

A MÁV-csoportnál kiemelt figyelmet fordítanak a sokszínűsége, az egyenlő bánásmódra, a generációk együttműködésére

2017. június 1. csütörtök, 10.57 / Utolsó módosítás: 2017. június 1. csütörtök, 16.44
Vasutasok gondolatai a sokszínűségről – színes szalagokkal díszített fák a MÁV épületei előtt



[1]

Budapest, 2017. május 31. – Magyarországon idén első ízben, május 29. és június 2. között rendezik meg a Sokszínűség Hetét, amelyhez a MÁV-csoport is örömmel csatlakozott. A vasútvállalat „sokszínűségi fák” állításával és gyermekeknek szóló rajzpályázattal kívánja felhívni a figyelmet az egyenlő bánásmód, az egymás felé való nyitottság és az elfogadás fontosságára.

A MÁV-csoport célja, hogy a magyar társadalom sokszínűsége tükröződjön munkavállalóinak összetételében. Ennek érdekében a kölcsönös tisztelet és az egyenlő bánásmód értékeire épülő, esélyegyenlőséget és diszkriminációmentességet biztosító humánerőforrás-politikát folytat.

A vasúttársaság és az érdekképviselői szervezetek 2016. december 7-én fogadták el a 2017–2020 közötti időszakra szóló, új esélyegyenlőségi tervet. A terv az alábbi munkavállalói célcsoportokat emeli ki:

- » öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók (öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérők);
- » családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:
 - három vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,
 - gyermeküket egyedül nevelő munkatársak,
 - fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak;
- » nők;



- » megváltozott munkaképességű munkavállalók;
- » gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók;
- » tartósan (90 napon túl) keresőképtelen munkavállalók.

A MÁV-csoport kiemelten kezeli a nők helyzetét. Nagy hangsúlyt fektet a női munkavállalók képzésére, szakmai előmenetelük biztosítására. A MÁV Zrt. menedzsmentjének több mint fele nő, ez az arány országos viszonylatban szinte egyedülálló. Az elnök-vezérigazgató és két vezérigazgató-helyettes is nő; a Forbes magazin a legbefolyásosabb magyar nők listáján Dávid Ilonát, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatóját 2017-ben az első helyre sorolta.



[2]

A Sokszínűség Hetének egyik kezdeményezése a „Bújj a cipőmbé!” program, melynek keretében két dolgozó egy teljes napra „szerepet cserél”; így mindketten megtapasztalhatják azt, hogy a hétköznapi munkavégzés során mit lát, mit érez a kollégájuk. Hasonló céllal indította el Dávid Ilona 2016 szeptemberében a MÁV-nál a „Főnökforda, avagy kérdezz, felelek!” című kezdeményezést. A program lényege, hogy az elnök-vezérigazgató egy-egy napra csatlakozik egy vasutas munkavállalóhoz, hogy szolgálat közben személyesen megtapasztalhassa a munkakör napi kihívásait, és kötetlen formában beszéljék meg a kolléga észrevételeit, javaslatait.

Az egyenlő bánásmód elvének hatékonyabb érvényesítése érdekében Dávid Ilona tagja lett a HBLF (Hungarian Business Leaders Forum) női vezetők fórumának, melynek küldetése, hogy a társadalmi felelősségvállalás és a fenntartható fejlődés szempontjai a napi üzleti gyakorlat részévé váljanak – külön hangsúlyt fektetve a női vezetés kérdéseire.

A szakképzett munkaerő megszerzésére és megtartására irányuló kezdeményezések egyik célcsoportja a tartósan távol lévő nők köre (CSED, GYED, GYES). Esetükben jelenleg is lehetőség van rész- vagy – munkaköröktől függően – rugalmas munkaidős foglalkoztatásra, de hatékony visszazoktatásukkal és a velük való kapcsolattartás feltételeinek megteremtésével külön is foglalkozik a 2017 májusában létrehozott, csoportszintű esélyegyenlőségi munkacsoport, amelynek feladata egy akcióterv kidolgozása a következő témakörökben: újrafoglalkoztatás, eligazodást segítő – ún. reorientációs – képzés, kapcsolattartás, átképzés stb.



[3]

A MÁV-csoport már a foglalkoztatotti létszám (közel 38 ezer fő) nagyságából adódóan is rendkívül heterogén munkaerő-állománnyal rendelkezik, de az Európai Sokszínűségi Kartához való tavalyi csatlakozással a vasúttársaság külön figyelmet kíván fordítani a vasúttársaságot színesebbé tévő csoportok védelmére. A 2004-ben indult kezdeményezés az Európai Unió diszkriminációellenes, esélyegyenlőséget támogató irányelveit rögzíti és népszerűsíti a foglalkoztatók körében. Célja a szemléletformálás, a vezetők elköteleződésének segítése, a szervezeti sokszínűségének támogatása, egyúttal inspiráció a humán erőforrás-menedzsment fejlesztésére, újragondolására. A MÁV-csoport – mint az egyik legnagyobb hazai foglalkoztató – területi igazgatósági épületei és budapesti központja előtt egy-egy, sokszínűséget hirdető szalagokkal díszített fát állított. A fákra a vasúttársaság munkatársai által a sokszínűség témájában megfogalmazott gondolatokkal feliratozott szalagok kerültek.

MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

KOMMUNIKÁCIÓS IGAZGATÓSÁG

Telefon: (06-1) 511-3186 | E-mail: sajtó [KUKAC] mav.hu | www.mavcsoport.hu [4]

Forrás: <https://www.mavcsoport.hu/mav/mav-csoportnal-kiemelt-figyelmet-forditanak-sokszinusegre-egyenlo-banasmodra-generaciok>

Hivatkozások

[1] https://www.mavcsoport.hu/sites/default/files/styles/width_1260/public/upload/mav_csoport_sokszinuseg_hete_szeged_0.jpg?itok=LnYI9cWO [2] https://www.mavcsoport.hu/sites/default/files/styles/width_1260/public/upload/mav_csoport_sokszinuseg_hete_bp_mav_szekhaz_0.jpg?itok=hTxZr_2w [3] <https://www.mavcsoport.hu/sites/default/files/s>



https://www.mavcsoport.hu/nyelvi/width_1260/public/upload/mav_csoport_sokszinuseg_hete_bp_keleti.jpg?itok=J_GYR23i [4]

<http://www.mavcsoport.hu>