Új Esélyegyenlőségi terv lép életbe a MÁV-csoportnál

2016. december 8. csütörtök, 11.03
Középpontban az emberi méltóság

Budapest, 2016. december 8. – **A MÁV-csoport és az érdekképviseleti szervezetek új Esélyegyenlőségi tervet fogadtak el a 2017-2020 közötti időszakra. A most aláírt dokumentum az egyenlő bánásmód, illetve az esélyegyenlőség megvalósulását segítő legfőbb alapelveket és vállalásokat rögzíti. A 2013 és 2016 közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv célkitűzéseit is követve jelentősen – 35 százalékkal - nőtt a női vezetők száma.**

A MÁV-csoport minden eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Vállalja, hogy nem hoz az egyenlő bánásmódot sértő munkáltatói intézkedéseket, tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, és olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetűek pozícióinak javítását – egyebek között ez olvasható a MÁV-csoport és a szakszervezetek által most aláírt Esélyegyenlőségi tervben. A 2017-2020 közötti időszakra vonatkozó dokumentum azzal a céllal készült, hogy ráirányítsa a munkáltatók, a munkavállalók és érdekképviseleteik figyelmét a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartására.

Az Esélyegyenlőségi terv azokra a munkavállalókra összpontosít elsődlegesen, akik a munkáltatói intézkedések miatt adott esetben hátrányos helyzetbe kerülhetnek, vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehetnek kitéve. Így például:

- az öregségi nyugdíj előtt állókra,
- a családos, legalább egy gyermeket nevelő munkavállalókra,
- a nőkre,
- a megváltozott munkaképességűekre,
- a gyermekgondozás miatt távollévő munkavállalókra,
- a tartósan, 90 napon túl keresőképtelen dolgozókra.

Mire vállal kötelezettséget a vasúttársaság?

Egyebek között arra, hogy:

- a munkavállalók foglalkoztatatása során megelőzi és megakadályozza a dolgozók bárminemű – különösen a koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – hátrányos megkülönböztetését,
- az álláshirdetésekben, illetve a megfelelő munkaerő felvételének szempontrendszerében nem szerepel a nem, a nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, az egészségügyi vagy a családi állapot,
- kiemelten törekszik elősegíteni a nők szakmai előmenetelét, vezető pozícióba kerülését,
- a szakmai gyakorlati idő számításánál nem érheti hátrány az adott munkavállalót gyerekszülés, gyerekgondozás, illetve képzés miatti távollét következtében.



[1]

Az Esélyegyenlőségi tervet aláíró felek hangsúlyozzák, hogy elítélik a zaklatás és az erőszak minden formáját (zéró tolerancia), s a munkáltatónak kötelessége megvédeni ezektől a veszélyektől a munkavállalóit.

Az Esélyegyenlőségi Konferencián részt vevők megállapodtak abban, hogy közös akciótervet dolgoznak ki az Esélyegyenlőségi terv megvalósítása érdekében.

A társadalmi felelősségvállalást kiemelt szempontként kezeli a MÁV-csoport, ezért is csatlakozott az Európai Unió által életre hívott Sokszínűségi Kartához. A vállalat a nemzetközi dokumentumot 2016. október 20-án írta alá.

MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

KOMMUNIKÁCIÓS IGAZGATÓSÁG

Telefon: (06-1) 511-3186 I E-mail: sajto [KUKAC] mav.hu I www.mavcsoport.hu [2]

Forrás:https://www.mavcsoport.hu/mav/uj-eselyegyenlosegi-terv-lep-eletbe-mav-csoportnal

Hivatkozások
[1] https://www.mavcsoport.hu/sites/default/files/styles/width_1260/public/upload/mav_eselyegyenlosegi_terv_alairas_davidilona_szakszervezeti_vezetok_20161207.jpg?itok=KRBiOhYJ [2] http://www.mavcsoport.hu/