feletti nők, az 50 év feletti, a roma nemzetiségű és fogyatékossgal élő munkavállalók helyzetének javítására,
- kiterjeszti a gyermekes (nagycsaládos, gyermekét egyedül nevelő) munkavállalók számára biztosított kedvezményeket, javítja munkafeltételeiket,
- megkönnyíti a nyugdíjas korba való átmenetet, humánusan törődik a nyugdíjas dolgozókkal.

#### 1.5. Esélyegyenlőségi referens kinevezése

A SEFAG Zrt. az esélyegyenlőségi terv elkészítésének koordinálására, a dolgozók bevonására, az egyes esélyegyenlőségi intézkedések felügyeletére, a panaszok kivizsgálására esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

## II. Helyzetfelmérés, létszámadatok

A helyzetfelmérés adatai a 2022. november 15-i állapotot tükrözik.

A SEFAG Zrt.-vel munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Nők összesen	113 fő
Ebből 40 év feletti női munkavállalók	85 fő
50 év feletti munkavállalók	181 fő
Kisgyermekesek (14 év alatti gyermek)	96 fő
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	28 fő
Gyermeküket egyedül nevelők	3 fő
Fogyatékkal élők, illetve megváltozott munkaképességűek	8 fő
Roma nemzetiségűek	17 fő
<b><i>Munkavállaló mindösszesen:</i></b>	<b>434 fő</b>

### **III. Konkrét programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására minden munkavállaló tekintetében**

Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását az alábbi konkrét intézkedések segítik:

#### **3.1. Egyenlő bánásmód a munkavállalók kiválasztása során**

A SEFAG Zrt. munkaerő-szükségletének kielégítése során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Ennek érdekében

- tartózkodik az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvételi eljárás során a nemre, korra, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozásra, egészségügy vagy családi állapotra való kérdéstől, bármilyen ezekre való utalástól, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő és szükséges megkülönböztetéseket;
- a pályázatokat oly módon írja ki, hogy lehetőség szerint mindenkinek eljusson a pályázati kiírás szövege (írott sajtóban, rádióban vagy interneten teszi közzé);
- a jelöltek kiválasztásánál a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi;
- a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot a többi készség és képesség elemhez hasonló súllyal veszi figyelembe;
- előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázatot nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

#### **3.2. Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben**

A SEFAG Zrt. gondoskodik arról, hogy minden munkavállalója korlátozás nélkül hozzájusson

- a munkaköri kötelezettsége ellátásához,
- a szűkebb és tágabb egyetemi közösségben való egyenrangú részvételhez,
- az egyéni fejlődéséhez,
- az élethosszig tartó képzés követelményének teljesítéséhez és
- az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéshez

szükséges információkhoz.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója

**Határidő:** folyamatos

#### **3.3. Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában**

A SEFAG Zrt. gondoskodik arról, hogy minden munkavállalója

- hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésére álló, a munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges munkafeltételekhez,
- hozzáférjen a szervezeti egység rendelkezésére álló forrásokhoz,
- részesedjen a szervezeti egységre háruló feladatokból az adott feladatokhoz szükséges készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján.

A munkáltató egyenlő esélyt biztosít minden munkavállalónak, ezért

- törekszik arra, hogy minél több nő kerüljön be a döntéshozatalba;
- időben és megfelelő módon tájékoztatja a szakszervezetet az előmeneteli eljárásokról;
- biztosítja a részmunkaidő szakmai előmenetelét is.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

### **3.4. Egyenlő bánásmód a bérezésben**

A SEFAG Zrt. gondoskodik arról, hogy minden munkavállalója tekintetében az „azonos értékű munkáért azonos bér” elvét alkalmazza.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, gazdasági vezérigazgató-helyettes, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

### **3.5. Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A SEFAG Zrt. tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát. Ennek érdekében

- olyan feltételeket, körülményeket alakít ki, és olyan szabályzatokat működtet, amelyek az emberi méltóság tiszteletben tartását a gyakorlatban érvényesítik;
- az emberi méltóság tiszteletben tartásának követelményét érvényesíti a munkavállalók vonatkozásában a vezető kiválasztásban;
- az emberi méltóság tiszteletben tartása szellemében fejleszti a szervezeti és vezetési kultúráját.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

## **IV. Konkrét programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok tekintetében**

A törvényi szabályozásnak megfelelően a SEFAG Zrt. megkülönböztetett figyelmet fordít a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítésére, különösen a nők, a negyven évnél idősebb női munkavállalók, az 50 év feletti munkavállalók, a romák, a fogyatékossgal élők és a családos munkavállalók helyzetének javítására. Ennek vonatkozásában:

### **4.1. A női munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések**

A nőkkel kapcsolatos intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése és a nők családi feladatainak megkönnyítése. Ennek érdekében:

- a SEFAG Zrt. figyelemmel kíséri a tehetséges, vezető pozícióhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező és a vezető pozícióra vállalkozó nők életpályáját;
- célul tűzi ki a nők arányának növelését a felső-, és középszintű vezetésben.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

## **4.2. Elhelyezés és munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti női munkavállalók helyzetének javítása**

A SEFAG Zrt. ennek keretében

- kötelezettséget vállal arra, hogy a 40-45 éven felüli munkavállalókat csak akkor bocsátja el, ha nincs más fiatalabb, munkaerőjét a munkaerő-piacon könnyebben hasznosító, azonos képzettségű és munkakörű munkavállalója;
- ha mégis sor kerül az elbocsátásra, vállalja a munkáltató, hogy segíti a nyugdíjhoz közel állókat a korengedményes nyugdíj igénybevételében, vagy egy új szakma elsajátításában (akár a munkaügyi hivattal közösen fedezve a költségeket);
- a munkáltató hangsúlyt fektet a munkavállaló nőket sújtó betegségek megelőzésére (rendszeres szűrések, egészség-megőrzési programok szervezésében való közreműködés).

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, gazdasági vezérigazgató-helyettes, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

## **4.3. Az 50 évnél idősebb munkavállalók helyzetének javítása**

A SEFAG Zrt.

- hangsúlyt fektet az 50 évnél idősebb munkavállalók (akár férfiak, akár nők) képzésére, esetleges átképzésére;
- kötelezettséget vállal e korosztály számára szakmai ismeretfelújító, az alkalmazkodóképességet erősítő képzések szervezésére a szakképzési alap terhére;
- mindenkori anyagi lehetőségeihez mérten külön alapot hoz létre az 50 éven feletti támogatása érdekében, akik foglalkozásukra, munkakörülményeikre visszavezethető egészségkárosodás miatt kerültek hátrányos helyzetbe, és foglalkoztatásuk a továbbiakban nem megoldott;
- szükség szerint az 50 évnél idősebb, több évtizedes szakmai gyakorlattal rendelkező munkavállalókat a fiatal munkavállalók munkájának segítése érdekében „gyakorlatvezető”-i, "senior-tanácsadó"-i feladatokkal bízva meg, melynek elvégzéséért külön díjazásban részesülnek;
- a 4.2. pontban meghatározottakat ezen hátrányos munkavállalói csoportra is vonatkoztatja (nemi megkülönböztetés nélkül).

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, gazdasági vezérigazgató-helyettes, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

## **4.4. A gyermekes munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések**

A családi kötelezettségekkel rendelkező munkáltatók nyilvántartása céljából a SEFAG Zrt. a „Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról” nyomtatványt alkalmazza.

### **4.4.1. GYED, illetve GYES-en lévő és onnan visszaérkező kismamákkal (kismama: édesanya, a gyermek harmadik életévének betöltése évének végéig) való bánásmód javítása**

A SEFAG Zrt. ennek érdekében

- GYES/GYED-en lévőket folyamatosan tájékoztatja a munkáltatónál végrehajtott béremelésekről, és arról, hogy munkabérük mennyi lesz, ha visszatérnek;

- értesíti őket a munkáltató éves értékelése összefoglalójának megtekintési lehetőségéről;
- megkérdezi a GYES/GYED-en lévőket, hogy milyen elképzeléseik, terveik vannak a munkába való visszatérésre, a képzési lehetőségekről, az azokban való részvételről;
- kötelezettséget vállal arra, hogy amennyiben (a munkakörben időközben bekövetkezett változások, vagy a munkáltató érdekkörében felmerülő gazdasági indokok miatt) kénytelen felmondani, akkor a GYES/GYED-ről visszatérők felmondási "moratóriuma" 60 nap;
- kötelezi magát, hogy a GYES/GYED-en lévő kismama helyére csak meghatározott idejű munkaszerződéssel vesz fel más munkavállalót (és ha lehet, a kismamával megbeszélve, hogy mennyi lenne a távolmaradás ideje, azaz tervezi-e igénybe venni a 3 évet, vagy sem, stb.);
- kötelezettséget vállal arra, hogy ha a kismama helyettesítését belső átirányítással oldják meg, a kismama akkor is elsőbbséget élvez abban, hogy saját munkakörébe/munkavégzési helyére veszik vissza;
- a kismama munkaidő-beosztását úgy készíti el, hogy gyermekét időben el tudja vinni a gyermekintézménybe és onnan időben el is tudja hozni;
- kötelezettséget vállal arra, hogy túlmunkát a kisgyermekes családnak csak akkor rendel el, ha az beleyezik, és meg tudja szervezni gyermeke őrzését;
- kötelezettséget vállal arra, hogy változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló kismamát nem irányít át olyan munkahelyre, ahova az utazási idő meghaladja a 45 percet;
- vállalja, hogy nem osztja be azt a kismamát vasárnapi munkára, akinek bölcsődés illetve óvodás kisgyermek van;
- engedélyezi, hogy a kismama jogosult szabadságának felével önrendelkezni.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

#### **4.4.2. Kisgyermekes családnyák munkavégzésének megkönnyítése**

A SEFAG Zrt. vállalja, hogy

- ha anyagi lehetőségei megengedik, a támogatások (üdülés, segélyezés) odaítélésénél előnyben részesíti ezt a hátrányos helyzetű csoportot;
- a kisgyermekes családnyák cégen belüli képzését nem a szabadidő terhére szervezi, nem csökkenti az oktatás idejével a pihenőnapok számát;
- támogatja a családnyákat abban, hogy az élethosszig tartó tanulás megvalósítása érdekében részt vehessenek más irányú képzettségek elsajátításában is (ha ez nem jár aránytalan nagy tehertétellel a munkáltató, illetve a többi munkavállaló számára);
- a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása stb.) esetére szabadságot engedélyez a rendes szabadságkeret terhére;
- a szabadság igénybevételénél az óvodai és iskolai szüneteket figyelembe veszi;
- anyagi lehetőségeihez mérten beiskolázási támogatást nyújt (mértéke minden évben meghatározásra kerül).

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, gazdasági vezérigazgató-helyettes, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos



#### **4.4.3. Nagycsaládos, gyermeküket egyedül nevelő, illetve fogyatékkal élő gyermeket nevelő szülők**

A fenti pontban megfogalmazottakon túl a SEFAG Zrt.

- kötelezettséget vállal arra, hogy nem szünteti meg rendes felmondással (a végelszámolás és felszámolás esetét kivéve) a nagycsaládos szülő munkaviszonyát, ha kettő vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel, saját háztartásában tart el, illetve annak a munkavállaló nőnek illetve férfinak a munkaviszonyát, aki saját háztartásában, egyedül tart el 10 éven aluli gyermeket (függetlenül a gyermekek számától);
- abban az esetben, ha mindkét szülő a munkáltató munkavállalója, és a munkáltató kénytelen csoportos létszámleépítést végrehajtani, a védelem azt a szülőt illeti meg, aki magasabb keresettel rendelkezik (figyelembe véve a szülők közös akaratát);
- az előbbi esetben, ha a munkavállaló szülő(k) munkahelye megtartható átképzéssel, a munkáltató kötelezettséget vállal – anyagi lehetőségeihez mérten – a képzés költségeinek támogatására;
- lehetőségeihez igazodva anyagi segítséget nyújt az egyedülálló szülő, vagy nagycsaládos szülők egy-egy gyermekének (gyermekeinek) nyári üdüléséhez, táborozásához.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, gazdasági vezérigazgató-helyettes, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos.

#### **4.5. A fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések**

A SEFAG Zrt. a fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítása céljából

- a munkahely megközelíthetősége érdekében elvégezteti a szükséges teljes akadálymentesítést;
- biztosítja a munka ellátásához szükséges speciális eszközöket;
- ha a munkavállaló a munkáltatónál meglévő munkaviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató biztosítja a továbbfoglalkoztatást csökkentett munkaidőben vagy könnyebb munkakörben. A dolgozó felmentése egészségügyi alkalmatlanság címén csak a rehabilitációs eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályok betartásával történhet.

**Felelős:** vezérigazgató, munkáltatói jogkör gyakorlója, gazdasági és termelési vezérigazgató-helyettes, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatosan

#### **4.6. A roma nemzetiségű munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések**

A roma nemzetiségű munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai a SEFAG Zrt.-nél:

- a munkáltató megszervezi, hogy mindenkire eljusson annak a nyilatkozatnak a szövege, amelyben a munkavállaló önkéntesen nyilatkozhat nemzetiségi hovatartozásáról, s amelyben a magát esetlegesen „roma” nemzetiségűnek valló munkavállaló beleegyezik abba, hogy az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott célok elérése érdekében őt romaként tartásuk számon, adatait ennek érdekében - és csakis ennek érdekében – tárolják az esélyegyenlőségi terv időtartamára;
- a munkáltató vállalja, hogy – igény szerint – esti iskolát szervez minden roma nemzetiségű munkavállalónak, aki még nem fejezte be általános iskolai tanulmányait;

- a munkáltató vállalja, hogy – szintén igény szerint – szakmai felkészítőket, átképzéseket szervez, betanítja egy adott, de kedvezőbb bérezésű munkára a roma nemzetiségű munkavállalóit;
- a munkáltató vállalja, hogy fokozott figyelmet fordít a roma nemzetiségű munkavállalók előmenetelének lehetőségére;
- a munkáltató vállalja, hogy a fenti célú adatkezelést és adatgyűjtést bejelenti a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, gazdasági vezérigazgató-helyettes, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

#### **4.7. A nyugdíj előtt álló munkavállalókkal, illetve a nyugdíjasokkal kapcsolatos intézkedések**

A SEFAG Zrt. pályagondozási tevékenysége részeként olyan rugalmas és humánus nyugdíjazási rendszert működtet, amely lehetővé teszi, hogy az érintett munkavállalók nyugdíjba vonulásukat megelőző években felkészüljenek a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. Ennek érdekében a SEFAG Zrt.

- a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét kérésére csökkenti (a munkabér arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkavállaló egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti;
- a 10 évnél hosszabb időt a munkáltatónál eltöltött munkavállalót nyugdíjba vonulása alkalmából anyagi lehetőségeitől függően jutalomban részesíti;
- a korengedményes nyugdíjazás munkavállalóra és munkáltatóra gyakorolt hatását annak alkalmazása előtt megvizsgálja;
- a nyugdíjazott munkavállaló kérésére további foglalkoztatási lehetőséget megvizsgálja;
- a szakmailag kiemelkedő munkát végző nyugdíjas munkavállaló foglalkoztatását a külső alkalmazással szemben előnyben részesíti.

**Felelős:** munkáltatói jogkör gyakorlója, gazdasági vezérigazgató-helyettes, humánpolitikai munkatárs

**Határidő:** folyamatos

### **V. Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére**

A SEFAG Zrt. annak érdekében, hogy munkavállalói esetleges jogsérelme a munkáltatón belül nyerjen jogorvoslatot, panasztételi eljárást intézményesít. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére szabályozza a panasztételi eljárást, e körben a bizonyítási szabályokat, és a jogsértés következményeit, továbbá az egyenlő bánásmód érvényesítéséhez biztosított személyi feltételeket.

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás valós, vagy vélt előfordulása esetén a SEFAG Zrt. mint munkáltató a munkavállaló részére intézményes lehetőséget biztosít a panasztételre az alábbiak szerint:

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a szakszervezet képviselőihez, illetve az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

2. A szakszervezet, illetve az esélyegyenlőségi referens anonim módon a tudomásra jutástól számított három munkanapon belül írásban köteles tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlóját a felmerült panaszról, konkrétumok megjelölésével

3. A munkáltatói jogkör gyakorlója az adatok, tények feltárása érdekében a panaszt kivizsgálja, dönt az eljárásba bevont személyek köréről.
4. A panaszügy kivizsgálásával megbízott személy/ek hét munkanap alatt köteles kivizsgálni a jelzett panaszt, és a vizsgálat eredményéről a munkáltatói jogkör gyakorlóját értesíteni.
5. A panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 14 munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
6. Amennyiben a panasz természetéből adódóan a fenti határidőben nem oldható meg a panaszügy megfelelő kivizsgálása, a munkáltatói jogkör gyakorlója a vizsgálatba bevont személyekkel együtt a fentiekől eltérő határidőben állapodhat meg.
7. Az eljárásba bevont feleket, mind az érdekképviselőket, mind a munkáltató képviselőit titoktartási kötelezettség terheli, a panaszt tevő személyiségi jogai nem sérülhetnek.
8. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
9. Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.
10. Amennyiben így sem sikerül az ügyet mindkét fél számára elfogadható módon lezárni, a munkavállalót tájékoztatni kell, hogy a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat keresetével.
11. Amennyiben a panasz a munkáltatói jogkör gyakorlója ellen irányul, a vezérigazgató/vezérigazgató-helyettes dönt a panaszügy kivizsgálásába bevont személyekről.

## VI. Záró rendelkezések

### 6.1. Az Esélyegyenlőségi terv hatályosulása

Jelen Esélyegyenlőségi terv a 2023. január 1 – 2023. december 31. közötti időtartamra szól. Az aláíró felek a benne megfogalmazottak teljesülését folyamatosan figyelemmel kísérik, és értékelik.

A munkáltató és a munkavállalói érdekképviselők a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítését, az egyeztetésre irányuló tárgyalásokat 2023. szeptember 1-je után kezdik meg. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2023. november 30.

### 6.2. Legitimáció

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

**Munkáltató részéről:**



Fehér István  
vezérigazgató  
SEFAG

Erdészeti és Faipari Zrt.

SEFAG ERDÉSZETI ÉS FAIPARI Zrt.  
7400 Kaposvár, Magyar út 11.  
Tel.: 82/505-1111  
(13.)

Kaposvár, 2022. november 30.

**Munkavállalók részéről:**



Ruzsics Balázs  
elnök

Somogy Erdészeti, Vadászati és Faipari  
Dolgozók Szakszervezete