



*We engineer, you drive*

**RÁBA Járműipari Holding Nyrt.**

**A**

**RÁBA JÁRMŰIPARI HOLDING NYRT.**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**2024**

## I. BEVEZETÉS

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen és végezhesse munkáját, a RÁBA Nyrt. és jelen Esélyegyenlőségi tervhez csatlakozó minden leányvállalata (a továbbiakban Rába vagy Társaság) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdés és a Munka törvénykönyve előírásai alapján, a Rába Nyrt. Üzleti magatartási és etikai kódex előírásaival összhangban a jelen Esélyegyenlőségi tervet (a továbbiakban Terv) alkotja a RÁBA Nyrt.-nél és leányvállalatainál mint munkáltatónál képvisellettal rendelkező üzemi tanáccsal egyeztetve.

Jelen Terv célja, hogy a Rába társadalmi felelősségének tudatában példamutató magatartást mutasson munkavállalói és partnerei felé egy befogadó és sokszínű munkahely létrehozásával, valamint a lehetséges diszkrimináció megelőzésére tett intézkedésekkel.

A Társaság hatályos Esélyegyenlőségi tervét közzéteszi honlapján is.

### **Az Esélyegyenlőségi terv hatálya**

Az Esélyegyenlőségi terv személyi hatálya a Társasággal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed, egyes elvek, célok és intézkedések vonatkozásában – a foglalkoztatási formára, törvényben meghatározott eltérések figyelembe vételével - a munkaerőkölcsönzés keretén belül foglalkoztatottakra, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre, illetve a munkaviszony megszűnését követően a nyugdíjba vonult munkavállalókra is.

A Társaság a HR igazgató közreműködésével az Esélyegyenlőségi terv végrehajtását évente egyszer felülvizsgálja, szükség esetén intézkedik új programok bevezetéséről, új célcsoportok meghatározásáról, az Esélyegyenlőségi terv esetleges módosításáról. A HR igazgató évente egyszer tájékoztatást ad az érdekképviselteknek az Esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról. A Társaság az Esélyegyenlőségi terv esetleges módosítását, kiegészítését is az érdekképviseltekkel egyeztetve állapítja meg.

A Terv tárgyi hatálya kiterjed az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározására, a helyzetük javítását szolgáló programokra és a megfogalmazott célokra, feladatokra.

Jelen Esélyegyenlőségi terv az aláírást követő naptól lép hatályba és visszavonásig érvényes.

### **Hivatkozások**

- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
- 60IR12006 Belső munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszer szabályai

### **Fogalmak**

*egyenlő bánásmód:* az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettektől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez, illetve tartózkodjanak az bánásmód követelményeinek a megsértésére vonatkozó utasításoktól.

*esélyegyenlőség:* az alapvető jogok 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 biztosítása, a hátrányos helyzetben levő személyek egyenlőként való kezelése, valamint lehetőség szerint olyan pozitív intézkedések megtétele útján, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen.

*hátrányos megkülönböztetés:* olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhöz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

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

*zaklatás:* az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a hátrányos megkülönböztetés fogalmánál meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása

*jogellenes elkülönítés:* a hátrányos megkülönböztetés fogalmánál meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeknek vagy személyek csoportjának a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától való elkülönítése, anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné.

*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.

*fogyatékos személy:* az, aki érzékszervi-, - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

*megváltozott munkaképességű személy:* a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény hatálya alá tartozó személy

A Társaságnál az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló feladatok ellátásáért a HR igazgató felelős.

Feladatai e körben:

- o a helyzetfelmérés határidőben történő elkészítése;
- o intézkedési terv javaslat készítése a helyzetfelmérésben tapasztalt esetleges egyenlőtlenségek feloldására vonatkozóan;
- o az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít minden év december 31-ig és azt ismerteti a vállalatcsoport tagvállalatainak első számú vezetőivel, valamint az érdekképviselőkkel
- o szükség esetén az Esélyegyenlőségi terv módosításának előkészítése, a Társasággal és a munkavállalói érdekképviselőkkel történő egyeztetése;
- o a vezetők tájékoztatásának megszervezése az esélyegyenlőségi követelményekről és eljárásrendjéről szükség szerint külső szakértő bevonásával;
- o közreműködés az esélyegyenlőségi panasztételi eljárásokban

## II. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A RÁBA Nyrt-t és tagvállalatait magában foglaló Rába csoport (továbbiakban: Rába) magyarországi döntési központú és telephelyű, nemzetközi piacra dolgozó vállalatcsoportként kiemelten törekszik arra, hogy szervezete etikus üzleti magatartást tanúsítson, környezettudatosan működjön és mint a társadalmi felelősségvállalás elkötelezett képviselője támogassa a civil társadalom azon törekvését, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlősége megvalósuljon. Ezen elvekkel összhangban megfogalmazott alapvető dokumentumaiban a magyar és a nemzetközi sztenderdeket követi. A több mint egy évszázados járműipari tapasztalattal rendelkező Rába az eddigi és jövőbeni tevékenysége során törekszik a magas színvonalú, korszerű társaságirányítási struktúra és gyakorlat megvalósítására a hazai és a nemzetközi elvárások teljesítése érdekében.

A Rába mint felelős munkáltató a sokszínűséget, a tiszteletteljes gondolkodást és cselekvést sikerének meghatározó tényezőjének tekinti és elveiben is ezt követi. A foglalkoztatás során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodik minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet. Ennek érdekében jelen, rendszeresen frissített Tervben rögzíti az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése érdekében tett intézkedéseket és követendő magatartásokat.

## A RÁBA NYRT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A Társaság elvárja munkatársaitól, hogy határozottan lépjenek fel a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen, ne terjesszenek olyan dokumentumokat, történeteket, amelyek mások méltóságát sérthetik.

A Rába elkötelezett az emberi méltóság védelme mellett, és elítéli azt, aki nem adja meg a minimális tiszteletet, elismerést a másik embernek, amely emberi mivoltánál fogva megilleti. A munkahelyi kapcsolatokat az együttműködés, bizalom, egymás kölcsönös elismerése, és támogatása kell hogy meghatározza. Minden munkavállaló felelős a bizalom és egymás kölcsönös tiszteletén alapuló munkahelyi légkör támogatásáért.

A Rába nem tűri a zaklatást, és semmilyen más megalázó, lealacsonyító, sértő, megfélemlítő vagy ellenséges tettet, magatartást vagy viselkedést. A szexuális zaklatás, a rágalmazás és a becsület-sértés az emberi méltóság súlyos megsértésének minősül.

A Rába tiszteletben tartja munkavállalói magánéletét.

A Rába mindent megtesz annak érdekében, hogy foglalkoztatási gyakorlatában is ösztönözze az egyenlőséget. A Rábánál a különböző munkakörökre meghatározott munkaidő mindig a hatályos jogszabályoknak megfelelően kerül megállapításra. A Társaság arra törekszik, hogy tisztességes javadalmazást, valamint biztonságos munkavégzést biztosítson valamennyi munkavállalója számára, figyelembe véve és egyensúlyt teremtve a versenykörnyezet, a vállalat hosszú távú stabil működése és munkatársaink elvárásai között.

### III. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK MUNKAVÁLLALÓI CÉLCSOPORTJAINAK MEGHATÁROZÁSA

#### Helyzetfelmérés

A Rába az emberi erőforrás gazdálkodását stratégiai szinten kezeli, az a vállalati stratégia önálló része. Az egyenlőtlenségek feloldása, valamint az esélyegyenlőség megteremtése és fenntartása érdekében a munkaerő összetételét, a humán erőforrás gazdálkodási gyakorlatát az esélyegyenlőségi tervének megalapozásához és megvalósulásának értékeléséhez a HR igazgató rendszeresen felméri. A helyzetfelmérés alapjául a munkavállalókról a Társaság személyügyi nyilvántartási rendszerében nyilvántartott aktuális adatok szolgálnak.

Saját munkavállalók	Létszám (fő)	Arány a teljes létszámhoz	Férfiak (fő)	Nők (fő)
Munkavállalók	1395	100%	74%	26%
Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók (pl. GYES)	5 CSED, 16 GYED, 5 apa GYED, 1 GYES, 1 GYET (ebből összesen 6 fő dolgozik)	1,7%	5	23
Családos (legalább egy 18 év alatti gyermeket nevelő) munkavállalók	354	25,4%	235	119
Pályakezdő munkavállalók	29	4%		
Gyakornokok	27		16	11
55 éven felüli munkavállalók	434	31,1%	352	82
Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók	10	0,7%	9	1
Női vezetők	3 igazgató, 8 teamvezető			
Rugalmas munkarendben dolgozó munkavállalók	230	16,5%	125	105
Nem magyar állampolgárságú munkavállalók	24	1,7%	17	7

Kölcsönzött munkavállalók	Létszám	Arány a teljes létszámhoz	Férfiak	Nők
Munkavállalók	387	100%	69%	31%
55 éven felüli munkavállalók	61	15,8%	37	24
Nem magyar állampolgárságú munkavállalók	178	46%	115	63

A Rába a helyzetfelmérés adatait abból a szempontból vizsgálja, hogy hogyan tudja intézkedéseivel előmozdítani a feltárt egyenlőtlenségek feloldását és fenntartani a jó gyakorlatokat. A HR igazgató intézkedési terv javaslatot készít a helyzetfelmérésben tapasztalt esetleges egyenlőtlenségek feloldására vonatkozóan.

A HR igazgató az Esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesüléséről beszámolót készít a vállalatcsoport tagvállalatainak első számú vezetői és az érdekképviseltek részére.

### **Munkavállalói célcsoportok**

A helyzetfelmérés alapján a Társaság az alábbi esélyegyenlőségi célcsoportokat határozza meg azzal, hogy a csoportok között előfordulhatnak átfedések, illetve a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort. A felsorolás nem jelent teljeskörűséget, hiszen számos más szempont alapján is lehetnek a munkavállalók hátrányos helyzetben. A Rába folyamatosan vizsgálja az érintett munkavállalói csoportok helyzetét, hogy különböző intézkedésekkel megakadályozhassa az esetleges hátrányos megkülönböztetéseket.

Kiemelt munkavállalói célcsoportok:

- idősedők (55 éven felüliek) és nyugdíj előtt állók
- pályakezdők
- családosak
- vidékiek
- nem magyar állampolgárok

## **IV. A RÁBA ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEI**

### **A munkavállalókat érintő általános vállalások**

A Rába a tisztességre és elkötelezettségre alapozva kívánja folytatni növekedését, működése során figyelembe veszi tulajdonosok, munkatársak, a közvetlen környezet és a kapcsolatban állók érdekeit, szempontjait. Ezáltal biztosítottá válik, hogy a minél nagyobb értéket teremtsen a tulajdonosai, dolgozói és a társadalom számára.

A Társaság elkötelezett a teljeskörű minőség megvalósítása iránt. A minőség fogalmát stratégiai koncepcióként értelmezi termékeire, belső és külső folyamataira és nem utolsósorban valamennyi érintettel (vevő, tulajdonos, vezető, alkalmazott, fogyasztó, versenytársak, szállító, partner, állami intézmények, társadalom) kapcsolatos tevékenységére. A Rába minden munka- és üzleti folyamata során teljes mértékben törekszik a hatékonyság optimális szintjének elérésére és megtartására.

A Társaság Egészségvédelmi, Biztonságtechnikai és Környezetvédelmi (EBK) rendszert működtet. Egy külsős szolgáltató által és az "EBK" megbízott és koordinátorok részvételével rendszeres kockázat értékelések végrehajtásával feltárja és azokra hozott műszaki és szervezési intézkedéseivel tudatosan csökkenti a munkavégzés és munkahelyek biztonsági és munkaegészségügyi kockázatait, növelve ezzel is a munkavégzők és munkahelyek biztonságát.

A Társaság ISO 14001 szabvány szerint tanúsított Környezetközpontú Irányítási Rendszert (KIR) működtet, ezzel is biztosítva a cég fenntartható és folyamatos fejlődését, a környezeti terhelés csökkentését, valamint a környezetvédelmi jogszabályoknak való teljes körű megfelelést.

A Társaság a foglalkoztatási esélyegyenlőség fenntartásával is biztosítja az innováció növelését, a munkatársak vonzását és megtartását, valamint a vevők igényeinek minőségi kiszolgálását egy pozitív ösztönző környezetben.

Ennek érdekében jelen tervben is rögzíti, hogy

- a pályázókról és a munkavállalókról a személyes adatok védelméről szóló törvényi előírásoknak megfelelően csak olyan adatokat szerez meg és tart nyilván, amelyeket a jogszabályok előírnak vagy a hatékony működéshez elengedhetetlenek. Nem szándékozik és akar nyilvántartást készíteni faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más véleménye, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, társadalmi származása, vagyoni helyzete



stb. szerint, kivéve akkor, ha valamely személy vagy csoport védelme, esélyegyenlőségének javítása érdekében ezt kéri.

- tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Saját és munkavállalóinak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.
- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása érdekében különösen kiemelten kezeli a munkavédelmi szempontokat és működteti ezen szervezeteit.
- 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 munkavállalói érdekképviselői csoportokkal (üzemi tanács) a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedéseit folyamatosan egyeztetni, testületeiket a döntésekbe bevonja
- üzletmenetéről munkavállalóit az értekezletek rendszerén és az érdekképviselőken keresztül folyamatosan tájékoztatja.
- gondoskodik arról, hogy minden munkavállaló korlátozás nélkül hozzájusson
  - a munkaköri kötelezettsége ellátásához,
  - a szervezeti működésben való egyenrangú részvételhez,
  - az egyéni fejlődéséhez, előmeneteléhez,
  - az élethosszig tartó képzés követelményének teljesítéséhez és
  - az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéshez szükséges információkhoz.
- működését szabályozó dokumentumok elérhetőségét minden munkavállaló számára folyamatosan biztosítja.
- az esélyegyenlőség és a sokszínűség terén is elkötelezett a folyamatos fejlesztés, fejlődés mellett, melyhez figyelembe veszi a környezetének jól bevált gyakorlatait és amelynek során rendszeresen konzultál a munkavállalói érdekképviselőkkel. Feladatának tekinti, hogy úgy is, mint fejlődni vágyó és mint jó példával előljáró, aktívan előmozdítsa a sokszínűséget a magyarországi üzleti életben.

### **Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítása a felvételi eljárás során**

- A teljes felvételi eljárás (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) során a pályázók kiválasztását kizárólag a munkaköri kompetenciák alapján végzi, közöttük kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot, stb. alapján nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetést.
- Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl.: külső toborzás esetén: írott sajtó, internet; belső toborzás esetén: hirdető táblák, belső online megoldások) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.
- Az idősebb munkavállalók pályázatát korukra vonatkozó semmilyen indokkal nem utasítja el.

### **Új belépők, pályakezdők beilleszkedését elősegítő programok**

- A Társaság az ösztöndíj- és tanulmányi megállapodást kötő fiataloknak tájékoztatót, gyárlátogatást szervez.
- A Rába az új belépők számára tájékoztató anyagot biztosít a vállalat tevékenységéről, működéséről, szervezeti felépítéséről, belső szabályairól, azokról a lehetőségekről, amelyek igénybevétele segíti a munkahelyi közösségbe való beilleszkedést.
- A Társaság a pályakezdők részére orientációs és mentori programot működtet.
- A Rába az új belépők részére betanulási programot dolgoz ki, melyet belső trénerek segítségével támogat.
- A Társaság az új szellemi munkavállalók számára Szellemi Asszimilációs Programot működtet.

### **A munkavállalók számára biztosított kedvezmények**

- A Rába elkötelezett a méltányos bérezés mellett.

- Az egyenlő munkáért egyelő bért elvének biztosítása érdekében a munkavállalók jövedelmében a munkaköri kompetenciák és az ezeket megjelenítő teljesítmény értékelés alapján tesz különbséget, értékkel, megbecsül. Bérezési rendszere a meglévő különbségek kiegyenlítését szolgálja.
- A Társaság minden önkéntes nyugdíjpénztári tag munkavállalójának tagdíj hozzájárulást biztosít bérük azonos százalékos mértékében.
- A Rába a bejárás támogatásához közreműködik a helyi és helyközi közlekedési lehetőségek összehangolásában.
- Azonos kompetenciák esetén a megüresedett álláshelyek betöltésénél a Társaság előnyt biztosít a vállalatcsoport munkavállalói számára
- A Társaság egyenlő előrelépési lehetőségeket biztosít minden munkavállalója számára
- A vezetői utánpótlás esetén a Társaság elsősorban belső erőforrásaira épít és a jogszabályi keretekre figyelemmel lehetőség szerint a meglévő munkatársi állományból – támogatva ezzel a munkatársak előrelépési lehetőségét – választja ki a vezetői utánpótlást.
- A Társaság a munkavállaló kérelmére – a jogszabályban és a belső szabályzatokban foglaltaknak megfelelően – lehetőséget biztosít a munkavállaló által ellátott feladatkör megváltoztatására és az ellátott feladatok körének kiszélesítésére.

### **Oktatási, képzési programokhoz való hozzáférés**

- A Társaság kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók személyes és szakmai fejlődésére, képességeik maximalizálására törekszik.
- Tekintettel arra, hogy üzleti sikerek alapja a munkavállalók tudása és elkötelezettsége, a Rába biztosítja számukra az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében:
  - folyamatosan vizsgálja képzési, továbbképzési igényeit, és azokat a rendszeres teljesítmény értékelés során összehangolja a munkatársak igényeivel,
  - minden évben képzési tervet készít és biztosítja a munkavállalók teljes köre számára a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést,
  - lehetővé teszi a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvételt, kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól, szervezeti egységtől stb. függetlenül, azonos feltételekkel,
  - rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. a munkahely a képzés helyszíne),
  - tanulmányi megállapodástól függően anyagilag, munkaidő kedvezménnyel és képzési szabadsággal támogatja a képzésben résztvevő munkavállalókat.
- A Rába vállalja, hogy a társaság által biztosított képzések, tanfolyamok esetében megvizsgálja a gyermekgondozási távolléten lévők részvételi lehetőségét is és a vizsgálat eredményétől függően biztosítja részvételüket a képzési programokon.
- A Rába támogatja az élethosszig tartó tanulást életkortól függetlenül.

### **Idősödő munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések**

- A Társaság kiemelt törődést kíván nyújtani idősödő munkavállalóinak, ennek érdekében:
  - azon dolgozókat, akik hosszú éveken át munkájukkal elősegítették a vállalat fejlődését és hírnevének öregbítését, törzsgárda taggá nyilvánítja és fokozott megbecsülésben részesíti.
  - a szakmai tapasztalatok átadásának támogatása érdekében tréneri rendszert működtet.

### **Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése**

- A Társaság a nyugdíj közeli, illetve nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók részére személyes tanácsadást biztosít a nyugdíjba vonulási szabályokról.
- A Rába megvizsgálja a tőle nyugállományba vonult munkavállalók eseti továbbfoglalkoztatási lehetőségét.
- A Társaság ösztönzi a nyugállományba vonulót a már működő és általa is támogatott nyugdíjas szervezetekhez való csatlakozásra.
- A Társaság segíti a nyugdíjas szervezetei működését, tájékoztatja az üzleti előmeneteléről.

### **A munkahelyi kötelezettségek és a családi feladatok összehangolása, a munkához való visszatérés biztosítása**

- A Társaság biztosítja a rugalmas munkaidő beosztást, azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza a munkaköri tevékenység ellátását.
- A Társaság szabadságot biztosít a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása, stb.) esetére a rendes szabadságkeret terhére.
- A Társaság sportolási lehetőséget (pl: foci, teke) biztosít, szabadidős programokat (pl: sportolási lehetőség) támogat és munkahelyi családi rendezvényeket szervez (pl: Rába Nap), melyen lehetőségtől függően a munkavállalók mellett a hozzátartozók is részt vehetnek.
- A munkavállalók gyermekei szakmai gyakorlaton, vehetnek részt a Rábánál, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez.
- A Rába egyéni egyeztetés alapján, lehetőség szerint felajánlja a gyermekszülési vagy gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalók számára a részmunka, távmunka lehetőségét.
- A Társaság a távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a gyesen lévőkkel.
- A Társaság a munkába való visszatéréshez egyéni megállapodástól függően speciális segítséget biztosít (munkaidő kedvezmény, távmunka lehetősége, stb.).

### **Munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása**

- A Rába elkötelezett a munkavállalók egészségének és jó közérzetének javítása mellett munkahelyi egészség és biztonság védelmére irányuló intézkedések meghozatalával.
- A Társaság a munkakörülmények kialakítása során az ergonómiai szempontok fokozott figyelembe vételére és megfelelő munkabiztonsági körülmények kialakítására törekszik.
- A Társaság fényképes munkatársi igazolványt ad munkavállalói számára és lehetőségei szerint szerződést köt helyi, egészséges életvitelt támogató szolgáltatókkal Rábás kedvezmények igénybevételéről
- A Társaság sportolási lehetőséget (pl: foci, teke) biztosít, szabadidős programokat (pl: sportolási lehetőség) támogat.

### **Megváltozott munkaképességűek helyzetének javítása**

- A Rába felméri a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását érintő releváns szabályozásokat, és ennek megfelelően hozza meg intézkedéseit helyzetük javítására.

### **Eltérő nemzetiségűek kezelése**

- A Rába jelentős számban foglalkoztat nem magyar állampolgárságú és/vagy magyar anyanyelvű munkavállalót. A Rába az irányadó jogszabályi és jelen esélyegyenlőségi terv szerinti előírások alapján, beilleszkedésüket és munkavégzésüket megfelelő támogatásával kezeli és munkaszervezetét ennek megfelelően organizálja.

### **Elbocsátás, létszámleépítés**

- A Társaság az elbocsátás, létszámleépítés során figyelembe veszi az egyes munkavállalói célcsoportok hátrányos helyzetét.
- A Rába az esetleges létszámcsökkentések során a 60 év feletti célcsoportba tartozó munkavállalókat fokozott empátiával, még gondoskodóbb szemlélettel kívánja kezelni. A 60 év feletti elbocsátása esetén törekszik elsősorban a nyugdíjazás különböző formáinak felajánlására és annak alkalmazása előtt megvizsgálja a nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

## **V. PANASZTÉTELI ELJÁRÁS AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN**

A Társaság annak érdekében, hogy munkavállalói esetleges jogsérelme a szervezeten belül nyerjen jogorvoslatot, panasztételi eljárást intézményesít.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás, vagy jogellenes elkülönítés előfordulása esetén a munkavállaló vagy a munkavállalók csoportja - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások (pl. személyiségi jogi per, munkaügyi



## A RÁBA NYRT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása) megindítását megelőzően a belső munkáltatói visszaélés bejelentési rendszerben feltüntetett csatornákon keresztül tehet bejelentést.

A Rába rögzíti, hogy a panasztétel nem korlátozza a munkavállalót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevétele az ügyet jogi útra terelje.

Panasztétel esetén a 60IR12006 Belső munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszer szabályai c. csoportszintű szabályzat szerint kell eljárni.

### VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A Rába Esélyegyenlőségi tervét a munkáltató Rába Vállalatcsoporti Üzemi Tanács, a Rába Futómű Kft. Üzemi Tanács és a Rába Járműalkatrész Kft. Üzemi Tanács együttműködésével készítette el.

A munkáltató jelen terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.

A foglalkoztatási esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítása érdekében létrehozott jelen dokumentumot a munkáltató és üzemi tanács képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Kelt: Győr, 2024. április 26.

Munkáltató részéről:

Üzemi tanács részéről:

Hetzmann Béla  
Rába Nyrt. elnök-vezérigazgató

Tóth Sándor  
Rába Vállalatcsoporti Üzemi Tanács

Szilágyi Roland  
ügyvezető

Lang-Péli Éva  
általános  
vezérigazgató-helyettes  
Rába Futómű Kft.

Major Zsolt  
Rába Futómű Kft. Üzemi Tanácsa

Torma János  
ügyvezető  
Rába Jármű Kft.

Vincze Péter  
ügyvezető

Vámos János  
Rába Járműalkatrész Kft. Üzemi Tanácsa

Urbányi László  
ügyvezető  
Rába Járműalkatrész Kft.

Füredi Richárd  
ügyvezető  
REKARD Kft.