



Esélyegyenlőségi
tájékoztató füzet

Tartalomjegyzék

Előszó.....	1
Általános rendelkezések.....	2
Az esélyegyenlőség alapelvei	4
Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos munkáltatói intézkedések megvalósulásának támogatása	7
Szakterületi feladatok.....	7
Társadalmi szerepvállalás (CSR)	8
Panasztétel, jogorvoslat:	9
Jegyzetek:	10

Előszó

Az Esélyegyenlőségi Terv kiemelt célja, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállalók és érdekképviselőik figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására.

Tudatában kell lennünk annak, hogy foglalkoztatóként számos munkavállalói csoportért tartozunk felelősséggel. Törekednünk kell arra, hogy a nők számára a munka és a magánélet ideális egyensúlyba kerülhessen, továbbra is biztosítani kell számukra a szakmai előrelépés lehetőségét, és akkor sem szabad elfeledkezni róluk, ha gyermeknevelés céljából tartósan távol vannak.

Elengedhetetlen, hogy a családos munkavállalókat támogassuk, és minél több olyan akciót és folyamatot dolgozzunk ki, amely elősegíti a munka-magánélet egyensúlyát. Úgy gondolom, hogy több olyan aktivitásra, fórumra is szükség lenne, ahol a vasutas családok találkozhatnak egymással.

A vállalatcsoporton belül törekednünk kell arra, hogy még több lehetőséget tudjunk teremteni a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek számára.

Bízom abban, hogy a vállalatcsoport és az érdekképviselők együttműködése nem csak most, hanem a továbbiakban, mindennapi munkánk során is alapelv lesz, és közösen tudjuk megvalósítani céljainkat.

dr. Homolya Róbert

elnök-vezérigazgató

Általános rendelkezések

Mit jelent az esélyegyenlőség fogalma?

Az **esélyegyenlőség** egy olyan alapvető emberi jog, amely kimondja, hogy minden embert pusztán emberi mivolta alapján – nemre, bőrszínre, vallásra, anyagi helyzetre, fogyatékosagra, politikai véleményre, szexuális irányultságra, életkorra, nemzetiséghez való tartozásra, családi állapotra stb. való tekintet nélkül – megilleti a lehetőség, hogy másokkal azonos módon, azonos térben, és ugyanolyan arányban hozzáférhessen például információkhoz, tevékenységekhez, eszközökhöz, szolgáltatásokhoz.

Mi az esélyegyenlőség jogszabályi háttere?

Magyarországon **Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** szóló 2003. évi CXXV. törvény fogalmazza meg a témával kapcsolatos elvárásokat.

2011 óta Magyarország Alaptörvényében is kiemelésre került az esélyegyenlőség:

„Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XV. cikk

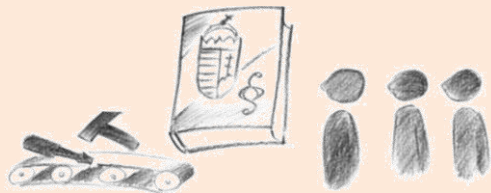
(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”



Mit jelent az Esélyegyenlőségi Terv?

A MÁV Zrt. és a jelen Megállapodáshoz csatlakozó egyes leányvállalatok (továbbiakban: aláíró vállalatok) Esélyegyenlőségi Terve az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását elősegítő alapelveket és elvárásokat meghatározó, valamint ezek érvényesülésének elősegítése céljából elfogadott szabályokat rögzítő dokumentum.

Mi az aláíró társaságok Esélyegyenlőségi Tervének célja?

A Terv célja, hogy a megállapodást aláíró felek nyilvánvalóvá és megismerhetővé tegyék a közösen vallott esélyegyenlőség elveket és ennek gyakorlati megvalósítása érdekében tett intézkedéseket, az aláíró vállalatok valamennyi munkavállalója számára.

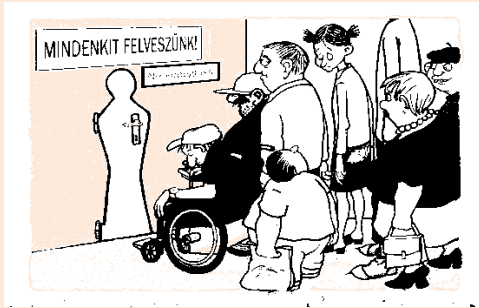
Az aláíró vállalatok minden rendelkezésre álló eszközzel törekszenek arra, hogy megelőzzék és megakadályozzák a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, nem hoznak olyan munkáltatói intézkedést, amely sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az Esélyegyenlőségi Terv a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, valamint azzal a kiemelt céllal fogalmazódott meg, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállalók és képviselőik figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására.

Mit jelent az Esélyegyenlőségi Terv személyi és tárgyi hatálya?

Személyi hatály: az aláíró társaságoknál munkaviszonyban álló összes munkavállaló, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyeket jelenti. Rájuk az Esélyegyenlőségi Terven kívül az adott társaság saját Cselekvési Terve és külön rendelkezésként kiadott eljárásai egyidejűleg vonatkoznak.

Tárgyi hatály: az esélyegyenlőségi témában hozott a munkavállalók helyzetét javító intézkedéseket jelenti.



Kik az aláíró vállalatok esélyegyenlőségi intézkedéseinek munkavállalói célcsoportjai?

Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjai, olyan kiemelten kezelendő csoportok, amelyek hátrányos helyzetbe kerülhetnek, vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehetnek kitéve. Felsorolásuk nem jelent semmilyen rangsort, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától.

- ❖ Öregségi nyugdíj előtt álló (az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérő munkavállalók) és idősödő munkavállalók (azon 45-50 év feletti munkavállalók, akiknek életkorukból fakadóan munkahelyi stabilitásuk veszélyeztetett, egészségi állapotuk, munkaképességük fenntartása mind preventív, mind diszkrimináció ellenes intézkedéseket igényel a munkáltató és állam részéről egyaránt).
- ❖ Családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:
 - ✓ három vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
 - ✓ gyermeküket egyedül nevelő munkatársak;
 - ✓ fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak;
- ❖ Nők,
- ❖ Megváltozott munkaképességű munkavállalók,
- ❖ Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók,
- ❖ Tartósan (90 napon túl) keresőképtelen munkavállalók,
- ❖ Etnikai és/vagy nemzetiségi kisebbségek.

Az esélyegyenlőség alapelvei

Melyek az Esélyegyenlőségi Terv alapelvei?

Az alapelvek két csoportra oszthatók.

1. Az első csoport tartalmazza azokat a diszkriminatív magatartásformákat, amelyek az egyenlő bánásmód és a foglalkoztatási egyenlőség elvét sértik, emiatt az aláíró vállalatok szankcionálják őket.

I. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

Az egyenlő bánásmód követelménye a hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció) tilalmának jogi megnevezése. Eszerint emberek és/vagy embercsoportok között nem lehet indokolatlanul különbséget tenni. Az indokolatlan különbségtétel a védett tulajdonságok meghatározásával vált lehetségessé. Mindez azt jelenti, hogy senkit sem érhet jogaiban való korlátozás, kizárás egyéni tulajdonságai vagy valamilyen csoporthoz való tartozása miatt.

Például:

Nem jelenti az egyenlő bánásmód elvének megsértését, ha a munkáltató azt a jelentkezőt foglalkoztatja, akit a munkakör ellátására alkalmasabbnak ítél, függetlenül annak korától, vagy egyéb védett tulajdonságától.

Melyek a védett tulajdonságok?

A törvény 19 védett tulajdonságot határoz meg. Ezek:

- ❖ neme,
- ❖ faji hovatartozása,
- ❖ bőrszíne,
- ❖ nemzetiséghez 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,
- ❖ foglalkoztatási jogviszonyának, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- ❖ érdekképviselőhöz való tartozása,
- ❖ egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága).

II. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

A hivatalos meghatározás szerint minden olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport vélt vagy valós tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításában 3 tényezőre kell figyelemmel lennünk:

- a) kedvezőtlen bánásmód megvalósulása
- b) legyen védett tulajdonság
- c) összehasonlítható helyzetben lévő személy

Például:

Egy azonos munkakörben és feltételekkel foglalkoztatott férfi jövedelme magasabb, mint a női munkavállalóé.

III. 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.

Ebben az esetben tehát a munkáltatói rendelkezés **látszólag nem sérti** az egyenlő bánásmód elvét, ugyanakkor a rendelkezés **hatására, védett tulajdonsággal** rendelkező személyt, vagy csoportját **lényegesen nagyobb arányban hozza** hátrányosabb helyzetbe, mint az **összehasonlítható helyzetben lévő** személyt, vagy csoportot.

Például:

Csoportos létszámleépítés során az elbocsátott munkavállalói állományban magasabb arányban vannak a 45 év feletti dolgozók.

IV. Zaklatás

Az emberi méltóságot sértő, megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő, támadó, és/vagy szexuális magatartás, amely az érintett személynek a lényegi és/vagy védett tulajdonságával függ össze.

A zaklatásnak minősül:

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

Például:

Zaklatásnak minősül a hallókészüléket viselő kolléga hallássérültsége miatti szóbeli bántalmazása, csúfolása. Ugyanebbe a kategóriába tartozik a nem kívánt érintés, testi kontaktusra való kényszerítés, fizikai bántalmazás is.



V. Jogellenes elkülönítés

Olyan magatartás, amely egyes személyeket, vagy személyek csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

A legszemléletesebb példa erre az USA-ban sokáig fennálló – és polgárjogi konfliktusokat előidéző – bőrszín (rassz) alapján történő elkülönítése az afroamerikai lakosságnak.

VI. Megtorlás

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

Például:

Megtorlást követ el az a vezető, aki az előléptetésre jelentkezők között szándékosan hátra sorolja azt a munkavállalót, aki az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordul az őt ért jogsérelem miatt.

2. Az alapelvek második csoportja azon elveket tartalmazza, amelyek harmonizálnak az egyenlő bánásmód követelményével.

I. Hátrányos megkülönböztetés tilalma

Az aláíró vállalatok vállalatást tettek az Esélyegyenlőségi Tervben arra, hogy a foglalkoztatás kapcsán megakadályozzák és megelőzzék a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, amely vonatkozik a munkavállalók bármilyen diszkriminációjára, különös tekintettel a védett tulajdonságokra.

Például:

Egy adott munkakör betöltése kapcsán, az adott feladat ellátására alkalmas megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazásával nincs hátrányos megkülönböztetés.

II. Méltányos és rugalmas elbánás

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

Például:

A munkáltató a munkavállalói panaszok kivizsgálására eljárásrendet alakít ki, továbbá a vizsgálatok eredményét felhasználja az adott témában a jövőbeli esetleges panaszok megelőzésére.

III. *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A foglalkoztatás során a munkavállalók emberi mivoltának, értékeinek, méltóságának és egyediségének tiszteletben tartása az egyik alapérték az aláíró vállalatoknál. Ennek érdekében lehetőséghez mérten, olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakítanak ki, melyek ezen értékek megőrzéséhez hozzájárulnak.

Például:

A foglalkoztatási szabályok olyan szemléletben való kialakítása, amely a munkavégzés méltányos körülményeit biztosítja.

IV. *Partneri kapcsolat, együttműködés*

A foglalkoztatási jogviszony keretei között a partnerség elvének érvényesítésére kell törekedni, átlátható szerződéses viszonyok kialakításával, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. Az Esélyegyenlőségi Terv elveinek sikeres gyakorlati alkalmazása érdekében az aláíró társaságok mindegyike Cselekvési Tervet dolgoz ki, melyben a társasági Esélyegyenlőségi Szakértői Testület delegáltjainak közreműködésére számít.

Például:

Szerződésekből (akár külső partner, akár munkaszerződés esetében) az Etikai Kódex vonatkozó elveinek betartása kötelező mindkét szerződő fél részéről.

V. *Társadalmi szolidaritás*

Azon kezdeményezések lehetőséghez mért támogatása, amelyek a társadalmi sokféleséget, az elfogadást, és a közösséghez tartozást szolgálják.

Például:

A foglalkoztatás során, a különböző nemzetiségű munkavállalókat ugyanolyan jogok illetik meg.

VI. *Adatkezelés*

Az aláíró vállalatok adatgyűjtéseik során nem tartanak nyilván faji, vallási, nemzetiségi, etnikai, politikai hovatartozásra, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, vagyoni helyzetre vonatkozó adatokat. Ezen kívül az adatok kezelésre vonatkozóan a GDPR elveinek megfelelően tájékoztatást kapnak a munkavállalók munkaviszony létesítésekor és minden egyéb szükséges esetben.

Például:

Újfelvételen munkavállaló esetén a munkáltató nem kér be nemzetiségi, vagy vallási hovatartozásra vonatkozó adatokat.

VII. *Előnyben részesítés vagy pozitív diszkrimináció*

Az Esélyegyenlőségi Törvény 11. § (1) bekezdése alapján nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló **esélyegyenlőtlenségének felszámolására** irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen – ideértve magát e tervet és az ennek keretében kidolgozott programokat, intézkedéseket – alapul. Az ilyen rendelkezések mindig határozott időre vagy egy meghatározott feltétel bekövetkeztéig szólnak. Ezen kívül feltétel, hogy nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Például:

Munkavégzés helyétől eltérő lakóhellyel rendelkező munkavállalók számára munkásszálláson elhelyezést biztosít a munkáltató.

VIII. *Sokszínűség*

Az aláíró vállalatok célja, hogy a magyar társadalom sokszínűsége a munkavállalói összetételben is tükröződjön. Ennek érdekében humánpolitikájukban a diszkrimináció-mentességet és az esélyegyenlőség értékeit érvényesítik.

Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos munkáltatói intézkedések megvalósulásának támogatása

Ki foglalkozik az esélyegyenlőséggel az aláíró vállalatoknál?

Minden aláíró társaság foglalkoztat esélyegyenlőségi referenst az esélyegyenlőségi tevékenység koordinálása érdekében.

Mit érdemes tudni az Esélyegyenlőségi Munkacsoportról?

Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport az aláíró társaságok esélyegyenlőségi referenseiből áll. Tevékenységének célja az esélyegyenlőségi intézkedések megvalósítása. Feladata célzott akciók, események, intézkedések megszervezése, kidolgozása, lebonyolítása és koordinálása, továbbá a csoport szintű együttműködés biztosítása a munkavállalói esélyegyenlőség megteremtése érdekében, különös tekintettel a célcsoportokra.

Mit kell tudni az Esélyegyenlőségi Szakértői Testületről?

Minden társaság működtet Esélyegyenlőségi Szakértői Testületet, az érdekképviseltek delegált szakértőinek bevonásával. A testület célja az Esélyegyenlőségi Terv megvalósításának koordinálása, továbbá a társaságok Cselekvési Terveinek kidolgozása.

Mi a különbség az Esélyegyenlőségi Terv és a Cselekvési Terv között?

Az Esélyegyenlőségi Terv tartalmazza valamennyi aláíró társaságra vonatkozóan a közös elveket, normákat és a cselekvési területeket az esélyegyenlőség biztosításának témakörében. A Cselekvési Terv ezzel szemben gyakorlati dokumentum, ami az Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott elvek mentén, de az adott társaság sajátosságaihoz igazodva a konkrét célokat és ezek elérése érdekében tervezett intézkedéseket tartalmazza.



Szakterületi feladatok

Milyen kiemelt szakterületi feladatok vannak az aláíró vállalatoknál?

Az Esélyegyenlőségi Terv elvárásokat és elveket fogalmaz meg, melyeket minden társaságnak érvényesíteni kell. Ezzel összefüggésben határozhatnak meg a társaságok konkrét célokat és intézkedéseket a Cselekvési Tervekben.

Melyek ezek a területek?

- ❖ Foglalkoztatás területén a munkaerő felvételben és az előrelépési lehetőségekben az esélyegyenlőség érvényesülése.
- ❖ Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- ❖ Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén.
- ❖ Munkakörülmények javítása.
- ❖ Munka és családi élet összeegyeztetése.
- ❖ Megnövekedett munkaélettartam kihívásaira való felkészülés.
- ❖ Befogadó munkahelyi kultúra kialakítása.
- ❖ Zaklatási eseményekkel kezelésével és megelőzésével kapcsolatos elvek.

Mit jelent ezen elvek gyakorlati alkalmazása?

A *munkaerő felvétel* során:

- ❖ az álláshirdetésekből és a munkaerő felvétel kiválasztási szempontrendszer meghatározásában kizárólag a munkakör betöltéséhez szükséges készségek és képességek szerepelnek,
- ❖ a megüresedett álláshelyek betöltésénél előnyben részesülnek a saját, illetve a vállalatcsoport munkavállalói,
- ❖ előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázókat nem utasítjuk el a képzésük és betanításuk költségeinek megtérülésével kapcsolatos okok miatt.

Előrelépési lehetőségek biztosításában:

- ❖ lehetőségekhez képest segíti a nőket szakmai előmenetelükben és vezetői pozíciók betöltésében,
- ❖ a gyermekszülés, gyermekgondozás, illetve képzés miatti távollét ideje nem befolyásolhatja hátrányosan a munkavállalók előmenetelét.

Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés kapcsán:

- ❖ a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel független kortól, nemtől, és családi állapottól,
- ❖ a munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit minden társaság folyamatosan felülvizsgálja, ezeket a vállalat érdekeivel összhangban kezeli és támogatja.

A bérezés és juttatások területén: a MÁV Zrt. és a jelen Megállapodáshoz csatlakozó egyes leányvállalatai az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét vallja.

Ennek érdekében a társaságok folyamatosan felülvizsgálják a bérbesorolási rendszert az indokolatlan egyenlőtlenségek kizárására, megszüntetésére.

A munkakörülmények javításának kapcsán, a munkáltató a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés biztosítására törekszik.

A munka és családi élet összeegyeztetésének témájában:

- ❖ **A munkaidőbeosztás szerinti munkaidő kialakítása** során a munkáltató – lehetőség szerint – figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását,
- ❖ előzetes vizsgálat alapján, – amennyiben ezt a munkafeltételek megengedik – biztosítja a rugalmas munkaidő-beosztást, és megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit,
- ❖ a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi,
- ❖ **a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő, illetve tartósan beteg munkavállalók** számára külön programot dolgoz ki az érintett munkavállalókkal való kapcsolattartásra,
- ❖ lehetőség szerint felajánlja a GYED/GYES melletti foglalkoztatás lehetőségét,
- ❖ a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (pl. felzárkóztató képzés),
- ❖ az újbóli munkába állást segíti (átképzés, továbbképzés),
- ❖ **a hátrányos helyzetű csoportokat** juttatásokkal támogatja, rendkívüli élethelyzet és szociális rászorultság alapján segélyeket, támogatásokat biztosít a munkavállalók számára.

A megnövekedett munkaélettartam kihívásaira való felkészülést illetően:

- ❖ a munkáltató lehetőségeihez mérten segíti a munkavállalók egészségének megőrzését,
- ❖ az idősödő munkavállalók számára célzott programot dolgoz ki, melynek célja az életkori sajátosságoknak megfelelő foglalkoztatás megvalósítására,
- ❖ mentorálási program fejlesztése.

Befogadó munkahelyi kultúra kialakítása: Minden társaság lehetőségei szerint támogatja a szervezeti kultúra befogadás és elfogadás szemléletű fejlődését. Üzleti és humánpolitikai stratégiáját ennek szellemében alakítja ki.

Az aláíró társaságok érdekeltek a zaklatásmentes munkakörnyezet kialakításában, elítéli a **zaklatás** és erőszak minden formáját (zéró tolerancia).

Zaklatás esetén tett intézkedések:

- ❖ a beérkezett panasz gyors kivizsgálása és kezelése,
- ❖ az eljárás során a méltóság, bizalom, pártatlanság és tisztességes bánásmód elvének betartása,
- ❖ az elkövető ellen a szükséges intézkedés megtétele, amely a fegyelmi eljárástól kezdve az elbocsátásig terjedhet,,
- ❖ az áldozat – ha szükséges – újbóli beilleszkedésének támogatása.

Munkahelyi zaklatásnak minősül, a munkatársak viszonyát megrontó, a munkahelyi légkört megmérgező, nem szakmai alapon nyugvó, és többnyire nem racionális okokból eredeztethető ellenségeskedés a szóbeli sértéstől a fizikai bántalmazásig.

Társadalmi szerepvállalás (CSR)

Az aláíró vállalatok munkáltatói kiemelten foglalkoznak a **nyugdíjas** munkatársainkkal, a nyugdíjba vonult munkavállalók vállalathoz való kötődése érdekében, a társaság különböző támogatásokat nyújt.

Az aláíró vállalatok minden munkavállalójuk és nyugdíjasuk számára egyenlő hozzáférést biztosítanak a **kultúra** ápolására és a **szabadidő** eltöltésére a társaságok által támogatott művelődési házakban és sportlétesítményekben a Vasutasok Országos Közművelődési- és Szabadidő Egyesületének segítségével.

A munkáltatók folyamatosan tájékoztatja a munkavállalókat a soron következő kulturális, családi jótékonyági programokkal kapcsolatban.

Az etnikai és nemzetiségi kisebbségekkel kapcsolatban a munkáltatók a foglalkoztatás minden területén olyan körülményeket igyekeznek kialakítani és fenntartani, amely megfelel az előítélet-mentesség elveinek.

Az aláíró társaságok működési területük földrajzi elhelyezkedésére tekintettel, az adott térségre jellemző hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásában kiemelt figyelmet fordítanak a munkavállalók képzésének és előmenetelének támogatására.

Panasztétel, jogorvoslat:

Az esélyegyenlőségi elvek megsértése, vagy visszaélés esetén az aláíró társaságok valamennyi munkavállalójának jogában áll panaszt tenni. Ezt az Etikai bejelentő rendszer elérhetőségein teheti meg, melynek nyomán a felmerülő panaszok, kifogások kivizsgálása megtörténik.

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

Postai úton: 1426 Budapest, Pf. 111.

Belső postán: a MÁV Zrt. Belső ellenőrzés szervezet címére

Elektronikusan: etika@mav.hu

Telefonon: 01/39-57 vagy +361-511-3957

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



A vertical column of 25 horizontal dashed lines, evenly spaced, intended for writing.

A vertical column of 25 horizontal dashed lines, evenly spaced, identical to the first column, intended for writing.

Blank lined writing area on the left side of the page, consisting of 20 horizontal dashed lines.

Blank lined writing area on the right side of the page, consisting of 20 horizontal dashed lines.