

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2019-2021



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 kötelezettségének megfelelően, valamennyi, a Munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel, a társasági Üzemi Tanácsokkal és a társasági Munkavédelmi Bizottságokkal együttműködve, Esélyegyenlőségi Tervre vonatkozó megállapodást köt a Munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetekkel a 2019-2021 közötti időszakra.

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 Terv célja, hogy jelen megállapodást az aláíró 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 Testületek 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 érdekeit minden körülmények között figyelembe veszi, azokat összeegyeztetve, lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Az esélyegyenlőség maradéktalan érvényesülését 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 képviselleik figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására.

2.1 Időbeli hatály

A Tervet az aláíró felek (továbbiakban: Felek) a 2019. január 1. és 2021. december 31 közötti határozott időtartamra fogadják el.

2.2 Személyi hatály

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a Munkáltató valamennyi munkavállalója számára biztosított jog, ezért hatálya az aláíró társaságok minden 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 témájában, és meghatározza a társasági cselekvési tervekben megfogalmazott esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjait.

3 Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

A Munkáltató jelen Tervében 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 munkaidőtől, 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.

- ❖ Öregségi nyugdíj előtt álló és idősödő munkavállalók (vagy öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérő munkavállalók)
- ❖ Családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:
 - Három, vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
 - Gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók;
 - Fogytékossággal élő gyermeket nevelő, vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkavállalók
- ❖ Nők
- ❖ Megváltozott munkaképességű munkavállalók
- ❖ Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók
- ❖ Tartósan (90 napon túl) keresőképtelen munkavállalók
- ❖ Etnikai és/vagy nemzetiségi kisebbségek
- ❖ Fogytékossággal élő és megváltozott munkaképességű személyek

4 A Terv alapelvei

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

A Munkáltató egyes társaságai rendszerekbe foglalt szabályok szerint működő szervezetek, ezek diszkriminációmentes volta ad biztonságot, összemérhetőséget és ellenőrizhetőséget, egyenlő esélyeket a munkavállalók számára.

4.1.1 Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

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

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

4.1.2 Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága, jellemzője 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 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 a vonatkozó jogszabály 8. §-ban foglaltak alapján, és célja vagy hatása valakivel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

4.1.5 Jogellenes elkülönítés

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 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, interiorizált 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 – különösen kor, nem, családi állapot, nemzetiség, vallási, politikai meggyőződés – 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 mivoltát, értékeit, méltóságát és egyediségét. Ennek érdekében lehetőségéhez mértén, olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezen értékek megőrzéséhez hozzájárulnak.

4.2.4 Partneri kapcsolat, 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* érdekképviselletekkel, és a munkavállalókkal.

4.2.5 Társadalmi szolidaritás

A Munkáltató lehetőségeihez mérten támogatja azon kezdeményezéseket, amelyek a társadalmi diverzitás, az elfogadást, és a közösséghez tartozást szolgálják. Eme elköteleződés jegyében került sor a Sokszínűségi Kartához történő csatlakozásra.

4.2.6 Adatkezelés

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

4.2.7 Előnyben részesítés

Az Ebktv. 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 – ideértve e Tervet és az ennek keretében kidolgozott programokat, intézkedéseket – 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 Csoport szintű 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 megszervezése, lebonyolítása, koordinációja. A Munkacsoport tagjai a Munkáltató egyes társaságainak esélyegyenlőségi referensei.

5.2 Esélyegyenlőségi referensek

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

5.3 Esélyegyenlőségi szakértői testületek

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

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

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

5.3 Szemléletformálás

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

- ❖ az esélyegyenlőségi munkacsoport kidolgoz egy rövid, egyszerű, közérthető megfogalmazásban íródott, az esélyegyenlőség fogalmát, illetve jelen Terv tartalmát ismertető tájékoztatót, melyet a munkavállalók rendelkezésére bocsát,
- ❖ lehetőség szerint beépíti az esélyegyenlőséggel kapcsolatos tudnivalókat a Munkáltató egyes társaságainál folyó képzésekbe,
- ❖ társasági aktív kommunikációs csatornát építenek ki, melynek részeként az esélyegyenlőségről szóló ismertető anyagokat bocsátanak a munkavállalók rendelkezésére,
- ❖ a Tervben megfogalmazott elvek megvalósulása érdekében Csoportszintű Esélyegyenlőségi Munkacsoportot működtet.

A **szakszervezetek 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 **munkaerő felvétel** során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének érvényesülését.

Ennek érdekében:

- ❖ az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál 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,
- ❖ a megüresedett álláshelyek betöltésénél, amennyiben az adott munkavállaló az adott munkakör betöltési feltételeinek megfelel, előnyt biztosít a vállalatcsoport munkavállalói számára,
- ❖ előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél olyan megfontolásból nem utasítja el a negyven év felettiek pályázatát, hogy ezen korosztály képzése és betanítása korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

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

Ennek érdekében:

- ❖ a Munkáltató kiemelten törekszik elősegíteni a nők szakmai előmenetelét, vezető pozícióba kerülését, munkaviszonyuk fenntartását,
- ❖ az előmenetel szempontjából fontos szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás, 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 munkavállalók számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető tanulás lehetőségét.

Ennek érdekében:

- ❖ a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel kortól, nemtől, és családi állapotától függetlenül történik. A Munkáltató társaságai 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 lehetőséget nyújt felsőoktatási-, vagy egyéb szakképző intézményekbe történő beiskolázásra, munkáltatói költségvállalással.

6.3 Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

A Munkáltató vállalja, hogy törekszik az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megvalósítására.

Ennek 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.

6.5 Munka és családi élet összeegyeztetése

A Terv fontos alapeleme a munka és a családi élet összeegyeztetése, ezért a családos munkavállalók számára kedvezményeket biztosít.

A Munkáltató vállalja, hogy:

1. A munkaidő-beosztás szerinti munkaidő kialakításánál – lehetőség szerint – figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:
 - ❖ előzetes vizsgálat alapján, – ezt kizáró feltétel hiányában – biztosítja a rugalmas munkaidő-beosztást, és megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit,
 - ❖ a munkaidő beosztása – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (vállalja, hogy a napi munkaértczeletet általában a törzsidőn belül tarja meg),
 - ❖ a szabadság kiadása során az iskolai/ővodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi.
2. A gyermekszülési/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 lehetőségét,
 - ❖ a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés),
 - ❖ az újbóli munkába állást segíti (átképzés, továbbképzés).
3. A hátrányos helyzetű csoportokat juttatásokkal támogatja:
 - ❖ rendkívüli élethelyzetek és szociális rászorultság alapján segélyeket, támogatásokat biztosít a munkavállalók számára, a támogatás/segélynyújtási feltételek teljesülése esetén

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 az idősödő munkavállalók sajátosságainak megfelelő foglalkoztatási körülmények megteremtése érdekében.

A Munkáltató egyes társaságainak működése támogatására a társaságok azonosítják a szervezet tudáskészletét annak érdekében, hogy célzott mentorálási program fejlesztésével biztosítsa a működés fejlődését, professzionalizálását a munkavállalók jóllétének növelése mellett.

6.7 Befogadó munkahelyi kultúra kialakítása

A Munkáltató kiemelt jelentőséget tulajdonít a sokszínűség elveinek oly mértékű szervezetbe integrálásának, mely eleget tesz a vonatkozó kormányzati és Európai Uniósi irányelveknek. Ennek érdekében olyan üzleti és humán stratégiát alakít ki, amelynek egyik alapértéke a sokszínűség. A Munkáltató egyes társaságai lehetőségeik szerint támogatják a szervezeti kultúra integratív szemléletű fejlődését.

6.8 Zaklatás

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 a munkavállalók egészségéhez és biztonságához járul hozzá hatékonyan, emellett méltóságuk megőrzéséhez és a modern munka újszerű szervezésének előmozdításához 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, különösen:

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

7. Társadalmi szerepvállalás (CSR)

7.1 Nyugdíjasok

A Munkáltató kiemelten foglalkozik nyugdíjas munkatársaival. A volt munkatársakon és családtagjaikon keresztül erősíteni lehet a vasút 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 kezelik az előmenetel elősegítését, képzést.

8 Panasztétel és jogorvoslat

Az esélyegyenlőségi elvek megsértése, vagy visszaélés esetén a Munkáltató valamennyi munkavállalója az Etikai bejelentő rendszeren keresztül tehet panaszt. Az Etikai 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 Zrt. Belső ellenőrzés szervezet címére

Elektronikusan: etika@mav.hu

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

Személyesen: a MÁV Zrt. Belső ellenőrzés szervezet kijelölt munkatársánál a 1087 Budapest, Könyves Kálmán krt. 54-60. címen.

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.

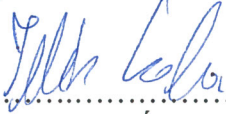
- a. ismertető kiadványok: A Munkáltató vállalja, hogy minden munkavállalója számára azonos tartalommal eljuttatja az esélyegyenlőséggel kapcsolatos információs anyagokat, amelyeket egyszerű, piktogramos, illusztrált formában is megjelentetnek, azok írásos kiadása mellett (pl. plakát).
- b. oktatási anyagok: A Munkáltató társaságai vállalják, hogy kialakítják a munkavállalók esélyegyenlőségi képzésének kereteit és módszerét, illetve a vezetők érzékenyítési programját azzal, hogy a képzések tartalma minden társaság tekintetében azonos, azonban az annak megvalósítására vonatkozó intézkedéseket a társaságok a cselekvési tervei tartalmazzák.
- 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 időtartamának lejártá előtt fél évvel tárgyalásokat kezdenek a következő időszakra szóló új terv kidolgozásáról, illetőleg megkötéséről.
- ❖ Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató jelen Terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.
- ❖ Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.
- ❖ A jelen megállapodás hatálybalépésével hatályukat veszti a Munkáltató egyes társaságainál jelenleg hatályos Esélyegyenlőségi Tervek.

Az Esélyegyenlőségi Tervet megkötötték Kecskeméten, 2018. november 7-én

a képviselettel rendelkező Szakszervezetek részéről:



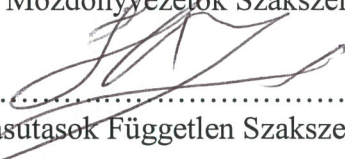
Független HÉV Szakszervezet



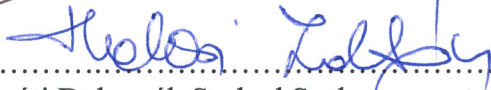
HÉV Dolgozók Szakszervezete



Mozdonyvezetők Szakszervezete



Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége



Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás



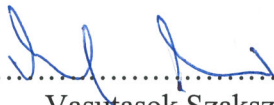
Gépészek Szakszervezete



Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

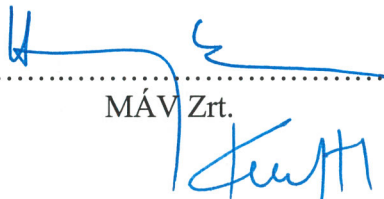


Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete



Vasutasok Szakszervezete

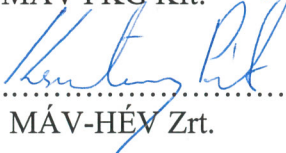
a Munkáltatók részéről:



MÁV Zrt.



MÁV FKG Kft.



MÁV-HÉV Zrt.



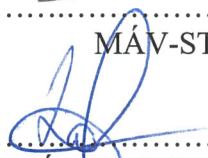
ZÁHONY-PORT Zrt.



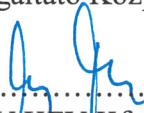
MÁV Nostalgia Kft.



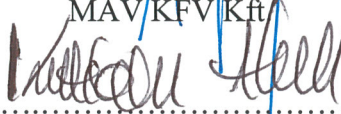
MÁV-START Zrt.



MÁV Szolgáltató Központ Zrt.



MÁV KfV Kft.



MÁV VAGON Kft.

