



**MÁV RAIL TOURS**

**A MÁV RAIL TOURS KFT.  
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE  
2020-2021**

**Készítette:** Juhász Erzsébet

**Kiadja:** Schvéd Norbert

**Kiadás időpontja:** 2020. március 1.

## **1. Preambulum**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Etv.) rendelkezései szerint a MÁV Rail Tours Kft. Esélyegyenlőségi Tervét a következőkben határozza meg:

## **2. Általános rendelkezések**

A MÁV Rail Tours Kft. Esélyegyenlőségi terve (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 a MÁV Rail Tours Kft. valamennyi munkavállalója számára megismerhetővé tegye a Társaság esélyegyenlőségi elveit és ennek gyakorlati megvalósítása érdekében intézkedéseket határozzon meg.

### *2.1. Az Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatálya*

A Terv 2020. március 1. és 2021. december 31. közötti határozott időtartamra szól.

### *2.2. Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya*

A Terv hatálya kiterjed a MÁV Rail Tours Kft-vel munkajogviszonyban álló összes munkavállalójára, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre.

### *2.3. Az Esélyegyenlőségi Terv tárgyi hatálya*

A Terv tárgya a MÁV Rail Tours Kft-nél foglalkoztatott munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.

## **3. Az Esélyegyenlőségi Terv alapelvei**

A MÁV Rail Tours Kft., tekintettel az Etv-ben foglaltakra, nem tesz különbséget a munkavállalók között. A törvény alapján a munkáltató a munkavállalóval

szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz, különösen a következők vonatkozásában:

- a munkához való hozzájutásban, nyilvános álláshirdetésben, az alkalmazási feltételekben,
- a foglalkoztatási jogviszony létesítésében és megszüntetésében,
- munkafeltételek biztosításában,
- munkabér és egyéb juttatások megállapításában és biztosításában,
- kártérítési, valamint fegyelmi felelősség érvényesítése során.

### *3.1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma*

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációra.

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét.

### *3.2. Az 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.

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.

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 levő 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 alapított arányos megkülönböztetés.

### *3.3. Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás*

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

A munkáltató rögzíti, hogy elítéli a zaklatás és erőszak minden formáját, egyben kijelenti, hogy a munkáltatónak kötelessége megvédeni munkavállalóit ezektől a veszélyektől.

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.

Munkáltató kijelenti, hogy elítéli a jogellenes elkülönítést.

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.

Munkáltató rögzíti, hogy elítéli a megtorlás minden formáját, s ettől megvédi a munkavállalókat.

### *3.4. Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

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

### *3.5. Partneri kapcsolat, együttműködés*

A Társaság a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

### *3.6. Társadalmi szolidaritás*

A Társaságnál dolgozók vallják, hogy a foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

## **4. Intézkedések**

### *4.1. Esélyegyenlőségi szakértői testület*

A munkáltató a Tervben szereplő feladatok megvalósítása érdekében szakértői testületet működtet. A MÁV Rail Tours Kft.-nél nincs jegyzett érdekképviseleti szerv, így a szakértői testület tagjai:

- ügyvezető igazgató
- esélyegyenlőségi referens
- munkavédelmi képviselő.

A MÁV Rail Tours Kft. az esélyegyenlőségi tevékenység koordinálása érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat, aki feladatát munkaköre mellett látja el.

### *4.2. Az esélyegyenlőségi szakértői testület összehívása*

A MÁV Rail Tours Kft. kötelezettséget vállal arra, hogy az Esélyegyenlőségi szakértői testületet szükség szerint, továbbá panasz, bejelentés

következményeképp tervezett munkáltatói intézkedés, állásfoglalás, tájékoztatás érdekében összehívja.

#### *4.3. Esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás során*

A munkáltató vállalja, hogy az álláshirdetésekből, a munkaerő felvétel során a kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetét.

Az új belépők kötelező oktatásokon vesznek részt (munka- és tűzvédelem, MIR), melyek mellett tájékoztatást kapnak az Esélyegyenlőségi Tervről is.

#### *4.4. A képzésekhez való egyenlő hozzáférés elősegítése*

A munkáltató vállalja, hogy képzésekhez való hozzájutás lehetősége a munkavállalók körében biztosított legyen. A munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja, melyet képzési tervben rögzít.

A munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésbe való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik. Továbbtanulást tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogatja.

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

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

A Társaság béren kívüli juttatási rendszert alkalmaz, amelyben minden munkavállaló egyenlő mértékben részesül.

#### *4.6. Munkakörülmények javítása*

A munkáltató vállalja, hogy a munkavédelmi előírásokat figyelembe véve olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek elősegítik a dolgozók fizikai és szellemi

képességeinek maximális kiteljesedését. Minden munkavállalónak joga az egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés.

#### *4.7. Munka és családi élet összeegyeztetése*

A munkáltató kifejezi, hogy fontos a munka és a családi élet összeegyeztetése, ennek érdekében:

- azon munkakörökben, ahol lehetséges, biztosítja a rugalmas munkarendet,
- részmunkaidőben való munkavállalás lehetőségét biztosítja,
- a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi,
- a gyermekszületési/gyermekgondozási szabadságról visszatérő dolgozók beilleszkedését segíti,
- lehetőség szerint felajánlja a GYED/GYES melletti foglalkoztatás lehetőségét, egyes esetekben a távmunkát,
- rendkívüli élethelyzetek és szociális rászorultság alapján segélyeket biztosít a munkavállalók számára.
- 

#### *4.8. Társadalmi szerepvállalás*

Munkáltató és munkavállaló közös érdeke, hogy a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhessen a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára.

A Társaság, mint a MÁV-csoport tagja, szervezeten belül, és társadalmi szerepvállalásán keresztül sokat tesz az esélyegyenlőség biztosításáért.

#### *4.9. Panasztételi lehetőség*

A munkáltató lehetőséget biztosít az esélyegyenlőségi tervben foglaltak be nem tartása miatti panasztételre a következő módon:

- a munkavállaló az egyenlő bánásmód megsértésével, a zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszát írásban jelzi a referens felé, ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja,

- az írásos panaszbejelentés referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges,
- az esélyegyenlőségi referens a panasz benyújtásától számított maximálisan hét nap alatt kialakítja érdemi álláspontját, egyeztetést, tárgyalást kezdeményezhet,
- az egyeztetés folyamatáról, az esetleges megegyezésről a referens írásos dokumentumot készít, melyet a munkáltatónak, a szakértői testületnek, valamint a munkavállalónak azonos időben köteles átadni,
- amennyiben nincs megegyezés, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóságához fordulhat panaszával, mely eljáráshoz a referens az ügyvel kapcsolatos addig keletkezett írásos dokumentumokat a munkavállaló részére köteles átadni.

#### *4.10. Kommunikáció*

A munkáltató vállalja, hogy minden munkavállalója számára elérhetővé teszi az Esélyegyenlőségi Tervét.

Újfelvételes munkavállalók számára az oktatások során tájékoztatást ad a Társaság esélyegyenlőségi tervéről, az esélyegyenlőségi intézkedésekről, alapelvekről.

#### **5. Záró rendelkezések**

- a Tervben foglaltak betartásáról a munkáltató évente egy alkalommal beszámol az esélyegyenlőségi szakértői testületi ülésen,
- munkáltató gondoskodik a Terv munkavállalókkal történő megismertetéséről.