

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2025-2030.



1. Preambulum

A MÁV Zrt. és a jelen megállapodásban részes leányvállalatai (a továbbiakban összefoglaló megnevezéssel: **Munkáltató**) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből (továbbiakban Ebktv.) fakadó kötelezettségnek megfelelően, Esélyegyenlőségi Tervre (a továbbiakban: Terv) vonatkozó megállapodást köt a Munkáltatónál hatályos kollektív szerződéseket megkötő **szakszervezetekkel** (továbbiakban együttesen: **Felek**) a 2025-2030. közötti időszakra.

A Terv célja, hogy biztosítsa valamennyi munkavállaló számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését a munkavállalás megkezdése előtt és alatt, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását és orvosolja az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

Az Esélyegyenlőségi Terv előkészítése után a Munkáltató tájékoztatta a Munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezeteket, társasági üzemi tanácsokat és a társasági munkavédelmi bizottságokat és részükre véleményezési és konzultációs lehetőséget biztosított.

2. Általános rendelkezés

A Terv az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség alapelveit, elvárásait megalapozó, valamint ezek érvényesülésének elősegítésére elfogadott szabályokat és a Cselekvési Tervet rögzítő dokumentum.

A Munkáltató minden rendelkezésre álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Egyben vállalja, hogy nem hoz olyan munkáltatói intézkedést, amely sérti az egyenlő bánásmód követelményét és az esélyegyenlőség elvét.

A Munkáltató az esélyegyenlőség maradéktalan érvényesülésének elősegítését az üzleti és humán stratégia alapjaként kezeli.

2.1 Időbeli hatály

A Terv időbeli hatálya 2025. december 1. napjától 2030. szeptember 30. napjáig tartó határozott időtartamra terjed ki.

2.2 Személyi hatály

Az esélyegyenlőség és a diszkriminációmentesség valamennyi munkavállalót illeti, ezért jelen Terv személyi hatálya az aláíró társaságok valamennyi munkaviszonyban álló munkavállalójára, továbbá a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre is kiterjed.

2.3 Tárgyi hatály

A Terv a közös elveket, kereteket jelöli ki a Munkáltató számára az esélyegyenlőség biztosítása, az egyenlő bánásmód, és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás tilalma tárgyában.

3. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

Kiemelt munkavállalói célcsoportok:

- ❖ Az 50. életévüket betöltött munkavállalók, ideértve különösen az öregségi nyugdíj előtt álló és idősödő munkavállalókat
- ❖ A 25. (felsőfokú végzettségű személy esetén 30.) életévüket be nem töltött pályakezdő munkavállalók
- ❖ A saját háztartásukban gyermeket nevelő (családos) munkavállalók, ezen belül különösen:
 - három, vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
 - gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók;
 - fogyatékkal élő gyermeket nevelő,
- ❖ A saját háztartásukban tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkavállalók
- ❖ Nők, különösen:
 - a várandós munkavállalók
 - az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben részt vevő munkavállalók
- ❖ Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók
- ❖ Tartósan (90 napon túl) keresőképtelen munkavállalók
- ❖ Etnikai és/vagy nemzetiségi kisebbségek
- ❖ Fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók

4. Esélyegyenlőségi rendszer

4.1 Esélyegyenlőségi referensek

Az esélyegyenlőségi tevékenység koordinálására az egyes társaságok esélyegyenlőségi referenst jelölnek ki, akik ezen feladataikat egyéb munkaköri feladataik mellett látják el.

4.2 Csoportszintű Esélyegyenlőségi Munkacsoport

A Felek az esélyegyenlőségi intézkedések megvalósítása céljából csoportszintű Esélyegyenlőségi Munkacsoportot (a továbbiakban: Munkacsoport) hoznak létre és működtetnek. A Munkacsoport feladata az esélyegyenlőségi munkavállalói célcsoportok egyenlő esélyének megteremtését célzó akciók, események, intézkedések kidolgozása, megvalósításhoz szükséges javaslatok kimunkálása, koordinációja és jelen Terv megalkotása és gondozása. A Munkacsoport tagjai az egyes társaságok esélyegyenlőségi referensei. A Munkacsoport Elnöke a MÁV Zrt. esélyegyenlőségi referense.

4.3 Esélyegyenlőségi szakértői testületek

Az egyes társaságoknál Esélyegyenlőségi Szakértői Testület működik, a munkavállalói érdekképviselői szervezetek szakértőinek bevonásával, a jelen Terv megvalósításának koordinálása érdekében.

Az esélyegyenlőségi szakértői testületek paritásos elven működnek, azzal, hogy a munkáltatói oldalt az esélyegyenlőségi referens vezeti, az érdekképviselői oldal tagjai az Mt. 276.§ szerint kollektív szerződés kötésére és módosítására jogosult szakszervezetek, valamint a társasági (Központi) Üzemi Tanács és a társasági (Központi) Munkavédelmi Bizottságok delegáltjai.

5. Cselekvési terv

5.1 Munkaerőfelvétel során a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének elősegítése

Ennek érdekében

- ❖ Munkáltató az álláshirdetéseket széles körben hozzáférhető módon (pl.: karrier portál, internetes állásportálok, intranet, belső hírlevél, ajánlási program) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.
- ❖ az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál, a teljes felvételi eljárás során (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) 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 szükségzerű megkülönböztetés esetét,

5.3 Foglalkoztatás – az esélyegyenlőség biztosítása a szakmai előmenetel során

A Munkáltató vállalja, hogy a megüresedett álláshelyek betöltésénél, amennyiben az adott munkavállaló az adott munkakör betöltési feltételeinek megfelel, előnyt biztosít a vállalatcsoport munkavállalói számára.

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

Ennek érdekében:

- ❖ a Munkáltató kiemelten törekszik elősegíteni a nők szakmai előmenetelét, vezető pozícióba kerülését, munkaviszonyuk fenntartását,
- ❖ az előmenetel szempontjából a gyermekszülés, gyermekgondozás, tartós távollét, illetve képzés miatti távollét okán a munkavállalókat hátrány nem érheti,

5.4 Oktatási és képzési programokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés elősegítése

A Munkáltató vállalja, hogy a tanuláshoz hozzáférés lehetőségét a munkavállalók számára egyenlő eséllyel biztosítja.

Ennek érdekében:

- ❖ életkortól függetlenül támogatja az élethosszig tartó tanulást, többek között az információs technológia változásainak nyomon követése érdekében.

- ❖ a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel kortól, nemtől, és családi állapottól függetlenül történik. A Munkáltató folyamatosan vizsgálja a munkavállalók tanulási és továbbképzési szükségleteit, és azokat igényeikkel összhangban alakítja ki,
- ❖ minden munkavállaló számára biztosítja a képzésekhez, és az azokkal kapcsolatos tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést. A képzéstervezés során – a szakmai igények figyelemvételével – lehetőséget biztosít felsőoktatási vagy egyéb szakképző intézményekbe történő beiskolázásra, a munkáltató költségvállalásával.

5.5 Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

A Munkáltató az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megvalósítása érdekében folyamatosan felülvizsgálja a bérbesorolási rendszert az indokolatlan egyenlőtlenségek kizárására, megszüntetésére.

5.6 Munkakörülmények javítása

- ❖ A jelen Tervnek alapvető eleme a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való joga.
- ❖ A Munkáltató vállalja, hogy beruházásoknál, létesítmények kialakításának tervezésénél, felújításoknál, átépítéseknél az esélyegyenlőségi követelményeket érvényesíti.
- ❖ A Munkáltató elkötelezett abban, hogy a munkahelyi egészség és biztonság védelmére irányuló intézkedésekkel a munkavállaló egészségét és jó közérzetét javítsa, valamint a Munkáltató tevékenységének környezetre kifejtett negatív hatását minimalizálja.
- ❖ A munkakörülmények kialakítása során a Munkáltató az ergonómiai szempontok fokozott figyelembe vételére és megfelelő munkabiztonsági körülmények kialakítására törekszik.
- ❖ A fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére speciális, az egyén igényeihez szükséges védőeszközöket biztosít.
- ❖ A Munkáltató folyamatosan biztosítja a védőeszközök használatára vonatkozó ismeretek megújítását, szinten tartását, illetve ezen eszközök készségszinten történő használatának érdekében belső tanfolyamokat, továbbképzéseket tart.

5.7 Munka és magánélet összeegyeztetése

A Terv fontos alapeleme a munka és a magánélet összeegyeztetése.

Ennek keretében a **Munkáltató vállalja**, hogy:

- ❖ A munkaidő-beosztás szerinti munkaidő kialakításánál – lehetőség szerint – figyelembe veszi a munkavállalók magánéleti és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:
 - előzetes vizsgálat alapján – ezt kizáró feltétel hiányában – biztosítja a rugalmas munkaidő-beosztást, és megvizsgálja - különösen a GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók esetében – az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit,

- a munkavállaló munkaidő beosztása – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartásához,
 - a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi.
- ❖ A szülési/gyermeKgondozási 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, képzéseken történő részvétel lehetőségét,
 - a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés),
 - az újbóli munkába állást segíti (átképzés, továbbképzés).

5.8 A hátrányos helyzetű és rendkívüli élethelyzetbe került személyek támogatása

- ❖ rendkívüli élethelyzetek és szociális rászorultság alapján segélyeket, támogatásokat biztosít a munkavállalók számára,
- ❖ tanulói esélyegyenlőséget elősegítő ösztöndíjat biztosít a munkavállalók kiemelkedő tanulmányi eredményű középiskolás gyermekei részére az iskolai tanulmányaik támogatására,
- ❖ az árvák tanulmányait támogató ösztöndíjat biztosít a közép-, vagy felsőfokú iskolai tanulmányaikat folytató, munkabalesetben elhunyt munkavállalók gyermekei részére.

5.9 Megnövekedett munkaélettartam kihívásaira való felkészülés

Ezen kívül a kormenedzsment jegyében célzott programot fejleszt ki a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek megfelelő foglalkoztatási körülmények megteremtése érdekében.

5.10 Egészségmegőrzést szolgáló lehetőségekhez való egyenlő hozzáférés biztosítása

- ❖ A Munkáltató számára kiemelt fontosságú a munkavállalók testi-lelki egészségének védelme és megőrzése. Ennek érdekében különféle lehetőségeket biztosít, amelyek nemcsak az egészségmegőrzést támogatják, hanem hozzájárulnak a munkavállalók jóllétéhez és kiegyensúlyozott életviteléhez is.
- ❖ A lehetőségek tervezése és megvalósítása során Munkáltató kiemelt figyelmet fordít a megnövekedett munkaélettartam kihívásainak való megfelelésre és az esélyegyenlőség biztosítására is. Törekszik arra, hogy az elérhető szolgáltatások befogadók, hozzáférhetők és mindenki számára méltányos módon igénybe vehetők legyenek.

5.11 Mentoring program

- ❖ A Munkáltató működésének támogatása érdekében azonosítja a szervezet tudáskészletét, hogy célzott mentorálási program fejlesztésével elősegítse a működés fejlődését, növelje a szakmai tudás színvonalát, miközben a munkavállalók jólétét is támogatja.

5.12 Befogadó munkahelyi kultúra kialakítása

A Munkáltató kiemelt jelentőséget tulajdonít a sokszínűség elveinek szervezetbe történő integrálásának, eleget téve a vonatkozó kormányzati elvárásoknak és Európai Unió irányelveknek. Ennek érdekében olyan üzleti és humán stratégiát alakít ki, amelynek egyik alapértéke a sokszínűség.

5.13 Társadalmi szerepvállalás (CSR)

Nyugdíjasok

A Munkáltató kiemelten foglalkozik nyugdíjas munkatársaival. A volt munkatársakon és családtagjaikon keresztül erősíteni lehet a MÁV-csoport társaságainak elfogadottságát és társadalmi beágyazottságát. A Munkáltatótól nyugdíjba vonult munkavállalók vállalathoz való kötődése érdekében a társaságok különböző támogatásokat nyújtanak.

Kultúra és szabadidő

A Munkáltató 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, jótékonyági programokkal kapcsolatban. A Munkáltató minden munkavállalója részére biztosított a nyitott rendezvényen való részvétel lehetősége.

Etnikai és nemzetiségi kisebbségek

A Munkáltató egyes társaságai kiemelt figyelmet fordítanak a foglalkoztatásban a munkavállalókkal kapcsolatos előítélet-mentes attitűdre. A Munkáltató a foglalkoztatás minden területén olyan körülményeket igyekszik kidolgozni, fenntartani, amelyek biztosítják a pártatlanságot a munkavállalók esélyegyenlőségi témákban érintett sajátosságaival kapcsolatban.

A Munkáltató a működési területük földrajzi elhelyezkedésére is figyelemmel az adott térségre jellemző hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása során kiemelten kezeli az előmenetel elősegítését és a képzésüket.

6. Panasztétel és jogorvoslat

Az esélyegyenlőségi elvek megsértése, vagy visszaélés esetén a Munkáltató valamennyi munkavállalója az integritást sértő események bejelentő rendszeren keresztül tehet panaszt.

A Munkáltató vállalja, hogy az esélyegyenlőségi kérdésnek minősülő bejelentések elbírálása során a Megfelelőségi Bizottság szükség szerint előzetesen kikéri az érintett társaság esélyegyenlőségi szakértői testületének indokolt állásfoglalását és azt döntése meghozatalakor érdemben figyelembe veszi.

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

Postai úton: Budapest 1384 Budapest, Pf. 780. címen vagy bejelentés tehető „B” postai szolgáltatás igénybevételével a Megfelelés támogatás – lent megjelölt – címére „Etika” vagy „Integritás” megjelöléssel

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

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

E-mailben: integritas@mavcsoport.hu és az etika@mavcsoport.hu

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

Személyesen: a MÁV Zrt. Megfelelés támogatás szervezet kijelölt munkatársánál a 1097 Budapest, Könyves Kálmán krt. 36. címen.

7. Záró rendelkezések

- ❖ A jelen Terv része az 1. számú melléklet, amely az esélyegyenlőség biztosításához kapcsolódó egyes fogalmak meghatározását tartalmazza.
- ❖ A Felek a vonatkozó jogszabályi környezet megváltozása esetén, illetve a jelen Terv időbeli hatályának lejártá előtt legalább fél évvel tárgyalásokat kezdenek a következő időszakra szóló Terv kidolgozásáról, illetőleg megkötéséről.
- ❖ Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató jelen Terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.
- ❖ Jelen Tervet a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Az Esélyegyenlőségi Tervet elfogadják a kollektív szerződéseket megkötő szakszervezetek részéről:

.....
Független HÉV Szakszervezet

.....
HÉV Dolgozók Szakszervezete

.....
Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet

.....
VDSzSz Szolidaritás

.....
Közúti Közlekedési Szakszervezet

.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

.....
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

.....
Vasutasok Szakszervezete

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

a Munkáltatók részéről:

.....
MÁV Zrt.

.....
MÁV Személyszállítási Zrt.

.....
MÁV Pályaműködtetési Zrt.

.....
MÁV Szolgáltató Központ Zrt.

.....
MÁV FKG Kft.

.....
MÁV Rail Tours Kft.

.....
ZÁHONY-PORT Zrt.

1. számú melléklet

A Tervhez kapcsolódó egyes fogalmak meghatározása

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód: A Munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Társadalmi szolidaritás: A munkáltató elkötelezett amellett, hogy a foglalkoztatás minden területén elősegítse a társadalmi szolidaritást, és biztosítsa, hogy semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi állapotú vagy egészségi állapotú munkavállaló ne legyen előnyben vagy hátrányban részesítve. Minden munkavállaló értékes része a társadalomnak, és megilletik az egyenlő bánásmód és a tisztelet alapvető jogai.

Hátrányos megkülönböztetés tilalma: A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók bármilyen formában történő hátrányos megkülönböztetését és diszkriminációját.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés: Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés vagy intézkedés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt, az Ebktv. 8. §-ában foglalt

- | | |
|---|--|
| a) neme illetve ennek megfelelő identitása, | m) szexuális irányultsága, |
| b) faji hovatartozása, | o) életkora, |
| c) bőrszíne, | p) társadalmi származása, |
| d) nemzetisége, | q) vagyoni helyzete, |
| e) nemzetiséghez való tartozása, | r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy |
| f) anyanyelve, | munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának |
| g) fogyatékosága, | részmunkaidős jellege, illetve határozott |
| h) egészségi állapota, | időtartama, |
| i) vallási vagy világnézeti meggyőződése, | s) érdekképviselőhöz való tartozása, |
| j) politikai vagy más véleménye, | t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a |
| k) családi állapota, | továbbiakban együtt: tulajdonsága) |
| l) anyasága (terhessége) vagy apasága, | |

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés: Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságokkal rendelkező az egyes személyeket 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.

Zaklatás: Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek azon tulajdonságával függ össze, amely alapján esélyegyenlőségi szempontból valamely veszélyeztetett célcsoport tagja - hátrányos megkülönböztetés miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne - és célja vagy hatása valakivel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Felek rögzítik, hogy elítélik a zaklatás és erőszak minden formáját (zéró tolerancia), egyben megerősítik, hogy a Munkáltatónak kötelessége megvédeni munkavállalóit ezek bárminemű előfordulásától. A zaklatásmentes munkakörnyezet biztosítása nem csak alapvető jog, hanem hatékonyan hozzájárul a munkavállalók egészségéhez és biztonságához is, emellett méltóságuk megőrzéséhez is.

Munkahelyi zaklatásnak minősül a munkatársak viszonyát megrontó, a munkahelyi légkört mérgező, 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 formái a munkahelyen is megjelenhetnek:

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

Jogellenes elkülönítés: Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

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.

Méltányos és rugalmas bánásmód: A Munkáltató elismeri, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem elegendő az összes foglalkoztatási egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a munkavállalókat vagy más foglalkoztatási jogviszonyban álló személyeket érhet. Ezért a Munkáltató elkötelezett amellett, hogy méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozzon ki, valamint olyan testületeket és fórumokat működtessen, amelyek segítenek feltárni az esetleges problémákat, és előmozdítják az érintettek foglalkoztatási helyzetének megőrzését és javulását.

Partnerség, 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 jelen Terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik a munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel és a munkavállalókkal.

Társadalmi szolidaritás: A Munkáltató lehetőségeihez mérten támogatja azon kezdeményezéseket, amelyek a társadalmi diverzitást, az elfogadást, és a közösséghez tartozást szolgálják.

Adatkezelés megfelelése: A Munkáltató nem kezel és nem tart nyilván olyan személyes adatokat, amelyek faji, vallási, nemzeti, etnikai hovatartozásra, politikai nézetre, szexuális irányultságra, társadalmi származásra vagyoni helyzetre vonatkoznak, és ennek megfelelően nem tesz különbséget a munkavállalók között ezen adatok alapján.

Előnyben részesítés: 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, továbbá a jelen Tervet és az ennek keretében kidolgozott programokon, intézkedéseken alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Az előnyben részesítés nem sértheti alapvető jogokat, nem biztosíthat feltétlen előnyt és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Sokszínűség: A Munkáltató célja munkaadóként, hogy a magyar társadalom sokszínűsége tükröződjön munkavállalói létszámának 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 szabályok érvényesülhessenek.