



A MÁV Zrt. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2017-2020

1 Preambulum

A MÁV Zrt. „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből” (továbbiakban: Etv.) fakadó kötelezettségének megfelelően, valamennyi nála képviselettel működő szakszervezettel, a Központi Üzemi Tanáccsal és a Központi Munkavédelmi Bizottsággal együttműködve, Esélyegyenlőségi Tervre vonatkozó megállapodást köt az Mt. 276.§ (2) bekezdése szerinti szakszervezetekkel a 2017–2020 közötti időszakra

2 Általános rendelkezés

A MÁV Zrt. Esélyegyenlőségi Terve (a továbbiakban: Terv) az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását meghatározó alapelveket és elvárásokat meghatározó és ezek érvényesülésének elősegítése céljából elfogadott szabályokat és intézkedéseket meghatározó dokumentum. A Terv célja, hogy jelen megállapodást aláíró felek nyilvánvalóvá és a MÁV Zrt. valamennyi munkavállalója számára megismerhetővé tegyék a Társaság esélyegyenlőség elveit és ennek gyakorlati megvalósítása érdekében intézkedéseket határozzanak meg.

A MÁV Zrt. minden rendelkezésére álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Vállalja, hogy nem hoz az egyenlő bánásmód követelményét – még közvetetten sem – sértő munkáltatói intézkedéseket. A munkáltató tiszteletben tartja a munkavállalói emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét és olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetűek pozícióinak javítását.

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

2.1 Időbeli hatály:

A Tervet a felek a 2017. január 1. és 2020. december 31. közötti határozott időtartamra fogadják el azzal, hogy törekszenek az abban foglalt vállalások ez idő alatt történő megvalósítására.

2.2 Személyi hatály

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a MÁV Zrt. valamennyi munkavállalója számára biztosított jog, ezért hatálya MÁV Zrt.-vel munkaviszonyban álló összes munkavállalójára, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre kiterjed.

2.3 Tárgyi hatály

A Terv tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározását a MÁV Zrt.-nél, illetve a helyzetük javítását szolgáló rendelkezéseket.

3 Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

A MÁV Zrt. jelen Esélyegyenlőségi 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, független az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A felsorolás nem jelent teljes körűséget, hiszen számos más szempont alapján is lehetnek a társaság munkatársai hátrányos helyzetben. Éppen ezért 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 munkavállalók (öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérők),
- ❖ Családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:

- három vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
- gyermeket 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,

A MÁV Zrt. jelen Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása során egyes munkavállalói célcsoportokra kiemelt figyelmet fordít. Ennek érdekében cselekvési-programokat dolgoz ki.

4 Az Esélyegyenlőségi Terv alapelvei

A MÁV Zrt. mint munkáltató **esélyegyenlőség elősegítése érdekében valamennyi munkavállalóját érintően érvényesíti az egyenlő bánásmód valamint a foglalkoztatási esélyegyenlőség elvét.**

Az egyenlő bánásmód mindenkit megillet, de a megvalósulása érdekében az egyénnek ismernie kell a jogait, fel kell ismernie az adódó lehetőségeket, és nem szabad eltérnie semmilyen fajtáját a diszkriminációnak.

A MÁV Zrt. rendszerekbe foglalt szabályok szerint működő szervezet, ezek diszkriminációmentes volta ad biztonságot, összemérhetőséget és ellenőrizhetőséget, egyenlő esélyeket a munkavállalók számára.

A Társaság az egyenlő bánásmód, valamint a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében a következő alapelvek érvényesülését tartja szükségesnek.

4.1 Hátrányos megkülönböztetés tilalma

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a munkavállalói foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, amely vonatkozik a munkavállalók bármينemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

4.2 Egyenlő bánásmód követelményének megsértése

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen– és a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

4.3 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.

4.4 Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az egyes személye-

ket 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.

4.5 Zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a fent felsorolt meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valakivel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

4.6 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.

4.7 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.

4.8 Méltányos és rugalmas elbánás

A 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 és olyan testületeket, fórumokat működtetnek, amelyek feltárják az esetleges problémákat és elősegítik az érintettek pozíciójának javulását, megőrzését.

4.9 Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát és egyediségét. Ennek érdekében olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, melyek ezen értékek megőrzéséhez hozzájárulnak.

4.9.1 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 az esélyegyenlőségi terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik *a munkavállalói* érdekképviselletekkel, és a munkavállalókkal.

4.9.2 Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

4.9.3 Adatkezelés

Adatgyűjtés során 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.

4.9.4 Előnyben részesítés:

Az Etv. 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 magát 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.

5 Intézkedések

5.1 Esélyegyenlőségi szakértői testület.

A munkáltató az e Tervben szereplő feladatok megvalósítása érdekében – az érdekképviseltek szakértőinek bevonásával – szakértői testületet működtet.

A szakértői testület tagja:

- ❖ A Munkáltató részéről 3 fő
- ❖ Az esélyegyenlőségi referens 1 fő
- ❖ A jelen megállapodást megkötő, Mt. 276.§ (2) bekezdése szerinti szakszervezetek részéről 1-1, összesen 4 fő
- ❖ a Központi Üzemi Tanács részéről 1 fő
- ❖ a Központi Munkavédelmi Bizottság részéről 1 fő

5.2 Esélyegyenlőségi referens

A MÁV Zrt. az esélyegyenlőségi tevékenység koordinálása érdekében a Társaság esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat, aki feladatát munkaköre mellett látja el. Az esélyegyenlőségi referens tagja a szakértői testületnek.

5.3 Esélyegyenlőségi szakértői testület összehívása

A MÁV Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy az Esélyegyenlőségi szakértői testületet szükség szerint, továbbá panasz, bejelentés következményeképp tervezett munkáltatói intézkedés, állásfoglalás, tájékoztatás érdekében összehívja.

6 Az egyenlő bánásmód betartása érdekében szükséges eljárásrendek kialakítása

A munkáltató vállalásai elkötelezettek a hátrányos helyzet és hátrányos megkülönböztetések megelőzésére és felszámolására.

Az aláíró felek rögzítik, hogy:

- ❖ A megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elvének deklarálása önmagában nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a MÁV Zrt. munkavállalóit érheti. Ezért a jelen Tervet aláírók olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását. Olyan együttműködő magatartást tanúsítanak, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.
- ❖ A munkáltató vállalja továbbá, hogy
 - a foglalkoztatás teljes időtartama alatt, a változó körülményekre tekintettel, az esélyegyenlőségi szempontokat figyelembe véve segíti a munkavállalók munkavégzésének és családi életének összeegyeztetését,
 - a munkavállalókat ért hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére panasztételi lehetőséget biztosít.

6.1 Szemléletformálás

A közös szemléletformálás jegyében:

A munkáltató vállalja, hogy

- ❖ kidolgoz egy rövid, az esélyegyenlőség fogalmát, tartalmát, a Tervet és programokat ismertető anyagot, amit lehetőség szerint beépít a MÁV Zrt.-nél folyó képzésekbe,
- ❖ a Tervben megfogalmazott elvek megvalósulása érdekében szakértői testületet 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.

Az Esélyegyenlőségi szakértői testület szoros együttműködést alakít ki a Központi Üzemi Tanáccsal, és a Központi Munkavédelmi Bizottsággal.

7 Szakterületi feladatok

7.1 Foglalkoztatás, szakmai előmenetelben az esélyegyenlőség biztosítása

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 előnyt biztosít a belső karrierportálon a saját illetve 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.
- ❖ a Terv időbeli hatálya alatt az idősödő munkavállalók helyzetének javítására konkrét programot dolgoz ki.

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

Ennek érdekében:

- ❖ a munkáltató kiemelten törekszik elősegíteni a nők szakmai előmenetelét, vezető pozícióba kerülését, segíti munkaviszonyuk fenntartását
- ❖ az előmenetel szempontjából fontos szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás, illetve képzés miatti távollét ideje miatt a munkavállalókat hátrány nem érheti.

7.2 Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés elősegítése

A munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét.

Ennek érdekében:

- ❖ a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel kortól, nemtől, és családi és állapottól függetlenül történik. A MÁV Zrt. a munkavállalók tanulási, továbbképzési szükségességét és igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat érdekeivel összehangolja,
- ❖ a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést, képzés tervezés során lehetőséget biztosít felsőoktatási, vagy egyéb szakképző intézményekbe történő beiskolázásra, munkáltatói költségvállalással.

7.3 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.

7.4 Munkakörülmények javítása

A MÁV Zrt. Esélyegyenlőségi Tervének fontos pillére a munkavállalók **egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez** való joga.

A munkáltató vállalja, hogy beruházásoknál, létesítmények kialakításának tervezésénél, felújításoknál, átépítésekénél az esélyegyenlőségi követelményeket érvényesíti,

7.5 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-beosztás, megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit,

- ❖ a munkaidő beosztása – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (vállalja, hogy a napi munkaértekezleteket általában a törzsidőn belül tarja meg),
 - ❖ a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi.
2. A gyermekszülési/gyermekek gondozási 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 (átképzést, továbbképzést biztosít).
3. A hátrányos helyzetű csoportokat juttatásokkal támogatja:
- ❖ rendkívüli élethelyzetek és szociális rászorultság alapján segélyeket, támogatásokat biztosít a munkavállalók számára.

8 Zaklatás

Az aláíró felek rögzítik, hogy elítélik a zaklatás és erőszak minden formáját (zéró tolerancia), egyben megerősítik, hogy a munkáltatónak kötelessége megvédeni munkavállalóit ezektől a veszélyektől. A zaklatásmentes munkakörnyezet nem csak a munkavállalók egészségéhez és biztonságához járul hozzá hatékonyan, hanem méltóságukhoz és a modern munka újszerű szervezésének előmozdításához is.

Munkahelyi zaklatásnak minősül, a munkatársak viszonyát megrontó, a munkahelyi légkört megmérgező, 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, különösen az alábbi formái a munkahelyen is megjelenhetnek.

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

Az aláíró felek vállalják, hogy:

- ❖ a panaszokat a lehető leggyorsabban kivizsgálják és kezelik,
- ❖ az eljárást részletes információval alátámasztják,
- ❖ az eljárás során a méltóság, bizalom, pártatlanság és tisztességes bánásmód elvét betartják, ez minden fél érdeke,
- ❖ az elkövetővel szemben meghozzák a szükséges intézkedéseket, amelyek a fegyelmi eljárástól kezdve az elbocsátásig terjedhetnek,
- ❖ a hamis vádak nem tűrhetők el, azok az eljárást vonhatnak maguk után,
- ❖ az áldozatot – szükség esetén – újbóli beilleszkedéséhez támogatásban részesítik.

9 Társadalmi szerepvállalás

9.1 Nyugdíjasok

A MÁV Zrt. kiemelten foglalkozik a nyugdíjas munkatársaival. A volt munkatársakon és családtagjaikon keresztül erősíteni lehet a vasút elfogadottságát és társadalmi beágyazottságát. A MÁV-csoporttól nyugdíjba vonult munkavállalók vállalathoz való kötődése érdekében a Társaság különböző támogatásokat nyújt.

9.2 Kultúra és szabadidő

A MÁV-csoport 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 jóléti programokkal kapcsolatban. A MÁV-csoport minden munkavállalója részére biztosított a nyitott rendezvényen való részvétel lehetősége.

9.3 Romák

A MÁV-csoport, mint az ország egyik legnagyobb foglalkoztatója, nemcsak a szervezeten belül, hanem a társadalmi szerepvállalásán keresztül is sokat tesz az esélyegyenlőség biztosításáért.

9.4 Sokszínűség

A MÁV Zrt. célja munkáltatóként, 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. A MÁV Zrt. a fenti irányelvek érvényesülése iránti elkötelezettségét 2016. október 20-án az Európai Sokszínűségi Karta aláírásával is megerősítette.

10 Panasztétel

10.1 Panasztétel, jogorvoslat:

Az aláíró felek lehetőséget biztosítanak a panasztételre, a következő módon:

- ❖ Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, vagy megtorlás esetén a munkavállaló a MÁV Zrt.-nél működő Esélyegyenlőségi szakértői testülethez vagy annak bármely tagjához fordulhat.
- ❖ Az Esélyegyenlőségi szakértői testülethez a panaszt véleményezés után, a véleménnyel együtt a munkáltatói jogkörgyakorló elé tárja 15 munkanapon belül.
- ❖ Az eljárás során – szükség szerint – a Testület kikéri a humánpartner véleményét, vagy bevonja az eljárás folyamatába.
- ❖ Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Ennek költségviseléséről a konkrét esetre vonatkozóan egyedi megállapodást kell kötni.
- ❖ Az eljárás eredményéről a munkavállalót a legrövidebb időn belül tájékoztatni kell.

A munkáltató vállalja, hogy panaszbejelentés esetén a munkavállalónak semmilyen hátránya nem származik.

11 Kommunikáció

A munkáltató vállalja, hogy

- ❖ A cégismertető kiadványokban, a MÁV Zrt.-ről megjelenő közleményekben, és ahol ennek PR értéke van, megjelenteti az esélyegyenlőség témakörét (pl.: MÁV Zrt. honlapja).
- ❖ A MÁV Zrt. Intranetes felületén elérhetővé tesz – minden, a témával kapcsolatos – dokumentumot.
- ❖ Újfelvételes munkavállalók számára oktatási anyagot állít össze az esélyegyenlőség jegyében.
- ❖ Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos információs anyagokat, tájékoztatókat egyszerű, illusztrált képekkel ellátott formában is megjelenteti.

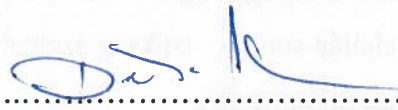
12 Záró rendelkezések

- ❖ A Tervben megfogalmazottak teljesülésének elősegítésére a felek 2017. március 31. napjáig Cselekvési programot dolgoznak ki.
- ❖ A munkáltató – az aláíró felek részére – évente egy alkalommal beszámol a Tervben foglalt témakörökben történő haladásról.
- ❖ Az aláíró felek az Esélyegyenlőségi Terv időtartamának lejártá előtt fél évvel tárgyalásokat kezdenek következő időszakra szóló új terv kidolgozásáról, illetőleg megkötéséről.
- ❖ A felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató jelen Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően haladéktalanul gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.
- ❖ A munkahelyi esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítása érdekében létrejött jelen megállapodást a felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

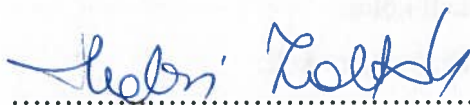
Budapest, 2016. december 7.



Vasutasok Szakszervezete



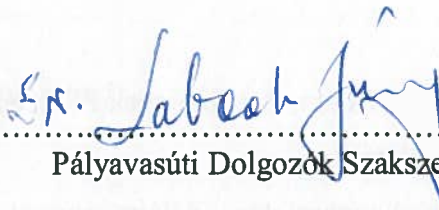
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.



Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás



Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete



Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Az Esélyegyenlőségi Terv tartalmát, az abban foglalt feladatok megvalósítását támogatja:



.....
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége



.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete



.....
Gépészek Szakszervezete

.....
Forgalmi és Kereskedelmi Dolgozók Szakszervezete



.....
Központi Üzemi Tanács



.....
Központi Munkavédelmi Bizottság

