

**MGFÜ Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság**

**10/2024. (05.09.) számú**

**A MAGYAR GAZDASÁGFEJLESZTÉSI ÜGYNÖKSÉG KÖZHASZNÚ  
NONPROFIT KFT.  
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**Hatályba lépés napja: 2024 MÁJ 09.**

## I. Fejezet ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló **2003. CXXV. törvény** (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. (a továbbiakban: **MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft.** vagy **Társaság**) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

### 1. § Általános célok, alapelvek

Az Esélyegyenlőségi Terv célja valamely szervezeten belül a munkavállalók és munkavállalók csoportjai közötti esélyegyenlőség megteremtése vagy fejlesztése, jellemzően humán erőforrás menedzsment eszközökkel. Az Esélyegyenlőségi Terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló, a 651/2014/EU bizottsági rendelet 2. cikk 4. pontja szerinti hátrányos helyzetű munkavállaló<sup>1</sup>, és egyéb célcsoportok, így a nők, a roma emberek, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

### 2. §

**Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. a következő irányelvek betartására törekszik:**

(1) ***A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód***

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. törekszik megelőzni és megakadályozni a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében, fenntartása során és a megszüntetésében egyaránt.

Ezen törekvés kiterjed a munkaerő teljes felvételi eljárással (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés), alkalmazással, a jövedelemmel, képzésekkel, továbbképzésekkel és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti - diszkriminációjára.

<sup>1</sup> Hátrányos helyzetű munkavállaló aki:

a) az előző 6 hónapban nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban, vagy

b) 15 és 24 év közötti életkorú, vagy

c) nem szerzett középfokú végzettséget vagy szakmai képesítést (az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszerének 3. szintje), vagy a nappali tagozatos tanulmányait legfeljebb két éve fejezte be, és még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban, vagy

d) 50 éven felüli személy, vagy

e) egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőtt, vagy

f) valamely tagállamban olyan ágazatban vagy szakmában dolgozik, amelyben a két nem megoszlásában mutatózó különbség legalább 25%-kal meghaladja a tagállam valamennyi gazdasági ágazatára összességében jellemző átlagos különbséget, és aki az alulreprezentált nemhez tartozik, vagy

g) egy tagállam etnikai kisebbségéhez tartozik, és akinek szakmai, nyelvi képzésre vagy szakmai tapasztalatszerzésre van szüksége ahhoz, hogy javuljon a tartós foglalkoztatásra való esélye

súlyosan hátrányos helyzetű munkavállaló, aki:

legalább 24 hónapja nem áll rendszeres, fizetett alkalmazásban, vagy

legalább 12 hónapja nem áll rendszeres, fizetett alkalmazásban, és a „hátrányos helyzetű munkavállaló” meghatározásánál felsorolt b)-g)

kategóriák valamelyikébe tartozik.



**a) Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

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

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

**b) Partneri kapcsolat, együttműködés**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítését biztosítja azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, törekedve a kölcsönös előnyök érvényesítésére.

**c) Társadalmi szolidaritás**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. biztosítja, hogy a kiválasztás és foglalkoztatás során kor, nem, nemzetiség, családi vagy egészségi állapot, származás, világnézet, etc. alapján sem különbözteti meg a munkavállalókat.

**d) Méltányos és rugalmas ellátás**

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Társaság törekszik méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a munkavállalók pozíciójának javulását, megőrzését; pl. béren kívüli juttatások biztosítása, továbbképzéseken való részvétel biztosítása, rugalmas munkaidő-beosztás és akár részmunkaidős foglalkoztatás alkalmazása.

**e) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. családbarát intézkedéseit egyaránt biztosítja a női és férfi munkavállalói számára.

A családbarát intézkedések egyrészt a kisgyermeket váró és/vagy nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni, másrészt segítik más, pl. az idős, a beteg, a fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségek ellátását is.

A Társaság mindezeket és a munkakör jellegét figyelembe véve elősegíti a munkarend családi szükségletekhez való igazítását a rugalmas munkaidő-szervezéssel, valamint a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségével. A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőséget ad arra, hogy a családi és munkahelyi kötelezettségeknek a munkavállaló – akár nő, akár férfi - egyaránt megfelelhessen.

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. elkötelezett, hogy a háromévesnél fiatalabb gyermeket gondozó, e célból fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalói, a kisgyermekes szülők ne essenek ki teljesen az információáramlásból, szakmai és emberi kapcsolataikat megtartsák munkahellyel, a kollégákkal. Ennek formája a céges rendezvényekre való meghívás, személyes kapcsolattartás.

Nyugdíjas munkavállalók továbbfoglalkoztatása is rugalmas formának felel meg. A munkavállaló szempontjából azzal az előnnyel jár, hogy fenntartja a munkavállaló szellemi frissességét, valamint segíti az aktív munka világából való fokozatos kivonulást. A munkáltató számára egyik fő előnye, hogy segít a felhalmozott specifikus tudás megtartásában, továbbadásában.

**f) Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. számára különösen fontos, hogy a nemek közti esélyegyenlőség elve érvényesüljön. Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. támogatja a női munkavállalók előmenetelét. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének biztosítása érdekében a bérezési rendszer nem különböztet meg női vagy férfi munkavállalót, kizárólag a tudás, az ismeretek, a tapasztalat és munkavégzés minősége alapján differenciál. A munka egyenlő értékének megállapításánál a Társaság különösen az elvégzett munka természetét, minőségét,

menyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget veszi figyelembe.

**g) Az 50 évnél idősebb munkavállalók, mint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoport foglalkoztatása**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. törekszik az 50 évnél idősebb munkaerő megtartására. A foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – semmilyen szerepet nem játszik a munkavállaló életkora.

**h) Az akadálymentesítés előrehaladása**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. a munkavállalók számára biztosított munkakörülmények kialakításakor, valamint programjainak, képzéseinek szervezésekor, illetve a projektek lebonyolításakor a helyszínek kiválasztásánál kiemelten figyel arra, hogy a helyszín akadálymentesített legyen. Az információs technológiák esetén ugyanúgy értelmezhető az akadálymentesség fogalma, mint bármely más technológia esetében. A Társaság honlapjának fejlesztése és működtetése során törekszik a kommunikációs akadálymentességet biztosítására, ennek megfelelően elkezdte a honlap ilyen irányú fejlesztését és elkötelezett e folyamatot továbbvitelében.

**i) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. törekszik arra, hogy a megfelelő feladatköröket fogyatékkal élők is betölthessék, illetve számukra is lehetővé váljon a munkához való hozzáférés, figyelembe véve az 1993. évi XCIII. törvény 19.§ (4) bekezdését: Olyan munkahelyek létesítésénél, ahol mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak, a fizikai környezetnek illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz.

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő munkavállalók létszámát növelni tervezi. Hosszú távú cél, a törvényben előírt munkavállalói összlétszámhoz viszonyított 3%-os arány elérése.

A Társaság a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára megfelelő munkakörülmények kialakítását biztosítja munkaképességük fenntartása érdekében.

A Társaság által feladott álláshirdetések kötelező tartalmi eleme a következő mondat: Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. elkötelezett a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósításában, ezért megváltozott munkaképességű potenciális munkavállalók jelentkezését is várjuk.

**j) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. a fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók egyes munkaerőpiaci felzárkóztatását segítő projektjeivel társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánja segíteni.

A Társaság elkötelezett abban, hogy munkavállalóit széles körből, akár a pályakezdő fiatalok, akár az ötven év feletti munkanélküliek, vagy a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők köréből válassza ki.

A roma származás és a fogyatékos ú.n. „különleges személyes adat”, mely csak az érintettek önkéntes és írásbeli hozzájárulása alapján kerülhet rögzítésre, tehát a Társaság ilyen adatot nem vesz fel és nem tárol.



## II. Fejezet

### RÉSZLETES RENDELKEZÉSEK

#### 3. §

#### Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. az alábbi célokat tűzi ki:

- (1) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. célja, hogy munkavállalói ismerjék esélyegyenlőségi jogaikat, valamint hátrányosabb helyzetű embertársaikhoz való méltányos, elkötelezett hozzáállást.
- (2) Munkaerő felvétel, illetve foglalkoztatás terén az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. továbbra is fenntartja az egyenlő bánásmód alkalmazását és elzárkózik a hátrányos megkülönböztetéstől. Ennek érdekében - a bérezés megállapításakor kizárólag a munkavállaló szaktudását, képzettségét, munkatapasztalatát, illetve munkakör sajátosságait veszi figyelembe, tekintet nélkül a foglalkoztatott korára, nemére, világnézetére, etc.; - szabályzatait az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozza ki.
- (3) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. célja a humán erőforrás folyamatos fejlesztése, a munkahelyi továbbképzésekhez, képzési lehetőségekhez való egyenlő hozzáférés biztosítása.
- (4) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. kiemelten figyel a családos, az 50 év feletti, és az esetleg fogyatékkal élő munkavállalók megfelelő munkakörülményeinek fenntartására, szükség szerinti javítására, illetve egészségi állapotának megőrzésére.
- (5) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. továbbra is biztosítja a munkavállalók részére a rugalmas munkavégzést és a részmunkaidő lehetőségét.
- (6) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. továbbra is biztosítja a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti, az ötven év feletti munkanélküliek, vagy a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők munkába állását.
- (7) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. törekszik a fizikai és az információ technológiai akadálymentesítésre.
- (8) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. törekszik a fogyatékkal élők támogatására.
- (9) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. elkötelezett abban, hogy a munkahelyi egészség és biztonság védelmére irányuló intézkedésekkel a munkavállaló egészségét és jó közérzetét javítsa.
- (10) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. a munkakörülmények kialakítása során az ergonomiai szempontok fokozott figyelembe vételére és megfelelő munkabiztonsági körülmények kialakítására törekszik.

#### 4. §

#### Tervek a célok megvalósítása érdekében

- (1) **Esélyegyenlőséggel kapcsolatos képviselet:**
  - a) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevezett ki (2024. január 1-től Iharos Zsuzsa látja el).
  - b) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik évente legalább egy alkalommal esélyegyenlőségi előadás megtartása a munkavállalók részére annak érdekében, hogy a munkavállalók megismerjék esélyegyenlőségi szempontból bemutatott jogaikat és lehetőségeiket.
  - c) Az esélyegyenlőségi referens jelen Esélyegyenlőségi Terv keretein belül vizsgálja annak megvalósítását, egyeztetni az aktuális jogszabályi környezetet és elkészíti és időszakonként felülvizsgálja az Esélyegyenlőségi Tervet.

d) Az esélyegyenlőségi referens ellátja az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panaszok kezelését.

(2) **Jogorvoslati lehetőség:**

A jogszabályban meghatározott módon.

(3) **Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:**

- a) A feladott álláshirdetésekből nem szerepelnek életkori vagy nemre vonatkozó kitételek.
- b) A munkaerő felvételénél a munkáltató az adott munkakör betöltéséhez szükséges tudás, tapasztalat, képesség, készségek, jártasság alapján dönt.
- c) A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél életkora miatt nem kerül elutasításra az 50 év feletti jelentkező.
- d) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. a bérezés megállapításakor kizárólag figyelembe veszi a munkavállaló szaktudását, képzettségét, munkatapasztalatát, illetve kijelölt munkakörét.

(4) **Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás:**

- a) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. nem zár ki munkavállalói csoportokat (pl. 50 év felettiek) a továbbképzés, átképzés vagy tanulás lehetőségéből.
- b) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. saját hatáskörében szervezett munkahelyi vagy munkahelyen kívüli képzéseiből nem zár ki munkavállalói csoportokat (pl. 50 év felettiek), valamint támogatja a munkavállaló önálló képzési kezdeményezéseit.

(5) **Munkakörülmények javítása minden munkavállaló részére:**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. a munkavállalók egészségét ugyanolyan fontosnak tartja, mint a gazdasági célokat és munkahelyi egészségvédelemnek kedvező légkört teremt a Társaságon belül és a munkavállalók munka-magánéletének hatékony összeegyeztetését célozza.

**Ennek érdekében az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. lehetővé teszi a következőket:**

- a) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. foglalkozás-egészségügyi szakorvost foglalkoztat, aki elvégzi a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet által előírt munkaköri, szakmai alkalmassági vizsgálatokat (előzetes, időszakos), továbbá egészségügyi panaszokkal is fordulhatnak hozzá;
- b) A munkakörülmények kialakításánál lehetőség szerint figyelembe veszi a munkavállalók egészségügyi és életkori állapotát és ezekhez kapcsolatos igényeit különös tekintettel a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletre, abban az esetben, ha a munkavállaló napi munkaidejéből legalább 4 órában rendszeresen képernyős eszközt használ;
- c) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. munkavállalóinak lehetőségük van évente maximum bruttó 50.000 Ft összeghatárig igénybe venni a Társaság által térített képernyő előtti munkavégzéshez szükséges éleslátást biztosító szemüveget. Ennek feltétele a foglalkozás-egészségügyi orvos által kiállított beutaló alapján a szemészeti szakvizsgálaton történő megjelenés és a szakorvos pozitív szakvéleménye az éleslátást biztosító szemüveg szükségességére;
- d) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. támogatja a mozgás- és egészségbarát közlekedési módokat, mint pl. kerékpár, roller; ennek keretében a Társaság által bérelt irodákhoz rendelkezésre áll kerékpártároló;
- e) Az egészségmegőrzés érdekében a cafetéria keret terhére egészségpénztári hozzájárulás is igénybe vehető;
- f) Rugalmas munkarendben és részmunkaidőben történő foglalkoztatást biztosít a Társaság munkavállalói számára.



(6) **Egyéb munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:**

- a) A juttatások, kedvezmények az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. minden munkavállalóját életkortól, nemtől, iskolázottságtól, etc. függetlenül ugyanolyan mértékben érintenek (pl. béren kívüli juttatások);
- b) A munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezheti, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló munkavállalók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.

(7) **A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:**

Nyugdíjas munkavállalók továbbfoglalkoztatása rugalmas formának felel meg. A munkavállaló szempontjából azzal az előnnyel jár, hogy fenntartja a munkavállaló szellemi frissességét, valamint segíti az aktív munka világából való fokozatos kivonulást. A munkáltató számára egyik fő előnye, hogy segít a felhalmozott specifikus tudás megtartásában, továbbadásában.

(8) **Akadálymentesítés:**

Akadálymentesítés biztosítása a munkavégzés, különböző képzések, rendezvények, előadások megvalósítása során:

A fogyatékkal élő jelentkezők előadáson való részvételét a következő módokon segíti az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft.:

Amennyiben mozgáskorlátozott vagy egyéb fogyatékkal élő (pl. látás-, hallássérült) személyek kívánnak eljutni az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. székhelyére vagy rendezvényeire munkavégzés, események látogatása, etc. céljából, az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. munkatársai minden segítséget megadnak a helyszín eléréséhez.

(9) **Fogyatékkal élők:**

Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. előmozdítja, hogy megfelelő munkakörben csökkent látó- vagy hallóképességű vagy más fogyatékkal élő munkatársat foglalkoztasson. Ezen törekvéseink az álláshirdetéseinkben is megjelennek.

### III. FEJEZET

#### ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

##### 5. §

##### Záró rendelkezések

- (1) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi Terve az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló Esélyegyenlőségi törvény 63. § (4) bekezdése és a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján készült.
- (2) Annak érdekében, hogy az Esélyegyenlőségi Terv minden munkavállaló számára ismert és bármikor elérhető legyen a T:\0\_DOKUMENTUMTÁR\1\_BELSO\_SZABALYZATOK\Szabalyzatok\_Belső eljarasi rendek mappaban a szabalyzatok kozé feltöltésre kerül, továbbá jól látható helyen, a Humán erőforrás osztályon papír alapon is kifüggesztésre kerül.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Terv a kihirdetés napjától határozatlan időre, visszavonásig hatályos és a hatályba lépésével egyidejűleg a korábbi Esélyegyenlőségi Terv hatályát veszti.
- (4) Az Esélyegyenlőségi Tervet az esélyegyenlőségi referens légkésőbb minden tárgyévet követő március 31. napjáig felülvizsgálja. Az Esélyegyenlőségi Tervben nem szereplő, esélyegyenlőségi kérdésekben elsősorban a mindenkor hatályos jogszabályok rendelkezései irányadóak.
- (5) Az MGFÜ Közhasznú Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi Terv gondozásáért az esélyegyenlőségi referens felelős.

Budapest, 2024 MÁJ 09.



Szabados Richárd János  
ügyvezető



### Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2023. december 31-i állapotot tükrözik.

A vizsgált időszakban a Társaság alkalmazásban álló foglalkoztatottak 42,62 %-a férfi és 57,38 %-a nő.

A nemek szerinti megoszlás tekintetében a női nem dominanciája érvényesül. A foglalkoztatottak életkori sajátosságait figyelembe véve jelentős az 50 év felettek aránya (21 fő, 17,21 %). A vizsgált időpontban 2 fő megváltozott munkaképességű foglalkoztatott áll alkalmazásban. A helyzetfelmérés adataiból kiderül, hogy a Társaság foglalkoztatottjait illetően az esélyegyenlőség biztosított.

<b>összlétszám:</b>	<b>122</b>	<b>fő</b>	<b>100%</b>
női munkavállalók összesen:	70	fő	57,38%
40 év feletti munkavállalók összesen:	56	fő	45,90%
40 év feletti nők összesen:	31	fő	25,41%
50 év feletti munkavállalók összesen:	21	fő	17,21%
50 év feletti nők összesen:	10	fő	8,20%
25 év alatti munkavállalók összesen:	8	fő	6,56%
megváltozott munkaképességű munkavállalók	2	fő	2,86%
fogyatékkal élők összesen:	n.a		n.a
roma identitású munkavállalók összesen:	n.a		n.a
vezető beosztású munkavállalók összesen:	15	fő	12,30%
vezető beosztású női munkavállalók összesen:	6	fő	4,92%

