

## **Vasutasok Szakszervezete Esélyegyenlőségi terve**

a munkavállalói részére,

a TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0042 pályázathoz kapcsolódóan

alkotta meg, de egész működése során az esélyteremtés elvét beépítve a szakpolitikájába, ennek megfelelően végzi fő tevékenységét.

## **I. A szervezet bemutatása:**

A Vasutasok Szakszervezete jogfolytonosságát az önálló vasutas szakszervezeti mozgalom kezdetétől 1896-tól számítja. A pártoktól független, önálló szervezetként képviseli és védi tagjainak érdekeit.

A Vasutasok Szakszervezete feladatait, szervezeti felépítését, működési rendjének szabályait, tagjainak és szervezeteinek jogait, valamint kötelezettségeit a jelen alapszabályban rögzíti.

A VSZ alapító tagja a **Magyar Szakszervezeti Szövetségének**.

A Vasutasok Szakszervezete tagja a **Közlekedési Dolgozók Európai Szövetségének**. (ETF)

A Vasutasok Szakszervezete demokratikus felépítésű és önkéntes tagsági viszonyon nyugvó ágazati-, szakmai érdekvédelmi és érdekképviselési társadalmi szervezet, amely szövetségi jelleggel működik. Szociális, kulturális, szabadidő-sport, üdültetési, képzési, jogszolgálati és önszegélyező feladatokat is ellát. Az alaptevékenysége gazdasági feltételeinek biztosítása érdekében vállalkozási tevékenységet is folytathat.

A Vasutasok Szakszervezete jogi személy.

A VSZ tagjai lehetnek mindazon természetes személyek, akik élet- és munkakörülményeikhez kapcsolódó érdekeik képviselésével ezt a szervezetet bízzák meg és akik a VSZ Alapszabályát magukra nézve kötelezően elfogadják.

Azoknak a munkáltatóknak a felsorolását, amelyeknél a Vasutasok Szakszervezete a képviselésére jogosult szövetet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik a VSZ Szervezeti és Működési Szabályzata (SZMSZ) tartalmazza.

A VSZ a működési területén tevékenykedő, bíróság által nyilvántartott más munkavállalói érdekképviselési és egyéb a tevékenységét elősegítő szervezetekkel együttműködésre törekszik.

### ***A Vasutasok Szakszervezete célja***

Biztosítani tagjai élet- és munkakörülményeinek, életszínvonalának folyamatos javítását.

Elősegíteni a munkavállalói és társadalmi szolidaritás erősödését.

Megteremteni a VSZ-hez tartozó munkavállalók, nyugdíjasok, tanulók és a munkanélküliek érdekvédelmének, érdekképviselésének, érdekérvényesítésének egységét, fellépni a szakszervezeti mozgalom megosztottsága ellen.

Elismertetni a vasúti, valamint a gazdasági társaságok más irányú tevékenységével is összefüggő munka társadalmi helyét és szerepét.

Segíteni tagjai oktatását, szociális ellátását, üdültetését, valamint kulturális és sporttevékenységét.

Tagjai részére szolidaritás alapján információs, segélyezési, jogi és egyéb, érvényes tagsági igazolvánnyal igénybe vehető szolgáltatásokat nyújt.

### ***A Vasutasok Szakszervezete működésének alapelvei***

Demokratikus felépítés és demokratikus működés.

Tagjai véleményének megismerése, érdekeinek feltárása és érvényesítése.

A szervezet programjának végrehajtása és a határozatok következetes betartása, betartatása.

Nyitottság, nyilvánosság, szolidaritás.

Az alapszabályban rögzített tagsági díjból, természetes és jogi személyek adományaiból és egyéb bevételekből való működés.

A döntéshozó testületek, illetve jogosított tisztségviselők, kizárólagosan egy-egy területi, szakmai, vagy rétegcsoporthoz tartozó kérdésben az érintett csoport véleményével ellentétes döntést előzetes egyeztetés nélkül nem hozhatnak. A döntéshozatal módját az SZMSZ tartalmazza.

A VSZ működését a tagság közvetlenül, illetve választott tisztségviselői útján ellenőrzi.

### ***A tagság feltételei és a tag felvétele***

A VSZ-be történő belépés önkéntes, írásos belépési nyilatkozattal történik. A szakszervezeti tag felvétele a belépési nyilatkozat aláírásával és az első tagsági díj befizetésével válik érvényessé.

A tag felvételéről az alapszervezet dönt, a szervezeti és működési szabályzatában meghatározottak szerint.

**Jogfenntartónak** minősül az a tag, aki GYED-ben, vagy GYES-ben, továbbá terhességi és gyermekágyi segélyben részesül, önhibáján kívül munkanélkülivé válik.

A jogfenntartó tagot megilletik a tagsági jogok és terhelik a tagsági kötelezettségek.

Kérelmének alapszervezeti elfogadása esetén **tagfenntartó** az, aki olyan munkahelyen dolgozik, illetve tanul, ahol nincs szakszervezet, vagy munkaviszonyhoz nem kötődő magánvállalkozói, szabadfoglalkozású tevékenységet folytat, továbbá hosszabb időn keresztül külföldön él és a tagfenntartói tagdíjat fizeti.

A tagfenntartó a tagsági jogokat nem gyakorolhatja és a tagok számára biztosított juttatásokban nem részesül.

### **A tag jogai:**

Minden tagnak joga van a véleménynyilvánításra a szakszervezet tevékenysége által érintett valamennyi ügyben. Joga van a szakszervezet által nyújtott szolgáltatások igénybevételére, illetőleg jogosult a szakszervezet intézményeit az érvényes szabályozások alapján igénybe venni.

- a) A tag jogos érdekeinek védelméért tanácsért, támogatásért választott tisztségviselőjéhez és a felsőbb szakszervezeti szervekhez fordulhat.
- b) Személyesen vagy választott tisztségviselői, képviselői útján részt vehet a szakszervezeti feladatok, állásfoglalások, döntések kialakításában, megvalósításában, azok végrehajtásának ellenőrzésében, értékelésében.
- c) Jelölő és jelölhető, választó és választható, a VSZ Választási Szabályzatának feltételei szerint. A közügyek gyakorlásától eltiltott tag nem választható.
- d) Javaslattal, véleménnyel, észrevétellel, panasszal fordulhat alapszervezetéhez, de bármely felsőbb szakszervezeti fórumhoz közvetlenül is.
- e) Védelmet kérhet és kap minden olyan esetben, amikor szakszervezeti tevékenysége miatt hátrányok érik.
- f) Szakszervezeti jogvédelemre jogosult.
- g) Meghatározott esetekben intézményes, baleseti és kártérítési segélyben részesül, indokolt esetben pedig szociális segélyt igényelhet. Az alapszervezet által fizethető segély mértékét és odaítélésének módját a VSZ Segélyezési Szabályzata alapján a helyi szervezetek döntenek el.
- h) Jogosult igénybe venni az Egységes Szolidaritási és Szolgáltatási Alapból nyújtott szolgáltatásokat. (5.b. pont szerint)
- i) Kiemelkedő szakszervezeti munkájáért kitüntetésben, vagy más erkölcsi elismerésben részesülhet. A kitüntetés adományozásának módját a VSZ Kitüntetési Szabályzata tartalmazza.
- j) Megismerheti az alapszervezet pénzügyi helyzetét, gazdálkodását és választott tisztségviselői révén a szakszervezet vagyoni helyzetéről tájékozódhat.
- k) Kezdeményezheti bármely választott tisztségviselő visszahívását.
- l) A tag fenti jogait nem gyakorolhatja, ha folyamatos tagdíjfizetési kötelezettségének nem tesz eleget.

### **A tag kötelességei:**

- a) A VSZ Alapszabályának megismerése, betartása és az annak szellemében való cselekvés.
- b) Az Alapszabályban rögzített mértékű tagdíj rendszeres fizetése.
- c) A szakszervezeti célok elérésében való közreműködés.
- d) Együttműködés tagtársaival.
- e) A szakszervezet szervezeti életében legjobb tudása szerinti részvétel, tisztviselőként a testületek határozatainak maradéktalan végrehajtása, betartása. Minden, a szakszervezeti mozgalomnak kárt okozó magatartástól való tartózkodás.

## **II. Munkavállalói összetétel**

A VSZ munkaszervezete főállású munkatársak, a szakszervezeti munkaidő kedvezmény terhére kikért valamint, társadalmi tisztviselőkből áll.

A Vasutasok Szakszervezete által foglalkoztatottak létszáma **13 fő**.

Ebből 11 nő és 2 férfi. Részmunkaidőben foglalkoztatott 1 nő.

### **Korosztályi összetétel:**

35-45 év	2 nő
45-55 év	7 nő
55-65 év	2 nő, 2 férfi

## **III. Az Esélyegyenlőségi terv általános célkitűzései, etikai alapelvei**

- A VSZ az egyenlő bánásmód elvét, beépíti a szakpolitikákba /gender mainstreaming/. A humán rendszereket az egyenlő bánásmód elvének figyelembe vételével alakítja ki és valósítja meg.
- A VSZ, mint munkáltató, **valamennyi munkavállalóját érintően érvényre juttatja az egyenlő bánásmód elvét, az esélyegyenlőség elősegítésére.** Adatgyűjtése során nem tart nyilván faji, vallási, nemzetiségi, etnikai, politikai hovatartozásra, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, vagyoni helyzetre vonatkozó adatokat, ezen okokból következően a munkavállalói között nem tesz különbséget.

- A működéshez szükséges, hivatalos nyilvántartásaiban szereplő adatok alapján megkülönböztethető munkavállalói rétegekről, csoportokról – a törvényben meghatározottakkal összhangban – elkészíti a szükséges felméréseket, elemzéseket, és az Esélyegyenlőségi terv végrehajtását ezen elemzések eredményeire alapozza. A nyilvántartott, működéssel összefüggő adatok a törvényi felsorolás szerinti sorrendben a következők: a munkavállaló neme, anyanyelve, egészségi állapota, családi állapota, anyasága/apasága, életkora, foglalkoztatási jogviszonyának jellege. Mindezek az adatok megfelelő adatvédelmi belső szabályozással védettek, és nem szolgálhatnak a munkavállalók közötti közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés alapjául.
- A munkáltató kötelezettséget vállal MÁV Zrt. munkavállalói hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, ennek érdekében a szemléletformálás és a megelőzés eszközeit alkalmazza. A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalóinak értékeit, méltóságát, egyediségét.

#### ***Az aláíró felek rögzítik:***

- A megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elve önmagában nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a VSZ munkavállalóit érheti. Ezért jelen Esélyegyenlőségi tervet aláírok olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását.
- Olyan körülményeket alakítanak ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.
- Az Esélyegyenlőségi terv következő alappillére a **munka és a családi élet összeegyeztetése**. Az élet két legfontosabb területén, a munkahelyen és családban gyakran keletkeznek olyan szituációk, amelyek megnehezítik az egyén helytállását. A speciális munkáltatás fenntartására a VSZ elkötelezett abban, hogy a munkavállalói ezt a nem könnyű élethelyzetet megoldják.
- A VSZ Esélyegyenlőségi tervének fontos pillére a munkavállalók **egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez** való joga. A munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése és a munkavégzés teljes időtartamára történő biztosítása a munkáltató kötelezettsége. A munkavállalóknak ebben természetesen együtt kell működniük.
- Az Esélyegyenlőségi terv az **előnyben részesítés** (pozitív diszkrimináció) **elvét** kívánja alkalmazni, a múltból hozott, minden olyan örökség felszámolása érdekében, amelyek a munkavállalók közötti különbségek előidézői a foglalkoztatás, a fejlesztés, az előmenetel vagy a javadalmazás terén.

- A VSZ a tagsági összetételének megfelelően 30%-os kvótát alkalmaz a kongresszusi küldöttel kiválasztásánál. Ezt önként vállalta a nemek egyenlőségének biztosítása érdekében.
- A nemzetközi kapcsolataiban törekszik az EU normáinak betartására, a nemek egyenlő bánásmódja kritériumainak megfelelni a szakpolitikáiban és a tevékenységeiben.

### ***Az egyenlő bánásmód betartása érdekében szükséges eljárásrendek kialakítása***

1. A munkáltató vállalja, hogy a humán rendszerek működtetése során az esélyegyenlőséget általános elvként alkalmazza.
2. A munkavállalókat ért hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére panaszételi lehetőséget biztosít a munkáltató.
3. A munkáltató vállalja, hogy a foglalkoztatás teljes időtartama alatt, a változó körülményekre tekintettel, az esélyegyenlőségi szempontokat figyelembe véve segíti a munkavállalók munkavégzésének és a családi életének összeegyeztetését.

### ***Foglalkoztatás, szakmai előmenetelben az esélyegyenlőség biztosítása***

A munkáltató vállalja, hogy

1. A munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének érvényesülését. Ennek érdekében:
  - a) az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempont rendszerének 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 esetén;
  - b) hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi;
  - c) előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél olyan megfontolásból nem utasítja el a negyven év feletti pályázatát, hogy ezen korosztály képzése és betanítása korukból következően már nem kifizetődő befektetés;
  - d) az álláshirdetéseket többféle tájékoztató eszközt igénybe véve, lehetőleg mindenki számára hozzáférhető módon (pl.: az írott sajtó, esetleg olyan újságban, ami kismamáknak, romáknak, fogyatékosoknak szól, Internet), a célcsoportok minél nagyobb hányada számára elérhetővé teszi;

- e) a megüresedett álláshelyek betöltésénél előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára, lehetőséget biztosítva foglalkoztatási mód váltásában;
  - f) az előmenetel szempontjából fontos szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás, ill. képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi;
  - g) létszámbővítésnél és leépítésnél a munkáltató gazdasági lehetőségeinek, a tulajdonos elvárásainak figyelembevételével szem előtt tartja a munkavállalók családi állapotát.
2. Egyenlő esélyű előre lépési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára. Ennek érdekében
- a) a munkáltató törekszik elősegíteni a nők szakmai előmenetelét, vezető pozícióba kerülését,
  - b) a munkáltató vállalja, hogy az utódlás- és a karriertervezési rendszereket kidolgozza,
  - c) biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is.

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

- a) a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést,
- b) a képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejének figyelembe vételével szervezi,
- c) rugalmas képzési rendszert alakít ki, továbbá szélesíti a távoktatási lehetőségeket,
- d) GYES-en lévőknek is biztosítja a képzésekben való részvételt,

### ***Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén***

A munkáltató vállalja, hogy törekszik az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvének megvalósítására. Ennek érdekében:

- a) minden évben, a bértárgyalások megkezdéséig megvizsgálja a bérezési rendszert, összehasonlítva mikro- és makrogazdasági adatokkal, és a bértárgyalás során javaslatot tesz a hátrányok megszüntetésének módjára,
- b) folyamatosan felülvizsgálja a besorolási rendszert, a besorolási anomáliák ki-zárására, megszüntetésére törekszik.



## ***Munka és családi élet összeegyeztetése***

### ***A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények***

A bejáróknak a közlekedéshez igazított munkarendjük van. A VSZ mozgalmi életéhez tartozó nagy rendezvényeken való közreműködést, vagy a felmerült túlórákat, szabadidő biztosításával kompenzálja.

A munkáltató vállalja, hogy

1. A munkaidő kialakításánál – lehetőség szerint – figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:
  - a) a munkaidő beosztása – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva-tartásához (beleértve a képzéseket, értekezleteket is),
  - b) ahol ez megvalósítható a kisgyermekes szülők számára felajánlja a rugalmas munkaidő lehetőségét előzetes vizsgálat alapján,
  - c) előzetes vizsgálat alapján a kisgyermekesek számára – lehetőség szerint – a munkaszervezéshez igazodva, felajánlja a műszakcsere, a munkaidő csökkentésének lehetőségét,
  - d) lehetőség szerint a rendkívüli munkavégzés elrendelésénél biztosítja a választhatóságot a gyermeket nevelők számára, és azok, akik ezt elutasítják, nem szenvednek hátrányt,
  - e) szabadságolásoknál az iskola/ óvoda/ bölcsőde szüneteket lehetőség szerint figyelembe veszi,
2. A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók többlet költségeit/igényeit. Ennek érdekében:
  - a) lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt,
  - b) a Béren kívüli juttatási rendszerben a munkavállalóknak lehetőségük van iskola-kezdési, lakás-, üdülési és étkezési támogatás választására.
3. A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalót egyenrangú munkavállalónak tekinti. Ennek érdekében:
  - a) a munkáltató vállalja, hogy külön programot dolgoz ki az érintett munkavállalókkal kapcsolatban;
  - b) lehetőség szerint felajánlja számukra a részmunkaidő, a távmunka lehetőségét, a GYES melletti foglalkoztatás lehetőségét;
  - c) a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal;

- d) a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés, távmunka lehetősége);;

#### **IV. Panasztétel, jogorvoslat:**

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

- Az esélyegyenlőség, vagy az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló a VSZ szakszervezeti Bizottsága titkárához fordulhat.
- Az a panaszt – anonim módon – kivizsgálás után, a véleménnyel együtt a munkáltatói jogkör gyakorló elé tárja 10 munkanapon belül.
- 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 tájékoztatni kell.

#### ***Záró rendelkezés***

A munkáltató vállalja, hogy

- A kommunikációs csatornákat felhasználja az esélyegyenlőség ügyének megismertetésére.
- A VSZ kiadványaiban és ahol ennek PR értéke van, megjelenti az esélyegyenlőség témakörét.

Vasutasok Szakszervezete  
Elnök



Flamich Margit  
Vasutasok Szakszervezete Központi SZB Titkár