

G-000481/2024.

# A GYSEV ZRT. ÉS A GYSEV CARGO ZRT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

a 2024. január 1.– 2027. december 31. időszakra



## A GYSEV ZRT. ÉS A GYSEV CARGO ZRT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

a 2024. január 1.– 2027. december 31. időszakra

amely létrejött egyrészről a **Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zrt.** /9400 Sopron, Mátyás király u. 19./ képviselőjében Kövesdi Szilárd vezérigazgató, valamint a **GYSEV CARGO Zrt.** /9400 Sopron, Mátyás király u. 19./ képviselőjében Boda János vezérigazgató mint Munkáltatók (továbbiakban: GYSEV),

másrészről a

- a **GYSEV Zrt. Üzemi Tanács**, (továbbiakban GYSEV ÜT), képviselőjében Bakó László elnök,
- a **GYSEV CARGO Zrt. Üzemi Tanács**, (továbbiakban GYSEV CARGO ÜT), képviselőjében Ács Kálmán elnök,
- a **GYSEV Zrt. és a GYSEV CARGO Zrt. képviselővel rendelkező szakszervezetei**:
  - GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezete (továbbiakban GYDSZSZ), képviselőjében Vincze Róbert Szabolcs elnök,
  - Mozdonyvezetők Szakszervezete (továbbiakban MOSZ), képviselőjében Nagy Dániel területi ügyvivő,
  - Vasutasok Szakszervezete (továbbiakban VSZ) képviselőjében Hadrik Csaba GYSEV Szakmai bizottság elnöke.
  - Vasúti Dolgozók Szabad szakszervezete (továbbiakban VDSZSZ), képviselőjében Derdák Jánosné területi vezető ügyvivő,
  - Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban PVDSZ), képviselőjében Kisfaludy László szakszervezeti tisztségviselő

továbbiakban együttesen: a Felek között.

A Felek az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a vállalati Kollektív Szerződés és az Etikai Kódex rendelkezéseit figyelembe véve az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, az esélyegyenlőség elősegítése, valamint a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási koncepciójának figyelemmel kísérése és javítása érdekében esélyegyenlőségi tervet fogadnak el.

### I. Az Esélyegyenlőségi terv hatálya

#### 1. Időbeli hatály

Az Esélyegyenlőségi Tervet a Felek a 2024. január 1-től 2027. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.



## 2. Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed a GYSEV Zrt. és a GYSEV CARGO Zrt. magyarországi üzemének munkavállalóira, valamint egyes elvek, célok és intézkedések vonatkozásában a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre.

## 3. Tárgyi hatály

Az Esélyegyenlőségi Terv tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott időszakra megfogalmazott célokat, feladatokat, felelős szervezet egységeket.

## II. Általános célok, etikai elvek

1. Az üzleti stratégia megvalósítása érdekében a Felek támogatják a munkavállalók, családjaik, üzleti partnereink, valamint az utazóközönség érdekeit, szem előtt tartva a különböző háttérrel és nézőponttal rendelkező munkatársak sokszínűségében rejlő értékek érvényesülését. Ezen értékek és jogok érvényesülése nem sértheti mások vallási, erkölcsi, emberi méltóságához, jó hírnevéhez fűződő jogait.
2. A Felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód megtartására a jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése során.
3. A Felek kötelezettséget vállalnak, hogy a nők, 40 év feletti, roma identitású, megváltozott munkaképességgel élő és családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak, különösen a bérezés, szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények és a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

## III. A GYSEV intézkedési során az alábbi irányelvek megtartására törekszük:

### 1. Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A vállalat a foglalkoztatás során, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármi nemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.



## 2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

A munkáltató a foglalkoztatás során – az Alkotmányban rögzített alapjognak megfelelően - tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A vállalat a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

## 3. Partneri kapcsolat, együttműködés:

A GYSEV a foglalkoztatási keretei között a konstruktív együttműködést helyezi előtérbe. Külső, belső kommunikációjában, megállapodásaiban és a munkavállalók képviselőivel folytatott tárgyalásai során törekszik fenti alapelv teljes körű megtartására.

## 4. Méltányos bánásmód:

A vállalatnál a Kollektív szerződésben rögzített, minden munkavállalót megillető juttatáson túl, széles körű szociális hálót, segélyezési rendszert (vállalati, szakszervezeti), valamint bérlekásokat tart fent, elősegítve az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

## **IV. Helyzetfelmérés**

A helyzetfelmérés adatai a 2023-as év átlagát tükrözik:

### **GYSEV Zrt.:**

**Átlagos állományi létszám: 1795 fő**

ebből	szellemi:	760 fő
	fizikai:	1035 fő
	részmunkaidős:	24 fő

A GYSEV Zrt-nél foglalkoztatott létszámon belül:

női munkavállaló:	24%
40 év feletti:	73%
megváltozott munkaképességű:	0,47%
pályakezdő:	13 fő
roma származású:	nincs adat

### **GYSEV CARGO Zrt.:**

**Átlagos állományi létszám: 241 fő**

ebből	szellemi:	163 fő
	fizikai:	78 fő
	részmunkaidős:	1 fő

A GYSEV CARGO Zrt-nél foglalkoztatott létszámon belül:

női munkavállaló:	25%
40 év feletti:	74%
megváltozott munkaképességű:	0,83%
pályakezdő:	2 fő
roma származású:	nincs adat



## V. Kitűzött célok, feladatok

A vállalat esélyegyenlőségi tervének a kitűzött konkrét célok teljesítésén túl szemléletformáló szerepe is van.

### 1. Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítása a szabad álláshelyek betöltése során

**1.1.** A munkáltató törekszik arra, hogy a megüresedő pozíciók betöltése lehetőség szerint GYSEV-es munkatárssal történjen. Ennek érdekében a munkáltató a GYSEV Intranetes portálon belső hirdetési rendszert működtet: Szabad álláshelyek.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**1.2.** A GYSEV a toborzási felhívások és betölthető állások meghirdetése és a munkaerőfelvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározása, valamint a kiválasztási eljárás során a pályázók között a kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot stb. alapján nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetést.

GYSEV utasítás rendelkezik az egységes toborzás-kiválasztási rendszer alkalmazásáról. Az utasítás célja, hogy a toborzás-kiválasztási folyamat hozzájáruljon a GYSEV Zrt. és a GYSEV Cargo Zrt. stratégiai célkitűzéseinek megvalósításához azzal, hogy új munkakör betöltése esetén szakmailag, képességeiket tekintve, a legalkalmasabb munkavállalók foglalkoztatása valósuljon meg jogkövető módon. Ezt támogatja az interneten elérhető karrierportál, amely felhasználóbarát, mobiltelefonon is elérhető, és lényegesen lerövidíti a kiválasztási/választási folyamatot.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**1.3.** A GYSEV a pályázókról, ill. a felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartást vezet – az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679. rendelete előírásainak megfelelően – annak érdekében, hogy az eljárás diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség biztosításának szempontjából történő alakulását nyomon tudja követni.

**Határidő:** folyamatos.

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**1.4.** A GYSEV kiemelt figyelmet fordít a megváltozott munkaképességű munkavállalója vállalaton belüli elhelyezésére, amennyiben van egészségügyi állapotának, végzettségének, képességének, gyakorlatának megfelelő üres pozíció.

A munkáltató felülvizsgálja munkaköreit oly módon, hogy mely munkakörök alkalmasak arra, hogy a fogyatékkal élők is - a kellő feltételek biztosítása esetén - betölthessék. A felülvizsgálat alapján meghatározásra kerülő munkakörök megüresedése esetén – amennyiben GYSEV-es



munkaképesség csökkent munkatárssal betölteni nem sikerült – elérhetővé teszi a pályázati felhívást a fogyatékkal élők számára is.

Vezérigazgatói utasítás rendelkezik a rehabilitációs pool létrehozásáról, mellyel a munkáltató azoknak a munkavállalóknak, akik munkakörük betöltésére egészségi állapotuk miatt alkalmatlanná váltak és a munkáltató számukra megfelelő munkakört felajánlani nem tud, lehetőséget biztosít a GYSEV Zrt-nél való továbbfoglalkoztatásukra.

**Határidő:** folyamatos.

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**1.5.** A munkáltató törekszik arra, hogy az egészségi állapota miatt munkaköre betöltésére alkalmatlanná vált munkavállaló számára képzési lehetőséget biztosítson annak érdekében, hogy – szabad álláshely esetén - az egészségi állapotának megfelelő munkakört be tudja tölteni.

**Határidő:** folyamatos.

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

## 2. Új belépők, pályakezdők támogatása

**2.1.** A munkáltató beillesztési programot (Onboarding program) működtet az újonnan belépő munkatársak minél könnyebb beilleszkedése érdekében. A munkakezdést követő időszakban segítő Mentor jelenléte, valamint az első 3 hónapot követő beválás értékelő beszélgetés támogatja az új munkatársak vállalatba integrálást.

**Határidő:** folyamatos.

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**2.2.** A munkáltató a fiatal, tehetséges munkatársaknak speciális szakmai, gyakorlati ismereteket átadó gyakornoki rendszert működtet, melynek célja a széleslátókörű, megfelelő munka kultúrájú szakember, illetve vezetőgárda biztosítása vasúttársaságunknál.

Tanulásukat, egyéni és csoportos fejlődésüket mentorok támogatják.

**Határidő:** folyamatos.

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**2.3.** A munkáltató a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörökben szükséges hatósági képzések sikeres elvégzésének ösztönzésére teljesítmény ösztönző rendszert működtet.

**Határidő:** folyamatos.

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

## 3. Egyenlő munkáért egyenlő bért elve

**3.1.** A GYSEV bérrendszer keretén belül a bérmegállapítás az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének előtérbe helyezésével történik, az esetlegesen hátrányos helyzetet okozó szempontok (nem, kor, földrajzi elhelyezkedés, stb.) figyelembe vételével.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet



## 4. Elbocsátás, létszámleépítés

**4.1.** A munkáltató az esetleges létszámcsökkentések során az 50 év feletti és a nagycsaládos munkavállalók célcsoportjába tartozó munkavállalókat fokozott empátiával kezeli.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

## 5. Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

**5.1.** A munkáltató törekszik arra, hogy az általa biztosított képzési programok, tanfolyamok esetén megvizsgálja a gyermekgondozás miatti távolléten lévő kismamák részvételének lehetőségét.

A munkáltató célja a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése, valamint munkakörhöz kapcsolódó szakirányú továbbképzés támogatása.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**5.2.** A munkáltató tervezi a belső tréningek rendszerének bővítését, a vezetők kezdeményezésére a munkavállalók például az alábbi tréningeken vehetnek részt: személyiségfejlesztés, kommunikáció, időgazdálkodás, csapatépítés, önismeret, prezentációtechnika, konfliktuskezelés, ügyfélszolgálat, változáskezelés.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

## 6. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának megkönnyítése

**6.1.** A munkáltató vizsgálja az atipikus foglalkoztatási formák (távmunka, részmunkaidő, rugalmas munkaidő) alkalmazási lehetőségének bővítését.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**6.2.** A munkáltató tervezi a Családi Nyílt Napot, ahol a munkavállalóink szervezett keretek között, élményszerűen bemutathatják a családjuknak munkahelyüket, a vasúttársaságot.

**Határidő:** 2023.12.31.

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

**6.3.** A munkáltató lehetőség szerint biztosítja munkavállalói gyermekei számára a felsőfokú képzésben, a duális felsőfokú képzésben és a duális középfokú képzésben való kötelező szakmai gyakorlatának a GYSEV Zrt-nél történő letöltését, illetve a munkavállalók középiskolás gyermekei számára diákmunkát.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet



## 7. Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések

**7.1.** A munkáltató törekszik arra, hogy a gyermekgondozási távollét ideje alatt is tartsa a kapcsolatot a munkatársakkal, értesíti a családi és vasutas rendezvényekről, megossza velük a vasúttársasággal kapcsolatos legfontosabb információkat, lehetővé tegye számukra a belső munkaerőpiaci lehetőségek – Szabad álláshelyek / Intranet – figyelemmel kísérését.

**Határidő:** folyamatos

**Felelős:** Humán Erőforrás Szervezet

## VI. Konkrét programok, juttatások

### 1. Rendezvények

Munkáltató minden évben számos rendezvényt szervez a vállalati gondoskodás jegyében. A legtöbb rendezvény a munkavállalók egészségét és családtagjait is érinti, és van néhány, amely állami ünnephez, vagy célzott munkavállalói körhöz kapcsolódik:

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| ➤ Január-tól decemberig | Szervezeti egységek összejövetelei, csapatépítés          |
| ➤ Március               | Nőnap kiemeltje   |
| ➤ Május                 | Támogató szponzora a szakszervezeti Majális rendezvénynek |
| ➤ Július                | Vasutas napi rendezvények, Családi nap                    |
| ➤ Szeptember            | Nyugdíjas kirándulás                                      |
| ➤ December              | Mikulás nap, GYSEV Karácsony                              |

### 2. Egészségügyi ellátás

A munkáltató támogatja a munkavállalók kulturális, jóléti és egészségügyi körülményeinek javítását, ennek érdekében

- foglalkozás egészségügyi orvosi ellátást
- szakrendeléseket
- háziorvosi szolgáltatást

működtet, melyet minden munkavállaló alanyi jogon igénybe vehet.

Az esélyegyenlőségi tervben foglalt kiemelt célcsoportokra vonatkozóan (nők, 40 év felettek, roma identitású, megváltozott munkaképességgel élő és családos munkavállalók), valamint a munkahelyi egészségvédelem biztosítása érdekében az alábbi támogatásokat nyújtja:

- képernyő előtti munkavégzéshez szemüveg
- munka- és védőruha
- forgalmi munkakörökben alkalmatlanná vált munkavállalók kereset-kiegészítése
- egészségi állapota miatt munkakörére alkalmatlanná vált munkavállalók keresetvesztésének részbeni kompenzációja
- szociális segélyek





### 3. Kikapcsolódás

Sportoláshoz, kikapcsolódáshoz kedvezményes részvételi lehetőséget biztosít:

- tekepálya használat (több helyszínen)
- hozzájárulás sportprogramok szervezéséhez
- hozzájárulás sportrendezvényeken való részvételhez
- üdülési lehetőségek a Balatonon (nyugdíjasoknak is)
- nyári szezonban pihenőház, szezonon kívül pihenési lehetőségek igénybevétele

### 4. Internet elérés

A GYSEV a munkaköri feladatok ellátásához mobiltelefont és korlátlan internet elérést biztosít munkavállalói részére.

### 5. Juttatások

A juttatások tekintetében a GYSEV minden munkavállalója részére alanyi jogon az alábbi juttatásokat biztosítja

- a menetkedvezményt a vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint (családtagnak és nyugdíjas munkavállalónak is)
- vállalati országbérllet biztosítása a tulajdonos rendelkezése szerint
- Cafeteria rendszer
- élet- és balesetbiztosítás minden munkavállalóra vonatkozóan
- önkéntes nyugdíjpénztárhoz munkáltatói tagdíj kiegészítés
- iskolakezdési támogatás

A fentiekén kívül még számos munkakörhöz kapcsolódó, jogszabályból eredő, teljesítményhez kötődő juttatást tartalmaz vállalatunk Kollektív Szerződése.

## VII. Adatkezelés

A vállalat külső, belső kommunikációjában, adatkezelése és adatszolgáltatása során, valamint munkaviszonnyal összefüggésben teljes mértékben betartja az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679. rendelete előírásait.

## VIII. Az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulásának nyomon követése

Az Esélyegyenlőségi referens az Esélyegyenlőségi Terv érvényességi idején belül beszámolót készít a feladatok teljesüléséről, és azt jóváhagyásra az Esélyegyenlőségi Bizottság elé terjeszti. Az Esélyegyenlőségi Bizottság az elmúlt időszak tapasztalatai alapján további intézkedésekre tehet javaslatot az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében.

Az Esélyegyenlőségi referens tájékoztatást ad a Humán Erőforrás szervezet vezetőjének az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásáról, az ezzel kapcsolatos tevékenységekről.



## IX. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a GYSEV esélyegyenlőségi referenst, valamint Esélyegyenlőségi Bizottságot hozott létre.

Az esélyegyenlőségi referens: Homoródiné dr. Bella Éva humán kiemelt szakértő.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai:

Harasztovics Tímea Katalin Humán Erőforrás igazgató, a GYSEV képviseletében  
Vincze Róbert Szabolcs GYDSZSZ elnöke  
Hadrik Csaba VSZ GYSEV Szakmai bizottság elnöke  
Nagy Dániel MOSZ területi ügyvivő  
Bakó László GYSEV ÜT elnök  
Ács Kálmán GYSEV CARGO ÜT elnök  
Homoródiné dr. Bella Éva esélyegyenlőségi referens

### A referens feladatai:

- Esélyegyenlőségi terv elkészítése
- Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód témakörében szakmai továbbképzésen való részvétel
- Munkavállalói panasztétel esetén a Bizottság összehívása, tájékoztatása
- A panasztevő meghallgatásának megszervezése, a munkavállaló értesítése a meghallgatás időpontjáról, a meghallgatás során jegyzőkönyv felvétele, valamint a munkavállaló értesítése a Bizottság intézkedéseiről

### Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatai:

- Köteles a panasztevő munkavállalót meghallgatni;
- A panasz kivizsgálására intézkedéseket tesz;
- Tájékoztatja a panasztevő munkavállaló munkáltatói jogkör gyakorlóját, valamint az vezérigazgatót az eljárás lefolytatásáról, a megtett intézkedésekről.

A munkavállaló panaszát az öt ért sérelem bekövetkeztétől számított 7 munkanapon belül, írásban jelezheti közvetlen felettesének, vagy a Humán Szolgáltató Irodában vagy az esélyegyenlőségi referensnek.

A panaszt minden esetben el kell juttatni az esélyegyenlőségi referensnek, aki a panaszról tájékoztatja az Esélyegyenlőségi Bizottságot és a kézhezvételtől számított 10 munkanapon belül kitűzi a meghallgatás időpontját, értesíti a munkavállalót.

A panasz benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak sérelmét, úgy panaszával az ~~területileg~~ illetékes ~~közigazgatási és munkaügyi~~ bírósághoz fordulhat az elévülési időn belül.



## X. Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények, intézkedések körét a munkáltató az érdekképviselőkkel együttműködve folyamatosan bővítheti.

A Felek megállapodnak, hogy a munkáltató az Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően gondoskodik annak közzétételéről.

Jelen megállapodást a Felek a munkahelyi esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód megtartása érdekében aláírásukkal elfogadják.

Sopron, 2023. december 28.

Kövesdi Szilárd s.k.  
GYSEV Zrt. vezérigazgató

Boda János s.k./  
GYSEV CARGO Zrt. vezérigazgató

Vincze Róbert Szabolcs s.k.  
GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezete

Nagy Dániel s.k.  
Mozdonyvezetők Szakszervezete

Hadrik Csaba s.k.  
Vasutasok Szakszervezete

Derdák Jánosné s.k.  
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete

Kisfaludy László s.k.  
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Bakó László s.k.  
GYSEV ÜT elnök

Ács Kálmán s.k.  
GYSEV CARGO ÜT elnök



## Kapcsolódó joganyagok

2003. évi CXXV. törvény az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

**2016. évi CL. törvény az általános közigazgatási rendtartásról**

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2016. április 27-i (EU) 2016/679 RENDELETE a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)

Uniós és nemzetközi egyezmények

AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPVETŐ EMBERI JOGOK CHARTÁJA

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2002/73/EK IRÁNYELVE (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról

A TANÁCS 2000. november 27-i 2000/78/EK IRÁNYELVE a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról

A TANÁCS 2000/43/EK IRÁNYELVE (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról

