



## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

### I. Általános célok, etikai elvek

A Rába Futómű Kft. magyarországi döntési központú és telephelyű, nemzetközi piacra dolgozó vállalként kiemelten törekszik arra, hogy szervezete etikus üzleti magatartást tanúsítson, környezet tudatosan 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 sztenderdekot követi. A Rába Futómű Kft. a magyar ipar több mint egy évszázados járműipari tapasztalattal rendelkező, a világ egyik jelentős független futómű- és futómű főegység gyártójaként

- 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 Csoport legnagyobb tagjaként a tisztességre és elkötelezettségre alapozva kívánja folytatni növekedését, működése során figyelembe veszi tulajdonosok, munkatársak, a közvetlen környezet és a Társaság tevékenységével kapcsolatban állók érdekeit, szempontjait. Ezáltal biztosítottá válik, hogy a Társaság minél nagyobb értéket teremtsen a tulajdonosai, dolgozói és a társadalom számára
- elkötelezett a teljeskörű minőség megvalósítására. 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 Rába Futómű Kft. ISO 9001:2008 Rendszer tanúsítvánnyal, ISO 9001:2001 IQNet, AIB-Vincotte, QS 9000 certification 2002, ISO/TS 16949:2002 Minőségrendszer Tanúsítvánnyal rendelkezik.
- Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Irányítási Rendszert (MEBIR) működtet és rendszeres kockázat értékelések végrehajtásával feltárja és azokra hozott műszaki és szervezési intézkedéseivel tudatosan csökkenti a munkavégzés és munkahelyek biztonsági és munkahelyi egészségügyi kockázatait, növelve ezzel is a munkavállalók és munkahelyek biztonságát.
- Környezet Irányítási Rendszert (KIR) működtet, ezzel is biztosítva a cég fenntartható fejlődését, a környezeti terhelés folyamatos csökkentését, a jogi és egyéb környezetvédelmi követelmények teljesítését. A Rába Futómű Kft. Safety Management System Certificate OHSAS 18001:1999 (2007) és OHSAS 18001:1999 (2007) Munkabiztonsági Irányítási Rendszer tanúsítvánnyal rendelkezik.
- munkahelyi kapcsolatait az együttműködés, bizalom, egymás kölcsönös elismerése és támogatása határozza meg.

A tulajdonos Rába Nyrt. Társaság irányítási és Etikai kódexeiben megfogalmazottakat minden tekintetben elfogadja, saját Minőségpolitikával, Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politikával, Környezeti politikával és összeférhetetlenségi szabályzattal rendelkezik, ezeket folyamatosan értékeli, ha szükséges módosítja annak érdekében, hogy a változó üzleti és jogszabályi környezet között is mindig működőképes és eredményes legyen.

A Rába Futómű Kft., 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 tu-



lajdonságaik alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet (ld. 1.melléklet). A vállalat 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 vállalat

- az új munkatársak toborzását, kiválasztását kizárólag a munkaköri kompetenciák alapján végzi
- 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 nyilván tartást 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.
- elkötelezett a méltányos bérezés mellett
- kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók személyes és szakmai fejlődésére, képességeik maximalizálására törekszik.
- a munkavállalói érdekképviselői csoportokkal (üzemi tanács, szakszervezetek) a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedéseit folyamatosan egyeztetni, testületeiket a döntésekbe bevonja
- üzletmenetéről munkavállalóit az értekezletek rendszerén és az érdekképviselőteken keresztül folyamatosan tájékoztatja.
- 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 érdekképviselőtekekkel. Feladatának tekinti, hogy úgy is, mint fejlődni vágyó és mint jó példával előljáró, aktívan előmozdítsa a sokszínűséget a magyarországi üzleti életben.



## II. Helyzetfelmérés

A Rába Futómű Kft. az emberi erőforrás gazdálkodását stratégiai szinten kezeli, az a vállalati stratégia önálló része. A munkaerő-összetételét, a humán erőforrás gazdálkodási gyakorlatát az esélyegyenlőségi tervének megalapozásához és megvalósulásának értékeléséhez rendszeresen felméri. A helyzetfelmérés alapjául a munkavállalókról a társaság személyügyi nyilvántartási rendszerében (Piramis) nyilvántartott aktuális adatai szolgáltak.

A Rába Futómű Kft. munkajogi létszáma 1082 fő. A nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy a létszám 90 % férfi, 10% nő, ebből 5 fő van szülési szabadságon, gyeden vagy gyesen. Az 55 éven felüliek aránya 2013-ban 30%, a pályakezdők aránya 4,6% (50 fő). Mindannyian határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott, a létszám 22%-a (241 fő) rugalmas vagy kötetlen munkarendben dolgozik, 56% nem győri lakos. A családosok (legalább egy 18 év alatti gyermeket nevelők) aránya 22%.

## III. Esélyegyenlőségi intézkedések, programok

A helyzetfelmérés alapján a munkáltató az alábbi esélyegyenlőségi célcsoportokat határozza meg azzal, hogy a csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort. A felsorolás nem jelent teljeskörűséget, hiszen számos más szempont alapján is lehetnek a munkavállalók eltérő helyzetben.

- idősödők (55 éven felüliek) és nyugdíj előtt állók
- pályakezdők (legfeljebb 180 nap munkaviszonnal rendelkező, 25 év alattiak)
- családosok (legalább 1 fő 18 év alatti gyermeket nevelő szülők)
- vidékiek
- csökkent munkaképességűek

A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség javítása érdekében az alábbi eszközöket alkalmazza, intézkedéseket teszi és programokat működteti:

*Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése érdekében létrehozandó pozíció*

A munkáltató esélyegyenlőségi referenst nevez ki a HR kontrolling, munkaügyi vezető személyében.

A referens feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít minden év december 31-ig és azt ismereti a munkáltatóval, valamint az érdekképviselletekkel
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv megalapozásához a helyzetfelmérés elkészítésének koordinálása
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselletekkel történő egyeztetése
- a vezetők tájékoztatásának megszervezése az esélyegyenlőségi követelményekről és eljárásrendjéről szükség szerint külső szakértő bevonásával
- közreműködés az esélyegyenlőségi panasztételi eljárásokban

*Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítása a felvételi eljárás során*

- A teljes felvételi eljárás (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) során a pályázók között kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot, stb. alapján nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükség-szerű megkülönböztetést.



- Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl.: külső toborzás esetén: írott sajtó, internet; belső toborzás esetén: hirdető táblák, intranet) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.
- Az idősödő munkavállalók pályázatát korukra vonatkozó semmilyen indokkal nem utasítja el.

#### *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve*

A munkáltató az egyenlő munkáért egyenlő 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.

#### *Egyenlő hozzáférés a béren kívüli juttatásokhoz*

- A munkáltató minden önkéntes nyugdíjpénztári tag munkavállalójának tagdíj hozzájárulást biztosít bérük azonos százalékos mértékében.
- A választható béren kívüli juttatásokból (VBK) minden munkavállaló jövedelemtől, munkaköri besorolástól, stb. függetlenül egyenlő feltételek mellett, azonos bruttó összértékben, egyéni igényeiknek megfelelően választhat a rendszerbe bevont szolgáltatások közül. A VBK rendszerbe bevont elemek széles köre több, hátrányos helyzetben lévő csoport (idősödők, iskolás korú gyermeket nevelők, bejárók, stb.) támogatását biztosítja.
- A munkáltató a bejárás támogatásához közreműködik helyi és helyközi közlekedési lehetőségek összehangolásában.

#### *Elbocsátás, létszámleépítés*

- A munkáltató az elbocsátás, létszámleépítés során figyelembe veszi az egyes munkavállalói célcsoportok hátrányos helyzetét.
- A munkáltató az esetleges létszámcsökkentések során az 55 év feletti célcsoportba tartozó munkavállalókat fokozott empátiával, még gondoskodóbb szemlélettel kívánja kezelni. Az 55 év feletti elbocsátása esetén törekszik elsősorban a nyugdíjazás különböző formáinak felajánlására és annak alkalmazása előtt megvizsgálja a nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

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

- Tekintettel arra, hogy üzleti sikereinek alapja a munkavállalók tudása és elkötelezettsége, a munkáltató 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 kedvezményrel és képzési szabadsággal támogatja a képzésben résztvevő munkavállalókat.
- A munkáltató 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.



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

- A munkáltató az ösztöndíj- és tanulmányi megállapodást kötő fiataloknak tájékoztatót, gyárlátogatást szervez.
- A munkáltató 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 munkáltató a pályakezdők részére orientációs és mentori programot működtet.
- A munkáltató az új belépők részére betanulási programot dolgoz ki, melyet mentorok segítségével támogat.

#### *Idősödő munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések*

- A munkáltató kiemelt törődést kíván nyújtani idősödő munkavállalóinak, ennek érdekében:
  - A munkáltató azon dolgozókat, akik hosszú éveken át munkájukkal elősegítették a vállalat fejlődését és hírnevének öregbítését, tisztségviselő taggá nyilvánítja és fokozott megbecsülésben – az egyes évfordulókon jelentős jutalomban – részesíti.
  - A munkáltató a szakmai tapasztalatok átadásának támogatása érdekében mentori rendszert működtet.
  - A munkáltató a Rába mester rendszer működtetésén keresztül ismeri el a tudást, támogatja a tudásmegőrzés, - átadást. A Rába mestereket példaképnek, a betanulás és rotációban való közreműködés fő hajtóerejének tekinti a vállalat.

#### *Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése*

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

#### *A munkahelyi kötelezettségek és a családi feladatok összehangolása*

- A munkáltató biztosítja a rugalmas munkaidő beosztást, azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza a munkaköri tevékenység ellátását.
- A munkáltató szabadságot biztosít a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása, stb.) esetére a rendes szabadságkeret terhére.
- A munkáltató sportolási lehetőséget (pl: foci, teke) biztosít, szabadidős programokat (pl: élményfürdő belépő jegy, stb.) támogat és munkahelyi családi rendezvényeket szervez (pl: Rába bál, Családi Nap), melyen lehetőségtől függően a munkavállalók mellett a hozzátartozók is részt vehetnek.
- A munkavállalók gyermekei szakmai gyakorlaton, vehetnek részt a munkáltatónál, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez.
- A munkáltató a gazdasági válság miatt ellehetetlenült munkavállalóit külön szabályzat szerint támogatásban – segély – részesíti.



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

- A munkáltató a kötelező foglalkozás egészségügyi szűréseken túlmenően komplex prevenciók szűrővizsgálatokat szervez (pl: allergiaszűrés, férfi egészségvizsgálat, thermokamerás vizsgálat, stb.) önkéntes részvétellel és a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.
- A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgálat mellett a munkahelyen háziorvosi ellátást, prevenciók és egyéb egészségügyi kezelést (pl: ingyenes fizioterápiás kezelést) biztosít a munkaidőhöz igazodó igénybevételi lehetőséggel.

#### *Gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalók*

- A munkáltató egyéni egyeztetés alapján, lehetőség szerint felajánlja számukra a részmunka, távmunka lehetőségét.
- A munkáltató a távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a gyesen lévőekkel.
- A munkáltató a munkába való visszatéréshez egyéni megállapodástól függően speciális segítséget biztosít (munkaidő kedvezmény, távmunka lehetősége, stb.).

#### *Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben*

- A munkáltató gondoskodik arról, hogy minden munkavállalója 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.
- Az információáramlás biztosítása érdekében a munkáltató gondoskodik arról, hogy a munkavállalók informálása az értekezletek rendszerén, az érdekképviseleteken, az intranetet keresztül megtörténjen.

#### *Fogyatékkal élők helyzetének javítása*

- A munkáltató felmérte a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott követelmények teljesítésének vállalati helyzetét. A csökkent munkaképességű dolgozókat érintő ügyekben a törvény alapelveinek betartását folyamatosan szem előtt tartja. Tekintettel a fogyatékosokkal érintettek adatainak különleges voltára a munkáltató különös figyelmet fordít a mindenkor adatvédelmi törvény rendelkezéseinek betartására.

A munkáltató már a kiválasztási folyamatban is igyekszik - erre szakosodott munkaerő toborzó céggel kapcsolatot tartva - értékes és jó munkaerőt találni a megváltozott vagy csökkentett munkaképességű munkavállalók között.

A vállalat jelenleg 21 fő csökkent munkaképességű munkavállalót alkalmaz takarító munkakörben. Munkaidejüket egészségi állapotuk alapján határozza meg, 4 illetve 6 órás részmunkaidőben. Vállalatunk külön támogatja őket azzal, hogy teljes összegű béren kívüli juttatásban részesülnek.

#### *Eltérő nemzetiségűek kezelése*

- A munkáltató jelenleg nem foglalkoztat olyan munkavállalót, aki munkavégzése miatt külföldi lakóhelyétől tartósan távol van. Korábban az ilyen foglalkoztatás során probléma nem merült fel, az ebbe a csoportba tartozó személyt a többi munkavállalóval azonos módon kezelte a munkáltató, hátrányos helyzetének javítására külön támogató, összekötő személyt bízott meg.



#### **IV. Az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomonkövetése**

A Rába Futómű Kft. esélyegyenlőségi terve 2 éves (2013. január 01 – 2014. december 31.) időtartamra készült és a munkáltatóval 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 Társaságtól nyugdíjba vonult munkavállalókra is.

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv végrehajtását évente egyszer felülvizsgálja, szükség esetén intézkedik új programok bevezetéséről, új célcsoportok meghatározásáról, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosításáról. Az esélyegyenlőségi referens évente egyszer tájékoztatást ad az érdekképviselőknek az esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról. A munkáltató az esélyegyenlőségi terv esetleges módosítását, kiegészítését is az érdekképviselőkkel együttesen fogadja el.

#### **V. Panasztételi eljárás az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén**

A munkáltató 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 fogalmak magyarázatát az 1. sz. melléklet tartalmazza) 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 per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása) megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez vagy az érdekképviselőkhez fordulhat. (közvetlen telefonvonal, email).

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

A bejelentést tevő munkavállalót (vagy munkavállalók csoportját) minden esetben tájékoztatni kell arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.

Az esélyegyenlőségi referens vagy az érdekképviselő, amennyiben a panaszt jogosnak ítéli, az Humán erőforrás igazgató elé terjeszti. A Humán erőforrás igazgató az előterjesztés alapján elrendelheti a panasz kivizsgálását. A panasz kivizsgálásáról az esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörben intézkedik, illetőleg egyeztetést, intézkedést kezdeményezhet az érintett szervezeti egység vezetőjénél.

Amennyiben a vizsgálat a panaszt megalapozottnak találja, a munkáltató intézkedést kezdeményez a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Amennyiben a munkáltatói vizsgálat a panaszt nem találja megalapozottnak, erről értesíteni kell a panaszos munkavállalót (munkavállalók csoportját).

Amennyiben a panaszos munkavállaló (munkavállalói csoport) nem elégedett a panasztételi eljárás lefolytatásával, fellebezésével a Rába Nyrt. vezérigazgatójához, a Rába Futómű Kft. ügyvezető igazgatójához fordulhat.

#### **VI. Záró rendelkezések**

A Rába Futómű Kft. Esélyegyenlőségi tervét a munkáltató a munkavállalói érdekképviselők (Rába Futómű Kft. Üzemi Tanács és a RÁBA Rt. Munkavállalók Szakszervezete) együttműködésével készítette el.

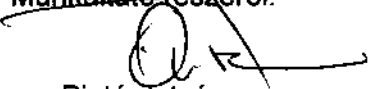
A munkáltató jelen terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.



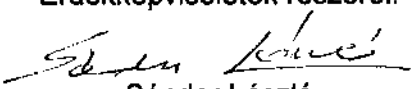
A foglalkoztatási esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítása érdekében létrehozott jelen dokumentumot a munkáltató és a munkavállalói érdekképviseltek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.


Kelt: Győr, 2013. 01. 28.

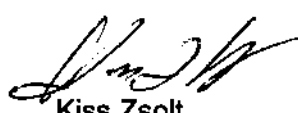
Munkáltató részéről:

  
Pintér István  
Rába Nyrt. elnök-vezérigazgató  
Rába Futómű Kft. ügyvezető igazgató

Érdekképviseltek részéről:

  
Sándor László  
Rába Futómű Kft. Üzemi Tanács

  
Alper László

  
Kiss Zsolt  
RÁBA Rt. Munkavállalók Szakszervezete





## Rába Futómű Kft. Esélyegyenlőségi terv 2013-2014.

### 1. sz. melléklet

#### 1. Egyenlő bánásmód:

Az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettekől 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. Alapvetően tehát az egyenlő bánásmód követelménye az egyik oldalon negatív kötelezettséget jelent: a kötelezettek nem sérthetik meg mások egyenlő emberi méltóságát. Jogosulti oldalon ugyanakkor ez azt eredményezheti, hogy mindenkinek jogosultságként kikényszeríthető igénye van arra, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról magyarázata)

#### 2. Esélyegyenlőség:

Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek formálisan egyenlőként való kezelése ugyanakkor a hátrányos helyzet konzerválásával járna. Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetben levő személyek ezt a hátrányukat ledolgozhassák, nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkentsék, illetve megszüntetni lehessen. Az egyenlő bánásmód követelményével szemben azonban – az Alkotmánybíróság határozata szerint – az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedésekre jogosultságként kikényszeríthető igénye senkinek sincsen. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról magyarázata)

#### 3. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

A 2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

- a a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- b a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- c a zaklatás,
- d a jogellenes elkülönítés,
- e a megtorlás,

valamint az ezekre adott utasítás.

#### 4. A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

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

- a neme,
- b faji hovatartozása,
- c bőrszíne,
- d nemzetisége,
- e nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- f anyanyelve,
- g fogyatékosága,
- h egészségi állapota,
- i vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j politikai vagy más véleménye,
- k családi állapota,
- l anyasága (terhessége) vagy apasága,



- m szexuális irányultsága,
- n nemi identitása,
- o életkora,
- p társadalmi származása,
- q vagyoni helyzete,
- r foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának rész-  
munkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s érdekképviselőhöz való tartozása,
- t egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)  
miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő sze-  
mélyhez vagy csoporthoz képest. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esély-  
egyenlőség előmozdításáról 8. §)

5. A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböz-  
tésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelke-  
zés, amely a 8. §-ban (lásd előző pont) meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes  
személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz,  
mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy  
lenne. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 9.  
§)

6. A zaklatás

Zaklatásnak minősül az - az emberi méltóságot sértő -, szexuális vagy egyéb természetű ma-  
gatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze,  
és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, meg-  
szégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról  
és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § (1) bekezdés)

7. A jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8 §-ban meghatározott tulajdon-  
ságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható hely-  
zetben levő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten  
megengedné – elkülönít. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség  
előmozdításáról 10. § (2) bekezdés)

8. Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének meg-  
sértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szem-  
ben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenye-  
get. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. §  
(3) bekezdés)

9. Fogyatékos személy:

Az, aki érzékszervi-, - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit je-  
lentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően  
korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.  
(1998. évi XXVI. tv a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4. §)