

# Dokumentum azonosító lap

A Magyar Közút Nonprofit Zrt. Esélyegyenlőségi terve (2.0)

Kiadás dátuma:	2021.01.13.
Hatálybalépés dátuma:	2021.01.13.
Készítette:	Pfeiffer Gerg
Ellenőrzte:	dr. Mezei Attila
Jóváhagyta:	Szilvai József Attila A szakszervezet Az üzemi tanács
Iktatószám:	KOZ-3441/2/2020
Törzspéldány tárolási helye:	Vállalatirányítási igazgatóság
Oldalszám:	9

A kinyomtatott dokumentum használatára a "A szabályozási rend m ködtetése" című szabályzat elírásai vonatkoznak. A dokumentum azonosító lapot csatolja a kinyomtatott dokumentumhoz. A dokumentum visszavonásakor a kinyomtatott példányt semmisítse meg, illetve ha bármilyen okból megérzi, lássa el "ÉRVÉNYTELEN+dátum+aláírás" jelöléssel!

2021.01.13. 15:29

.....  
(Olvasható név)

.....  
(Aláírás)

KOZ-3441/2/2020

**A Magyar Közút NZrt.**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**



*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## Tartalomjegyzék

1	Bevezetés .....	3
2	Az esélyegyenlőségi terv általános céljai, etikai elvei.....	3
3	Helyzetelemzés .....	4
4	Konkrét intézkedések, vállalások .....	5
5	Egyenlő bánásmód megsértése .....	7
6	Záró és hatályba léptető rendelkezések.....	9

## 1 Bevezetés

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Törvény) 63. § (4) bekezdés szerint, az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet ( a továbbiakban: Terv) elfogadni.

## 2 Az esélyegyenlőségi terv általános céljai, etikai elvei

Az egyenlő bánásmód mindenkit megillet, ezért ennek megvalósulása érdekében az egyénnek ismernie kell a jogait, fel kell ismernie az adódó lehetőségeket és nem szabad eltérnie a diszkrimináció semmilyen fajtáját. A Magyar Közút Nonprofit Zrt. (a továbbiakban: munkáltató vagy Társaság) a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele munkaviszonyban vagy közfoglalkoztatási jogviszonyban (a továbbiakban együtt: munkaviszony) állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét.

### 2.1 A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók és a közfoglalkoztatottak (a továbbiakban együtt: munkavállalók) – különös tekintettel a 40 évnél idősebb munkavállalók, a nők, a két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelők, vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő szülők, a romák, a fogyatékkal élők, valamint a megváltozott munkaképességű személyek – hátrányos megkülönböztetését. Az egyenlő bánásmód a foglalkoztatás során kiterjed a munkaerő felvételére, a bérek, juttatások és képzések meghatározására, az áthelyezésre, a munkaviszony megszüntetésére és minden egyéb, a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyra.

### 2.2 Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Társaság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát és értékeit.

Adatgyűjtése során nem tart nyilván faji, vallási, nemzetiségi, etnikai, politikai hovatartozásra, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, vagyoni helyzetre vonatkozó adatokat, ebből következően a munkavállalói között nem tesz különbséget.

A Törvényben meghatározott védett tulajdonságok miatt senkit nem érhet hátrányos megkülönböztetés.

### 2.3 Egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog

A munkáltató munkavállalóinak joga van az egészséges, biztonságos és minőségi munkavégzéshez. A munkáltató kötelessége, hogy a foglalkoztatás során az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeket alakítson ki.

### 2.4 Méltányos és rugalmas bánásmód

A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes olyan létező egyenlőtlenség megszüntetésére, melyek a munkavállalókat érhetik foglalkoztatásuk során. A Társaság folyamatosan törekszik olyan pozitív és méltányos intézkedések meghozatalára, melyek az érintettek pozíciójának javulását, megőrzését szolgálják.

A munkáltató kötelezettséget vállal munkavállalói hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására. Ennek fontos eleme a tolerancia, a megkülönböztetéstől mentes légkör, melynek érdekében a szemléletformálás és a megelőzés eszközeit alkalmazza.

## 3 Helyzetelemzés

A munkáltató vállalja, hogy folyamatosan figyelemmel kíséri a Társaság kiemelt célcsoportjaiba tartozók helyzetét és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

A Társaság szempontjából kiemelt célcsoportot képviselnek:

- a negyven évnél idősebb,
- a nő,
- nehéz fizikai munkát végzők,
- a pályakezdő foglalkoztatott,
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- a tíz éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló munkavállalók.

A munkavállalók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, a korra stb. a humánpolitikai adatbázisból rendelkezésre állnak. Ezeket az adatokat az esélyegyenlőség követelményének megtartása céljából a munkáltató jogszerűen kezelheti,

ugyanakkor csak olyan egyéb személyes adatot kezelhet, és tulajdonságot ismerhet, amely vonatkozásában a munkavállaló kifejezett, írásbeli hozzájárulását adta, ide értve az esetleges panaszában foglalt információkat is.

A munkáltató vállalja, hogy évente helyzetelemzést készít, amelyet az üzleti év lezárását követő év február 28-ig az Intraneten közzétesz.

#### **4 Konkrét intézkedések, vállalások**

4.1 Az álláshirdetések elkészítésekor, a felvételre jelentkezők kiválasztásánál, az alkalmazási feltételek kialakításánál a munkáltató az egyes jelentkezők között védett tulajdonsága alapján nem tesz különbséget.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeképpen egy személy, vagy csoport valós vagy vélt

- neme
- faji hovatartozása
- bőrszíne
- nemzetisége
- nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása
- anyanyelve
- fogyatékosága
- egészségi állapota
- vallási vagy világnézeti meggyőződése
- politikai vagy más véleménye
- családi állapota
- anyasága (terhesség) vagy apasága
- szexuális irányultsága
- nemi identitás, életkor, társadalmi származása
- vagyoni helyzete
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának, részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama
- érdekképviselőhöz való tartozása

alapján részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy részesül, részesült, vagy részesülne, kivéve a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetést.

A Társaság a munkaerő felvétele során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képzettségekre, készségekre, képességekre és tapasztalatokra helyezi.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentebb felsorolt tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket, vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe (Pl. csoportos létszámleépítéskor csak nőknek, vagy egyedülállóknak szüntetik meg a munkaviszonyát).

- 4.2 A munkáltató nem hoz olyan intézkedést, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezne és biztosítja, hogy az alanyi jogon járó juttatások minden munkavállalót megillessenek.
- 4.3 A munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel iránti igényt kortól, nemtől, családi állapottól függetlenül bírálja el. Rugalmas képzési rendszert alakít ki, beleértve az e-learninges megoldásokat is.
- 4.4 A munkavállalók egészségi állapotának megőrzése érdekében prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabban előforduló betegségekre (pl.: cukorbetegség, magas vérnyomás) figyelemmel. A munkáltató foglalkozás-egészségügyi orvosi rendelést működtet.
- 4.5 A munkáltató a szabadságok kiadásánál a családos munkavállalók igényeit kiemelten igyekszik figyelembe venni és előnyben részesíteni. Munkahelyi és családos rendezvényeket (pl.: Családi nap) szervez.

4.6 Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését, ha a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve ha a megkülönböztetés indokolt, arányos és valós az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt.

## 5 Egyenlő bánásmód megsértése

5.1 A vonatkozó jogszabályi értelmében az egyenlő bánásmód megsértésének tekinthető:

- a közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés (lásd fentebb)
- a közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetése (lásd fentebb)
- a zaklatás,

az emberi méltóságot sértő szexuális, vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a fentebb felsorolt tulajdonságának valamelyikével függ össze és célja, vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő, vagy támadó környezet kialakítása.

- a jogellenes elkülönítés (szegregáció),

az a rendelkezés, amely a meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket, vagy csoportokat a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől, csoportoktól – anélkül, hogy azt a törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

- a megtorlás,

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.

- valamint az ezekre adott utasítás.

5.2 Az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggő panasztétel

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok megsértése esetén a munkavállaló panasszal az esélyegyenlőségi referenshez, vagy érdekképviselési szervhez, vagy az alapvető jogok biztosához fordulhat. Ha a panaszt a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez nyújtotta be, akkor az esélyegyenlőségi referens a panaszt és az ügy kivizsgálására tett javaslatát soron kívül, de legkésőbb a panasz benyújtásától számított 5 munkanapon belül az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja. Ha a panaszt a munkavállaló az érdekképviselési szervhez nyújtotta be, akkor az érdekképviselési szerv képviselője megkeresi az



esélyegyenlőségi referenst, akivel együtt soron kívül, de legkésőbb a panasz érdekképviseleti szervhez történő benyújtásától számított 7 munkanapon belül az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja a panaszt, egyidejűleg javaslatot tesz a panasszal érintett ügy kivizsgálására. A javaslat alapján az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója dönt a vizsgálat elrendeléséről. Ha az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója nem tartja indokoltnak a vizsgálatot, akkor 5 munkanapon belül tájékoztatja erről a munkavállalót. A tájékoztatást az érdekképviseleti szervnek is meg kell küldeni, ha a panaszt az érdekképviseleti szervnek nyújtotta be a munkavállaló.

A panasszal kapcsolatos vizsgálatot az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlójához való benyújtástól számított 30 napon belül le kell folytatni. A határidő – az alapvető munkáltatói jogkörgyakorló jóváhagyásával – legfeljebb 30 nappal meghosszabbítható.

Ha a panasz munkáltatói intézkedésre irányul, akkor az érintett munkáltatói intézkedés végrehajtása az eljárás befejezéséig az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése szerint felfüggeszthető. Ha a panaszt a munkavállaló az érdekképviseleti szervhez nyújtotta be, akkor a felfüggesztésre az érdekképviseleti szerv is javaslatot tehet.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót, és ha a panaszt az érdekképviseleti szervhez nyújtotta be, akkor az érdekképviseletet is 5 munkanapon belül tájékoztatni kell. Az eljárás során az eljárásban résztvevőket együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terheli.

Ha a munkáltató Megfelelést támogató osztályához érkezett bejelentés részben vagy egészben a munkavállalóval, vagy munkavállalók csoportjával szembeni egyenlő bánásmód követelményének megsértésével összefüggő eseményre vagy intézkedésre irányul, akkor a Megfelelést támogató osztály a bejelentés egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos részét vagy – ha a bejelentés teljes egészében erre irányul, akkor – a teljes bejelentést megküldi az esélyegyenlőségi referensnek. Ebben az esetben a Megfelelést támogató osztály által küldött bejelentést a továbbiakban az esélyegyenlőségi referensnek közvetlenül megküldött panasszal azonos módon kell kezelni és kivizsgálni. A vizsgálat elrendeléséről és a vizsgálat eredményéről a Megfelelést támogató osztályt is tájékoztatni kell.

## 6 Záró és hatályba léptető rendelkezések

A Terv a Magyar Közút NZrt. összes munkavállalójára vonatkozik, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A Terv elfogadásáról a munkáltatónak kötelessége tájékoztatni az összes érintettet.

Az esélyegyenlőségi referensi feladatokat az Emberi erőforrás menedzsment osztály vezérigazgató által erre a feladatra megbízott munkatársa látja el.

A referens legfőbb feladata az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak érvényesülésének figyelemmel kísérése, a célcsoportokra vonatkozó konkrét intézkedések áttekintése, az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulásának vizsgálata, valamint a beérkezett panaszok Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott módon történő kezelése.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a Felek aláírásukkal elfogadják, mely az aláírásának napján lép hatályba és visszavonásig érvényes.

A 2018. augusztus 15-én hatályba lépett Esélyegyenlőségi Tervet a Felek hatályon kívül helyezik.

Budapest, ~~2020. december~~ <sup>13.</sup> napján.

~~2021. január~~ <sup>13.</sup> napján.

Munkáltató részéről:

Szilvai József Attila vezérigazgató



A Tervben foglaltakkal egyetérttek:

Korb Péter

Üzemi Tanács elnök



Oláh János

KIGDSz elnök

