

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2022-2024.



1. Preambulum

A MÁV Zrt. és a jelen megállapodáshoz csatlakozó egyes leányvállalatai (a továbbiakban összefoglaló megnevezéssel: Munkáltató) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből (továbbiakban Ebktv.) fakadó kötelezettségnek megfelelően, Esélyegyenlőségi Tervre vonatkozó megállapodást köt a Munkáltatónál hatályos kollektív szerződéseket megkötő szakszervezetekkel a 2022-2024. közötti időszakra.

Az Esélyegyenlőségi Terv kidolgozása során a Munkáltató tájékoztatta a Munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezeteket, továbbá folyamatosan együttműködött a társasági üzemi tanácsokkal és a társasági munkavédelmi bizottságokkal.

2. Általános rendelkezés

A Munkáltató Esélyegyenlőségi Terve (a továbbiakban: Terv) az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség alapelveit, elvárásait megalapozó, valamint ezek érvényesülésének elősegítésére elfogadott szabályokat rögzítő dokumentum. A cél, hogy jelen Tervet az aláíró felek (a továbbiakban együttesen: Felek) nyilvánvalóvá és megismerhetővé tegyék a Munkáltató közös esélyegyenlőségi elveit, valamennyi munkavállaló számára. A gyakorlati megvalósítás érdekében szükséges intézkedéseket, az egyes társaságok Cselekvési Terveikben határozzák meg, az adott társaság sajátosságaihoz igazodva. Az egyes társaságok Esélyegyenlőségi Szakértői Testületet hoznak létre és működtetnek.

A Munkáltató minden rendelkezésre álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Vállalja, hogy nem hoz az egyenlő bánásmód követelményét és az esélyegyenlőség követelményeit sértő munkáltatói intézkedést.

A Munkáltató a munkavállalók esélyegyenlőségéhez fűződő érdekeit minden körülmények között figyelembe veszi, azokra tekintettel, lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, melyek az esélyegyenlőséghez fűződő, alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

A Munkáltató az esélyegyenlőség maradéktalan érvényesülésének elősegítését az üzleti és humán stratégia alapjaként kezeli.

A Terv a veszélyeztetett helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, valamint azzal a kiemelt céllal fogalmazódott meg, hogy mind a Munkáltató, mind a munkavállalók és érdekképviselőik figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására.

2.1 Időbeli hatály

A Tervet a Felek a 2022. január 1. és 2024. december 31. közötti határozott időtartamra fogadják el, 2022. január 1-jei hatályba lépéssel.

2.2 Személyi hatály

Az egyenlő esélyek biztosítása és a hátrányos megkülönböztetés megakadályozása a Munkáltató valamennyi munkavállalója számára biztosított jog, ezért jelen Terv személyi hatálya az aláíró társaságok munkaviszonyban álló összes munkavállalójára, továbbá a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre kiterjed azzal, hogy az egyes társaságok munkavállalóira a jelen Terv mellett a társaságok saját cselekvési tervei és külön rendelkezésként kiadott eljárásai is egyidejűleg vonatkoznak.

2.3 Tárgyi hatály

A Terv a közös elveket, kereteket jelöli ki a Munkáltató számára az esélyegyenlőség biztosítása, az egyenlő bánásmód, és a diszkrimináció tilalma tárgyában, és meghatározza a társasági cselekvési tervekben megfogalmazott esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjait.

3. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

A Munkáltató jelen Tervben az alábbi munkavállalói célcsoportokat emeli ki azzal a kiegészítéssel, hogy a meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, és a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkarendtől, vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A felsorolás nem jelent teljeskörűséget, hiszen számos más szempont alapján is lehetnek az egyes társaságok munkatársai hátrányos helyzetben.

A Munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy folyamatosan figyelemmel kísérje mindazon szempontokat, amelyek alapján valamely munkavállalói csoport hátrányos helyzetbe kerülhet, vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehet kitéve.

Kiemelt munkavállalói célcsoportok:

- ❖ Öregségi nyugdíj előtt álló és idősödő munkavállalók
- ❖ Családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:
 - három, vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
 - gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók;
 - fogyatékkal élő gyermeket nevelő, vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkavállalók
- ❖ Nők
- ❖ Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók
- ❖ Tartósan (90 napon túl) keresőképtelen munkavállalók
- ❖ Etnikai és/vagy nemzetiségi kisebbségek
- ❖ Fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók

4. A Terv alapelvei

A Munkáltató egyes társasági rendszerekbe foglalt szabályok szerint működő szervezetek, melyek diszkriminációmentes működése ad biztonságot, összemérhetőséget és ellenőrizhetőséget, egyenlő esélyeket a munkavállalók számára.

Az egyenlő bánásmód mindenkit megillető jog, azonban megvalósulásának feltétele az egyén jogainak ismerete, valamint a különböző diszkriminatív helyzetek felismerése és azok adekvát kezelése.

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen diszkriminációjára.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során a Munkáltató tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

4.1 Az egyenlő bánásmód, illetve a foglalkoztatási egyenlőség elvét sértő, szankcionálandó diszkriminatív magatartásformák

4.1.1 Egyenlő bánásmód követelményének megsértése

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése az alábbi magatartásformákat és az ezekre adott utasítást foglalja magában.

4.1.2 Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés vagy intézkedés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt, az Ebktv. 8. §-ában foglalt

a) neme,

b) faji hovatartozása,
c) bőrszíne,
d) nemzetisége,
e) nemzetiséghez való tartozása,
f) anyanyelve,
g) fogyatékosága,
h) egészségi állapota,
i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
j) politikai vagy más véleménye,
k) családi állapota,
l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
m) szexuális irányultsága,
n) nemi identitása,
o) életkora,
p) társadalmi származása,
q) vagyoni helyzete,
r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
s) érdekképviselőhöz való tartozása,
t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

4.1.3 Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságokkal rendelkező az egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapozott arányos megkülönböztetés.

4.1.4 Zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek azon tulajdonságával függ össze, amely alapján esélyegyenlőségi szempontból valamely

veszélyeztetett célcsoport tagja - hátrányos megkülönböztetés miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne - és célja vagy hatása valakivel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

Felek rögzítik, hogy elítélik a zaklatás és erőszak minden formáját (zéró tolerancia), egyben megerősítik, hogy a Munkáltatónak kötelessége megvédeni munkavállalóit ezek bármilyen előfordulásától. A zaklatásmentes munkakörnyezet biztosítása nem csak alapvető jog, hanem hatékonyan hozzájárul a munkavállalók egészségéhez és biztonságához is, emellett méltóságuk megőrzéséhez is.

Munkahelyi zaklatásnak minősül a munkatársak viszonyát megrontó, a munkahelyi légkört mérgező, nem szakmai alapon nyugvó, és többnyire nem racionális okokból eredeztethető ellenségeskedés.

Az emberi méltóság megsértését eredményező magatartás, változatos módon valósulhat meg. A zaklatás és erőszak különféle formái a munkahelyen is megjelenhetnek:

- ❖ fizikai, pszichológiai és/vagy szexuális,
- ❖ egyszeri eset vagy rendszeres,
- ❖ munkatársak (ezen belül felettes és beosztott közötti), vagy harmadik felek részvételével (pl. ügyfelek, stb.),
- ❖ a tiszteletlenség könnyebb esetétől a súlyosabb esetekig, akár a hatóságok beavatkozását igénylő bűncselekményekig terjedhet.

4.1.5 Jogellenes elkülönítés

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

4.1.6 Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben, ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

4.2 Az egyenlő bánásmód követelményével harmonizáló, és elfogadott értékek

4.2.1 Hátrányos megkülönböztetés tilalma

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás kapcsán megakadályozza és megelőzi a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, amely vonatkozik a munkavállalók bármilyen diszkriminációjára.

4.2.2 Méltányos és rugalmas bánásmód

Felek rögzítik, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, amely a munkavállalókat vagy egyéb jellegű foglalkoztatási jogviszonyban állókat érheti foglalkoztatásuk során. Ezért a Felek olyan méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, olyan testületeket, fórumokat működtetnek, amelyek feltárják az esetleges problémákat és elősegítik az érintettek pozíciójának megőrzését, javulását.

4.2.3 Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát és egyediségét. Ennek érdekében lehetőségéhez mértén, olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

4.2.4 Partnerség, együttműködés

A Munkáltató a foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A Munkáltató jelen Terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik a munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel és a munkavállalókkal.

4.2.5 Társadalmi szolidaritás

A Munkáltató lehetőségeihez mértén támogatja azon kezdeményezéseket, amelyek a társadalmi diverzitást, az elfogadást, és a közösséghez tartozást szolgálják. Az elköteleződés jegyében került sor a MÁV Magyar Államvasutak Zrt. részéről a Sokszínűségi Kartához történő csatlakozásra.

4.2.6 Adatkezelés megfelelése

A Munkáltató nem tart nyilván faji, vallási, nemzetiségi, etnikai hovatartozásra, politikai nézetre, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, vagyoni helyzetre vonatkozó adatokat, ebből következően a munkavállalói között nem tesz különbséget.

4.2.7 Előnyben részesítés

Az Ebkttv. 11. § (1) bekezdése értelmében nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen, továbbá a jelen Tervet és az ennek keretében kidolgozott programokon, intézkedéseken alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. E

rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

4.3 Sokszínűség

A Munkáltató célja munkaadóként, hogy a magyar társadalom sokszínűsége tükröződjön munkavállalóinak összetételében. Ennek érdekében a kölcsönös tisztelet és az egyenlő bánásmód értékeire épülő humánerőforrás politikát folytat. Esélyegyenlőséget és diszkrimináció-mentességet biztosít annak érdekében, hogy munkavállalóira a mindenki által elfogadott és egységesen alkalmazott értékek és politikák érvényesülhessenek.

5. Esélyegyenlőséggel kapcsolatos munkáltatói intézkedések megvalósulásának támogatása

5.1 Csoportszintű Esélyegyenlőségi Munkacsoport

A Munkáltató az esélyegyenlőségi intézkedések megvalósítása céljából csoportszintű Esélyegyenlőségi Munkacsoportot működtet (a továbbiakban: Munkacsoport). A Munkacsoport feladata az esélyegyenlőségi munkavállalói célcsoportok egyenlő esélyének megteremtését célzó akciók, események, intézkedések kidolgozása, megvalósításhoz szükséges javaslatok kimunkálása, koordinációja és jelen Terv megalkotása és gondozása. A Munkacsoport tagjai a Munkáltató egyes társaságainak esélyegyenlőségi referensei. A Munkacsoport működése során a 4.2.6. pontban foglaltak betartásával jár el.

5.2 Esélyegyenlőségi referensek

Az esélyegyenlőségi tevékenység koordinálása érdekében a Munkáltató egyes társaságai külön esélyegyenlőségi referenst foglalkoztatnak, aki feladatát egyéb munkaköre mellett látja el.

5.3 Esélyegyenlőségi szakértői testületek

A Munkáltatónál, társaságonként Esélyegyenlőségi Szakértői Testület működik, a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek szakértőinek bevonásával, a jelen Terv megvalósításának koordinálása és az egyes társaságoknál a Cselekvési Terv kidolgozása érdekében.

Az esélyegyenlőségi szakértői testületek paritásos elven működnek, azzal, hogy a munkáltatói oldalt az esélyegyenlőségi referens vezeti, míg az érdekképviseleti oldal tagjai az Mt. 276.§ (2) bekezdése szerinti szakszervezetek, valamint a társasági Üzemi Tanácsok/Központi Üzemi Tanács és társasági Munkavédelmi Bizottságok/Központi Munkavédelmi Bizottság szakértői.

A testületek működésének további részletszabályait a társasági Cselekvési Tervek és társaságonként az Esélyegyenlőségi Szakértői Testület ügyrendjei határozzák meg.

5.4 Szemléletformálás

A közös szemléletformálás jegyében a **Munkáltató vállalja**, hogy:

- ❖ az esélyegyenlőségi munkacsoport a jelen Tervhez kidolgoz egy rövid, egyszerű, közérthető megfogalmazásban íródott, az esélyegyenlőség fogalmát, illetve jelen Terv tartalmát ismertető tájékoztatót, melyet a munkavállalók rendelkezésére bocsát,
- ❖ kommunikációs csatornát épít ki, melynek részeként az esélyegyenlőségről szóló ismertető anyagokat bocsátanak a munkavállalók rendelkezésére,

Az **érdekképviseleti szervezetek vállalják**, hogy saját hatáskörükben intézkednek arról, hogy:

- ❖ a tisztségviselők megismerjék az esélyteremtés szerepét, jelentőségét,
- ❖ megértsék és elfogadják az esélyteremtés korszerű felfogását, tartalmát,
- ❖ felkészültek legyenek esélyegyenlőségi kérdések képviselésére.

6. Szakterületi feladatok

6.1 Foglalkoztatás – az esélyegyenlőség biztosítása a szakmai előmenetel során

A **Munkáltató vállalja**, hogy:

1. A megüresedett álláshelyek betöltésénél, amennyiben az adott munkavállaló az adott munkakör betöltési feltételeinek megfelel, előnyt biztosít a vállalatcsoport munkavállalói számára,
2. A **munkaerő felvétel** során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének érvényesülését.

Ennek érdekében:

- ❖ az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál, a teljes felvételi eljárás során (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) a korhatár vagy kortartomány, a nem, a nemzeti vagy a nemzetiségi hovatartozás, az egészségügyi- vagy a családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetét,
- ❖ az álláshirdetéseket széles körben hozzáférhető módon (pl.: külső toborzás esetén: írott sajtó, internet, belső toborzás esetén: intranet, hirdető táblák) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé,
- ❖ támogatja az élethosszig tartó tanulást életkortól függetlenül – többek között az információs technológia egyre markánsabb és kikerülhetetlen változásának követése érdekében.

3. Egyenlő **előrelépési lehetőségeket** biztosít minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében:

- ❖ a Munkáltató kiemelten törekszik elősegíteni a nők szakmai előmenetelét, vezető pozícióba kerülését, munkaviszonyuk fenntartását,

- ❖ a előmenetel szempontjából a gyermekszülés, gyermekgondozás, tartós távollét, illetve képzés miatti távollét okán a munkavállalókat hátrány nem érheti,
- ❖ a Munkáltató az előmenetel támogatása érdekében életkorra való tekintet nélkül, minden munkavállaló számára biztosítja szakmai képzettség fejlesztésének lehetőségét.

6.2 Oktatási és képzési programokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés elősegítése

A Munkáltató vállalja, hogy a tanuláshoz hozzáférés lehetőségét a munkavállalók számára egyenlő eséllyel biztosítja.

Ennek érdekében:

- ❖ a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel kortól, nemtől, és családi állapottól függetlenül történik. A Munkáltató a munkavállalók tanulási, továbbképzési szükségességét és igényeit folyamatosan vizsgálják, azokat érdekeikkel összehangolják,
- ❖ a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést. A képzéstervezés során – a szakmai igények alapján – lehetőséget nyújt felsőoktatási-, vagy egyéb szakképző intézményekbe történő beiskolázásra, munkáltatói költségvállalással.

6.3 Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

A Munkáltató az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megvalósítása érdekében folyamatosan felülvizsgálja a bérbesorolási rendszert az indokolatlan egyenlőtlenségek kizárására, megszüntetésére.

6.4 Munkakörülmények javítása

A Munkáltató jelen Tervének fontos pillére a munkavállalók **egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez** való joga.

A Munkáltató vállalja, hogy beruházásoknál, létesítmények kialakításának tervezésénél, felújításoknál, átépítéseknél az esélyegyenlőségi követelményeket érvényesíti.

A Munkáltató elkötelezett abban, hogy a munkahelyi egészség és biztonság védelmére irányuló intézkedésekkel a munkavállaló egészségét és jó közérzetét javítsa, valamint a Munkáltató tevékenységének környezetre kifejtett negatív hatását minimalizálja.

A munkakörülmények kialakítása során az ergonómiai szempontok fokozott figyelembe vételére és megfelelő munkabiztonsági körülmények kialakítására törekszik.

A fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére speciális, az egyén igényeihez szükséges védőeszközöket biztosít.

A Munkáltató folyamatosan biztosítja a védőeszközök használatára vonatkozó ismeretek megújítását, szinten tartását, illetve ezen eszközök készségszinten történő használatának érdekében belső tanfolyamokat, továbbképzéseket tart.

6.5 Munka és magánélet összeegyeztetése

A Terv fontos alapeleme a munka és a magánélet összeegyeztetése.

Ennek keretében a **Munkáltató vállalja**, hogy:

1. A munkaidő-beosztás szerinti munkaidő kialakításánál – lehetőség szerint – figyelembe veszi a munkavállalók magánéleti és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:
 - ❖ előzetes vizsgálat alapján – ezt kizáró feltétel hiányában – biztosítja a rugalmas munkaidő-beosztást, és megvizsgálja - különösen a GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók esetében – az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit,
 - ❖ a munkavállaló munkaidő beosztása – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához,
 - ❖ a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi,
 - ❖ kidolgozza és működteti az otthoni munkavégzés foglalkoztatási rendszerét.
2. A szülési/gyermeKgondozási szabadságon lévő és tartósan beteg munkavállalók érdekeinek védelmében a **Munkáltató vállalja**, hogy:
 - ❖ külön programot dolgoz ki az érintett munkavállalókkal való kapcsolattartásra,
 - ❖ lehetőség szerint felajánlja számukra a GYED/GYES melletti foglalkoztatás, képzéseken történő részvétel lehetőségét,
 - ❖ a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés),
 - ❖ az újbóli munkába állást segíti (átképzés, továbbképzés).
3. A hátrányos helyzetű és rendkívüli élethelyzetbe került csoportokat, személyeket juttatásokkal támogatja:
 - ❖ rendkívüli élethelyzetek és szociális rászorultság alapján segítséget, támogatásokat biztosít a munkavállalók számára,
 - ❖ tanulói esélyegyenlőséget elősegítő ösztöndíjat biztosít a vasutas munkavállalók kiemelkedő tanulmányi eredményű középiskolás gyermekei részére az iskolai tanulmányaik támogatására,
 - ❖ vasutas árvák tanulmányait támogató ösztöndíjat biztosít a közép-, vagy felsőfokú iskolai tanulmányaikat folytató, munkabalesetben elhunyt munkavállalók gyermekei részére.

6.6 Megnövekedett munkaélettartam kihívásaira való felkészülés

A megnövekedett munkaélettartam kihívásainak való megfelelés érdekében a **Munkáltató** lehetőségeihez mérten segíti a munkavállalók egészségének megőrzését. Ezen kívül a kormenedzsmnt jegyében célzott programot fejleszt ki a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek megfelelő foglalkoztatási körülmények megteremtése érdekében.

A Munkáltató működése támogatására azonosítja a szervezet tudáskészletét annak érdekében, hogy célzott mentorálási program fejlesztésével biztosítsa a működés fejlődését, a szakmai tudás színvonalának/nívójának emelését a munkavállalók jólétének növelésével egyidejűleg.

6.7 Befogadó munkahelyi kultúra kialakítása

A Munkáltató kiemelt jelentőséget tulajdonít a sokszínűség elveinek szervezetbe történő integrálásának, eleget téve a vonatkozó kormányzati és Európai Uniósi irányelveknek. Ennek érdekében olyan üzleti és humán stratégiát alakít ki, amelynek egyik alapértéke a sokszínűség.

7. Társadalmi szerepvállalás (CSR)

7.1 Nyugdíjasok

A Munkáltató kiemelten foglalkozik nyugdíjas munkatársaival. A volt munkatársakon és családtagjaikon keresztül erősíteni lehet a MÁV-Volán-csoport társaságainak elfogadottságát és társadalmi beágyazottságát. A Munkáltatótól nyugdíjba vonult munkavállalók vállalathoz való kötődése érdekében a társaságok különböző támogatásokat nyújtanak.

7.2 Kultúra és szabadidő

A Munkáltató minden munkavállalója és nyugdíjasa számára egyenlő esélyű hozzáférést biztosít a kultúra ápolására és a szabadidő eltöltésére a társaság által támogatott művelődési házakban és sportlétesítményekben a Vasutasok Országos Közművelődési- és Szabadidő Egyesületének segítségével.

A Munkáltató folyamatosan tájékoztatja a munkavállalókat a soron következő kulturális, családi, jótékonyági programokkal kapcsolatban. A Munkáltató minden munkavállalója részére biztosított a nyitott rendezvényen való részvétel lehetősége.

7.3 Etnikai és nemzetiségi kisebbségek

A Munkáltató egyes társaságai kiemelt figyelmet fordítanak a foglalkoztatásban a munkavállalókkal kapcsolatos előítélet-mentes attitűdre. A Munkáltató a foglalkoztatás minden területén olyan körülményeket igyekszik kidolgozni, fenntartani, amelyek biztosítják a pártatlanságot a munkavállalók esélyegyenlőségi témákban érintett sajátosságaival kapcsolatban.

A Munkáltató a működési területük földrajzi elhelyezkedésére is figyelemmel az adott térségre jellemző hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása során kiemelten kezeli az előmenetel elősegítését és a képzésüket.

8. Panasztétel és jogorvoslat

Az esélyegyenlőségi elvek megsértése, vagy visszaélés esetén a Munkáltató valamennyi munkavállalója az integritást sértő események bejelentő rendszeren keresztül tehet panaszt. Az eljárásrend célja, hogy a felmerülő panaszokat, kifogásokat egységesen, átlátható és ellenőrzött módon kezelje.

A Munkáltató vállalja, hogy az esélyegyenlőségi kérdésnek minősülő bejelentések elbírálása során a Megfelelőségi Bizottság szükség szerint előzetesen kikéri az érintett társaság esélyegyenlőségi szakértői testületének indokolt állásfoglalását és azt döntése meghozatalakor érdemben figyelembe veszi.

Panasz bejelentésre és tanácskérésre a következő csatornákon van lehetőség, a vonatkozó utasításban megfogalmazott eljárásrendi szabályok megtartása mellett:

Postai úton: Budapest 1426 Pf. 111.

Belső postán: a MÁV Magyar Államvasutak Zrt. Megfelelés támogatás szervezet címére

Elektronikusan: <https://www.mavcsoport.hu/mav-csoport/integritas-bejelentes>

E-mailben: integritas@mav.hu vagy etika@mav.hu

Telefonon: 01/39-57 vagy +36 1-511-3957

Személyesen: a MÁV Magyar Államvasutak Zrt. Megfelelés támogatás szervezet kijelölt munkatársánál a 1087 Budapest, Könyves Kálmán krt. 54-60. címen.

A VOLÁNBUSZ Zrt. munkavállalói:

A VOLÁNBUSZ Zrt. annak érdekében, hogy a munkavállaló esetleges jogsérelme a Társaságon belül nyerjen jogorvoslatot, panasztételi eljárást intézményesít. A panaszokat a társaságon belül működtetett integritást sértő események bejelentő rendszerén keresztül lehet bejelenteni.

Elektronikusan: www.volanbusz.hu/hu/kapcsolat/etikai-bejelentes

E-mailben: integritas@volanbusz.hu

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás, vagy jogellenes elkülönítés előfordulása esetén a munkavállaló az Ebktv-ben biztosított eljárások (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per) megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. A panaszt írásban vagy szóban lehet benyújtani. A panaszt az esélyegyenlőségi referens megvizsgálja és az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén – 5 (öt) munkanapon belül - a munkáltatói jogkörgyakorlóhoz továbbítja a felek közötti egyeztetés, illetve döntés, esetleg intézkedés megtétele céljából. A lefolytatott vizsgálat eredményéről és a tervezett intézkedésről a panasz kézhezvételétől számított 7 (hét) munkanapon belül írásban értesíteni kell a munkavállalót. Amennyiben a résztvevők nem tudnak egyezsége jutni közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

A fentiekben történő panasztételi eljárás nem érinti a panasztevő munkavállaló azon jogát, hogy más jogorvoslati módot is igénybe vegyen.

9. Kommunikáció

Az esélyegyenlőség megismertetése érdekében a Munkáltató társaságai vállalják, hogy a társasági szintű beillesztési programokban részt vesznek azzal, hogy az ismertető információs anyagot csoport szinten dolgozzák ki, ugyanakkor saját hatáskörben, a cselekvési tervükben szabályozzák a beillesztési programban való részvétel kereteit és a szükséges intézkedéseket.

- a. A Munkáltató vállalja, hogy jelen Tervet közzéteszi a MÁV-Volán-csoport internetes felületén.
- b. ismertető kiadványok: A Munkáltató vállalja, hogy minden munkavállalója számára azonos tartalommal eljuttatja az esélyegyenlőséggel kapcsolatos információs anyagokat, amelyeket egyszerű, piktogramos, illusztrált formában is megjelentetnek (pl. plakát), azok elektronikus kiadása mellett.
- c. Intranet: a Munkáltató társaságai vállalják, hogy amennyiben a társaság rendelkezik Intranetes hozzáféréssel, a felületen a munkavállalók számára elérhetővé tesz minden, az esélyegyenlőség témakörével kapcsolatos dokumentumot.

10. Záró rendelkezések


- ❖ A Felek jelen Terv időbeli hatályának lejárta előtt legkésőbb fél évvel, vagy a vonatkozó jogszabályi környezet változása esetén tárgyalásokat kezdenek a következő időszakra szóló új esélyegyenlőségi terv kidolgozásáról, illetőleg megkötéséről.
- ❖ Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató jelen Terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.
- ❖ Jelen Tervet a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.
- ❖ A jelen Terv hatálybalépésével hatályukat veszti a Munkáltató egyes társaságainál jelenleg hatályos esélyegyenlőségi tervek.


Az Esélyegyenlőségi Tervet megkötötték

a kollektív szerződéseket megkötő Szakszervezetek részéről:


.....
Független HÉV Szakszervezet


.....
Közúti Közlekedési Szakszervezet


.....
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete


.....
VDSzSz Szolidaritás


.....
HÉV Dolgozók Szakszervezete



.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete


.....
Vasutasok Szakszervezete

a Munkáltatók részéről:


.....
MÁV Zrt.



.....
MÁV FKG Kft.


.....
MÁV-HÉV Zrt.


.....
ZÁHONY-PORT Zrt.


.....
MÁV Rail Tours Kft.


.....
MÁV-START Zrt.


.....
MÁV Szolgáltató Központ Zrt.


.....
MÁV KFV Kft.


.....
MÁV VAGON Kft.


.....
VOLÁNBUSZ Zrt.

Az Esélyegyenlőségi Tervvel képviselettel rendelkező szakszervezetként egyetért:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

h