

| ESÉLYEGYENLŐSÉGI TÁJÉKOZTATÓ FÜZET

| 2023 |

MÁV-VOLÁN  CSOPORT

Előszó.....	5
Általános rendelkezések	6
Hátrányos megkülönböztető magatartásformák.....	9
A MÁV-Volán-csoport az egyenlő bánásmód elvével harmonizáló elvek	13
Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos munkáltatói intézkedések megvalósulásának támogatása.....	17
Társadalmi szerepvállalás (CSR)	22
Panasztétel és jogorvoslat.....	23



ELŐSZÓ

A MÁV-Volán-csoport állami tulajdonú és közszolgáltató vállalként hazánk legnagyobb munkaadója; szolgáltatásunkat annak szellemében és elismerésével végezzük, hogy munkavállalóink és utazóközönségünk jelentik sikerünk egyik forrását. Ebből adódóan az esélyegyenlőség elvét az utazóközönség, illetve a munkavállalók vonatkozásában egyaránt értelmezzük, és megbecsülésünk kifejezésre juttatása így mindkét területen kiemelten fontos.

A MÁV-Volán-csoportnál minden munkavállalónak fontos szerep jut: a gondoskodó munkaadói magatartás többek között a hátrányos megkülönböztetés megakadályozásában, a veszélyeztetett helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérésében és javításában, az egyenlő esélyek megteremtésében és garantálásában, azaz a munkavállalói esélyegyenlőség teljes körű biztosításában nyilvánul meg. Az Esélyegyenlőségi Terv, mint alapdokumentum 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, melyet csak szoros együttműködésben valósíthatunk meg.

A MÁV-Volán-csoport minden rendelkezésre álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Vállalja továbbá, hogy nem hoz az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit sértő munkáltatói intézkedést.

A Munkáltató a munkavállalók esélyegyenlőséghez fűződő érdekeit minden körülmények között figyelembe veszi; azokra tekintettel, lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, melyek az esélyegyenlőséghez fűződő alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Dr. Pafféri Zoltán
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, fogyatékoságra, politikai véleményre, szexuális irányultságra, életkorra, nemzetiséghez vagy érdekképviselőhöz 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 (továbbiakban: Eb.tv.)** fogalmazza meg a témával kapcsolatos elvárásokat.

2011 óta Magyarország Alaptörvénye is különös figyelmet fordít az esélyegyenlőségre:

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.”

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

MIT JELENT PONTOSAN AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ÉS MI A CÉLJA? |

A MÁV-Volán-csoport egyes tagvállalatai Esélyegyenlőségi Terve az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását elősegítő alapelveket és elvárásokat meghatározó, valamint ezek érvényesülésének elősegítése céljából elfogadott szabályokat rögzítő csoportszintű dokumentuma.

A Terv célja, hogy a megállapodást aláíró felek nyilvánvalóvá és megismerhetővé tegyék a közösen vallott esélyegyenlőségi elveket és az ennek gyakorlati megvalósítása érdekében tett intézkedéseket a MÁV-Volán-csoport valamennyi munkavállalója számára.

MIT JELENT AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV SZEMÉLYI ÉS TÁRGYI HATÁLYA? |

Személyi hatály: az aláíró társaságoknál munkaviszonyban álló összes munkavállaló, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban (például: toborzás, felvételi eljárás) 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 csoportszintű, a munkavállalók helyzetét javító intézkedéseket jelenti.

KIK AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK MUNKAVÁLLALÓI CÉLCSOPORTJAI?

Az alábbiakban felsorolt munkavállalói csoportok, azzal a kiegészítéssel, hogy a meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, és a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkarendtől, vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A felsorolás nem jelent teljeskörűséget, hiszen számos más szempont alapján is lehetnek az egyes társaságok munkatársai hátrányos helyzetben.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Kiemelt munkavállalói célcsoportok:

- öregségi nyugdíj előtt álló és idősödő munkavállalók,
- családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:
 - három, vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
 - gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók;
 - fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkavállalók;
- nők,
- gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók,
- tartósan (90 napon túl) keresőképtelen munkavállalók,
- etnikai és/vagy nemzetiségi kisebbségek,
- fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók.

MELYEK AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ALAPELVEI? |

Az alapelvek két csoportra oszthatók.

Az **első csoport** tartalmazza azokat a hátrányosan megkülönböztető (diszkriminatív) magatartásformákat, amelyek az egyenlő bánásmód és a foglalkoztatási egyenlőség elvét sértik, emiatt a MÁV-Volán-csoport szankcionálja őket.

Az alapelvek **második csoportja** azon elveket tartalmazza, amelyek harmonizálnak az egyenlő bánásmód elvével és a MÁV-Volán-csoport magáénak vall.



HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETŐ MAGATARTÁSFORMÁK

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSE |

Az egyenlő bánásmód követelménye a hátrányos megkülönböztetés tilalmának jogi megnevezése. Eszerint emberek és/vagy embercsoportok között nem lehet indokolatlanul különbséget tenni, ami azt jelenti, hogy senkit nem érhet jogaiban való korlátozás, kizárás egyéni tulajdonságai vagy valamilyen csoporthoz való tartozása miatt.

Például:

Indokolatlan különbségtételnek minősül, ha a munkáltató a jelentkezőt az életkora miatt nem tartja alkalmasnak a munkakör feladatainak ellátására.

KÖZVETLEN HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS |

Minden olyan rendelkezés vagy intézkedés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításánál három tényezőre kell figyelemmel lennünk:

- kedvezőtlen bánásmód megvalósulása,
- védett tulajdonság megléte,
- más személlyel történő összehasonlíthatóság megléte.

Például:

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

HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETŐ MAGATARTÁSFORMÁK

MELYEK A VÉDETT TULAJDONSÁGOK?

Az Eb.tv. az alábbi 19 védett tulajdonságot határozza meg:

- nem,
- faji hovatartozás,
- bőrszín,
- nemzetiség
- nemzetiséghez való tartozás,
- anyanyelv,
- fogyatékoság,
- egészségi állapot,
- vallási vagy világnézeti meggyőződés,
- politikai vagy más vélemény,
- családi állapot,
- anyaság (terhesség) vagy apaság,
- szexuális irányultság,
- nemi identitás,
- életkor,
- társadalmi származás,
- vagyoni helyzet,
- foglalkoztatási jogviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselővel való tartozás,
- egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző (a továbbiakban együtt: tulajdonság).

HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETŐ MAGATARTÁSFORMÁK

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 esetén az elbocsátott munkavállalók között magasabb arányban vannak a 45 év feletti dolgozók.

ZAKLATÁS

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

Zaklatásnak minősül:

- a fizikai, pszichológiai és/vagy szexuális,
- egyszeri eset vagy rendszeresebb viselkedésforma,
- munkatársak -, ezen belül felettes és beosztott közötti,
- harmadik felek részvételével (pl. ügyfelek, utasok, egyéb személyek, stb.) történő,
- a tiszteltlenség könnyebb esetétől a súlyosabb esetekig, akár a közhatóságok beavatkozását igénylő bűncselekményekig terjedő cselekedet/interakció.

HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETŐ MAGATARTÁSFORMÁK

Például:

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

| JOGELLENES ELKÜLÖNÍTÉS |

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

Például:

Egyes emberek bőrszín (rassz) alapján történő hátrányos megkülönböztetése.

| MEGTORLÁS |

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

A MÁV-VOLÁN-CSOPORT AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉVEL HARMONIZÁLÓ ELVEK

| HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA |

A MÁV-Volán-csoport vállalt tette az Esélyegyenlőségi Tervben arra, hogy a foglalkoztatás kapcsán megakadályozza és megelőzi a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, amely vonatkozik a munkavállalók bárminemű diszkriminációjára, különös tekintettel a védett tulajdonságokra.

Például:

Egy adott munkakör betöltése kapcsán, az adott feladat ellátására alkalmas megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazásával megvalósul az egyenlő bánásmód elve.

| MÉLTÁNYOS ÉS RUGALMAS ELBÁNÁS |

A megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, amely a munkavállalókat vagy egyéb jellegű foglalkoztatási jogviszonyban állókat érheti a foglalkoztatásuk során. Ezért a MÁV-Volán-csoport olyan méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki és olyan testületeket, fórumokat működtet, 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.

A MÁV-VOLÁN-CSOPORT AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉVEL HARMONIZÁLÓ ELVEK

AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA

A foglalkoztatás során a munkavállalók emberi mivoltának, értékeinek, méltóságának és egyediségének tiszteletben tartása az egyik alapérték a MÁV-Volán-csoportnál. Ennek érdekében lehetőség szerint olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, melyek ezen értékek megőrzéséhez hozzájárulnak.

Például:

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

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:

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



A MÁV-VOLÁN-CSOPORT AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉVEL HARMONIZÁLÓ ELVEK

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.

ADATKEZELÉS

A MÁV-Volán-csoport adatgyűjtése során nem tart nyilván faji, vallási, nemzetiségi, etnikai, politikai hovatartozásra, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, vagyoni helyzetre vonatkozó adatokat. Ezen kívül, az adatok kezelésre vonatkozóan a GDPR szabályai szerint jár el és ennek alapján ad tájékoztatás a munkavállalók részére..

Például:

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



A MÁV-VOLÁN-CSOPORT AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉVEL HARMONIZÁLÓ ELVEK

ELŐNYBEN RÉSZESÍTÉS VAGY POZITÍV DISZKRIMINÁCIÓ

Az Eb.tv. 11. § (1) bekezdése alapján nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletten, illetve kollektív szerződésen – ideértve magát az Esélyegyenlőségi Tervet és az annak a 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:

Ilyen intézkedés a munkavállalók gyermekei számára a munkáltató által működtetett óvoda fenntartása.

SOKSZÍNŰSÉG

A MÁV-Volán-csoport célja, hogy a magyar társadalom sokszínűsége a munkavállalói összetételben is tükröződjön. Ennek érdekében humánpolitikájában a diszkrimináció-mentességet és az esélyegyenlőség értékeit érvényesíti a munkáltató.



AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL KAPCSOLATOS MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK MEGVALÓSULÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

KI FOGLALKOZIK AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL A MÁV-VOLÁN-CSOPORT TÁRSASÁGAINÁL?

Minden, az Esélyegyenlőségi Tervet aláíró társaság foglalkoztat esélyegyenlőségi referenst az esélyegyenlőségi tevékenység koordinálása érdekében.

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.

A társasági Esélyegyenlőségi Szakértői Testületek 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 társaságra vonatkozóan a közös elveket, normákat és a cselekvési területeket az esélyegyenlőség biztosításának témakörében. A Cselekvési Terv ezzel szemben olyan dokumentum, ami az Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott elvek mentén, de a társaságok sajátosságaihoz igazodva a konkrét célokat és ezek elérése érdekében tervezett gyakorlati alkalmazást, az intézkedéseket tartalmazza.

MILYEN KIEMELT ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZAKTERÜLETI FELADATOK VANNAK A MÁV-VOLÁN-CSOPORT TÁRSASÁGAINÁL?

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 Terveikben.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL KAPCSOLATOS MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK MEGVALÓSULÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

Ezek a szakterületek a következők:

- a foglalkoztatás területén a munkaerő felvételben és az előrelépési lehetőségekben az esélyegyenlőség érvényesülése,
- az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése,
- az esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén,
- a munkakörülmények javítása,
- a munka és családi élet összeegyeztetése,
- a megnövekedett munkaélettartam kihívásaira való felkészülés,
- a befogadó munkahelyi kultúra kialakítása.

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 vállalat-csoport 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.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL KAPCSOLATOS MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK MEGVALÓSULÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

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-Volán-csoport 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.



AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL KAPCSOLATOS MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK MEGVALÓSULÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

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/gyermekegondozási 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 kidolgozása, működtetése és fejlesztése.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL KAPCSOLATOS MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK MEGVALÓSULÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

Befogadó munkahelyi kultúra kialakítása:

- minden társaság lehetőségei szerint támogatja a szervezeti kultúra befogadás és elfogadás szemléletű fejlődését. Az üzleti és humánpolitikai stratégiáját ennek szellemében alakítja ki.

! ZAKLATÁSMENTES MUNKAKÖRNYEZET KIALAKÍTÁSA !

A MÁV-Volán-csoport érdekelt a zaklatásmentes munkakörnyezet kialakításában, elítéli a zaklatás és erőszak minden formáját (zéró tolerancia). Zaklatás vagy az esélyegyenlőségi elvek megsértése 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 az írásbeli figyelmeztetéstől, illetve a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárástól kezdve a munkaviszony megszüntetéséig terjedhet,
- az áldozat – ha szükséges – újbóli beilleszkedésének támogatása.



TÁRSADALMI SZEREPVÁLLALÁS (CSR)

A MÁV-Volán-csoport, mint munkáltató kiemelten foglalkozik a nyugdíjba vonult munkavállalóival. A cégcsoporttól nyugdíjba vonult munkavállalók vállalathoz való kötődése érdekében, a társaság különböző támogatásokat nyújt.

A MÁV-Volán-csoport minden munkavállalója és nyugdíjasa számára egyenlő hozzáférést biztosít a **kultúra** ápolására és a **szabadidő** eltöltésére a társaságok 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 jótékonyági programokkal kapcsolatban. A MÁV-Volán-csoport minden munkavállalója számára biztosított a nyitott rendezvényen való részvétel lehetősége.

Az **etnikai és nemzetiségi kisebbségekkel** kapcsolatban a munkáltató a foglalkoztatás minden területén olyan körülményeket igyekszik kialakítani és fenntartani, amely megfelel az előítéletmentesség 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 ÉS JOGORVOSLAT

Az esélyegyenlőségi elvek megsértése vagy visszaélés esetén MÁV-Volán-csoport valamennyi munkavállalójának jogában áll panaszt tenni. Ezt az integritást sértő események bejelentő rendszer elérhetőségein teheti meg, melynek nyomán a felmerülő panaszok, kifogások kivizsgálása megtörténik.

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

Postai úton: Budapest 1426 Pf. 111.

Belső postán: a MÁV Magyar Államvasutak Zrt. Megfelelés támogatás szervezet címére

Elektronikusan: <https://www.mavcsoport.hu/mav-csoport/integritas-bejelentes>

E-mailben: integritas@mav.hu vagy etika@mav.hu

Telefonon: 01/39-57 vagy +36 1-511-3957

Személyesen: a MÁV Magyar Államvasutak Zrt. Megfelelés támogatás szervezet kijelölt munkatársánál a 1087 Budapest, Könyves Kálmán krt. 54-60. címen.

| A VOLÁNBUSZ ZRT. MUNKAVÁLLALÓI |

A VOLÁNBUSZ Zrt. annak érdekében, hogy a munkavállaló esetleges jogsérelme a Társaságon belül nyerjen jogorvoslatot, panasztételi eljárást intézményesít. A panaszokat a társaságon belül működtetett integritást sértő események bejelentő rendszerén keresztül lehet bejelenteni.

Elektronikusan: www.volanbusz.hu/hu/kapcsolat/etikai-bejelentes

E-mailben: integritas@volanbusz.hu

MÁV-VOLÁN  **CSOPORT**