

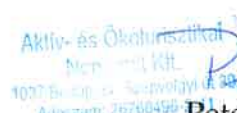
Iktatószám: AOFK_ÁLT/00267-1/2025

AZ AKTÍV- ÉS ÖKOTURISZTIKAI FEJLESZTÉSI KÖZPONT NONPROFIT KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

BUDAPEST, 2025

Jóváhagyta:



Petényi Mirkó György
ügyvezető

TARTALOMJEGYZÉK

I.	Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó jogszabályok.....	2
II.	Az Esélyegyenlőségi Terv elvei és céljai.....	3
III.	Az Esélyegyenlőségi Terv és az Etikai Kódex kapcsolódási pontjai.....	4
IV.	Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya.....	4
V.	Helyzetfelmérés.....	5
VI.	Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása.....	5
VII.	Az esélyegyenlőségi intézkedések főbb célterületei.....	5
VIII.	Tervezett célok, intézkedések az egyes foglalkoztatási területeken.....	6
IX.	Tervezett célok, intézkedések a Társaság által nyújtott szolgáltatások terén.....	8
X.	Az Esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomon követése, felülvizsgálat.....	9
XI.	A dolgozó elégedettségét mérő intézkedések.....	9
XII.	Panasztétel biztosítása az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek megsértése esetén.....	9
XIII.	Záró rendelkezések.....	10
	HELYZETFELMÉRÉS.....	11

Az Aktív- és Ökoturisztikai Fejlesztési Központ Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: *Társaság*) valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja az emberi méltóságot, törekszik az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására. E követelmények megvalósítása érdekében a Társaság ügyvezetője az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: *Ebktv.*), a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: *Mt.*), a Polgári Törvénykönyvről szóló 2003. évi V. törvény (a továbbiakban: *Ptk.*) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében, az *Ebktv.* 63. § (4) bekezdésében előírt követelményének eleget téve a következő Esélyegyenlőségi Tervet (a továbbiakban: *Terv*) alkotja meg.

I. Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó jogszabályok

Az esélyegyenlőségi kérdésekben elsősorban az alábbi hazai és uniós jogszabályok irányadók:

- az Európai Unió Alapjogi Chartája,
- az Európai Unióról szóló szerződés,
- az Európai Unió működéséről szóló szerződés,
- a Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról,
- a Tanács 2010/48/EK határozata (2009. november 26.) a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről (),
- 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 irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet, a továbbiakban: *GDPR*),
- Magyarország Alaptörvénye,
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról,
- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvről,
- 2003. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről,
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról,
- 2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról (a továbbiakban: *Panasztv.*)

II. Az Esélyegyenlőségi Terv elvei és céljai

A Társaság

- az Ebktv. 4. §-a alapján a jogviszonyai, eljárásai és intézkedései – különösen lebonyolító szervei működése, szolgáltatásai nyújtása, projektjei megvalósítása – során, továbbá
- az Ebktv. 5. §-a alapján a foglalkoztatási, valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyai tekintetében

tiszteletben tartja az egyenlő bánásmód követelményét, és mindent megtesz annak megtartatása és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében: olyan feltételeket és körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők esélyegyenlőségének előmozdításához.

Az egyenlő bánásmód követelményének megtartása során az alábbi elveknek kell érvényesülniük:

- emberi méltóság tiszteletben tartása,
- hátrányos megkülönböztetés tilalma,
- partneri kapcsolat kiépítése, együttműködés fenntartása,
- méltányos bánásmód, rugalmasság.

A Társaság a jogviszonyai, eljárásai és intézkedései során a partnerség elvének érvényesítésére törekszik, ennek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök biztosítását.

A Társaság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja és elvárja minden szervezeti egység vezetőjétől és dolgozójától a kölcsönös tiszteletet, elismerést, megbecsülést a dolgozók emberi értékei, méltósága és egyéniségének megvédése érdekében. A Társaság pénzügyi lehetőségei függvényében olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely hozzájárul az egyenlő bánásmód megvalósításához. A Társaság méltányos és rugalmas intézkedésekkel törekszik az esélyegyenlőség biztosítására.

A Társaság az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, együttműködik a sérelmet szenvedett féllel, illetve az ügyben eljáró hatósággal, gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértések megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

A Társaság kötelezettséget vállal arra, hogy biztosítsa minden foglalkoztatott számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését a munkavállalás megkezdése előtt és alatt és annak megszűnése, megszüntetése során; az érintett védett csoportok helyzetének elemzésével felméri valós helyzetüket; elősegíti az esélyegyenlőségi célok megvalósulását és orvosolja az ezzel kapcsolatos esetleges sérelmeket.

A Társaság törekszik arra, hogy tevékenységei körében támogató intézkedésekkel erősítse a hátrányos helyzetű személyek felzárkóztatását, nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében esélytudatosságot fejez ki, nem közvetít hátrányos megkülönböztetést, arra törekszik, hogy csökkentse a csoportokra vonatkozóan esetlegesen meglévő előítéleteket, ösztönzi a nemek közötti egyenlőség előmozdítását, támogatja a munka-magánélet összehangolását, tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyeket megillető alapvető emberi jogokat.

III. Az Esélyegyenlőségi Terv és az Etikai Kódex kapcsolódási pontjai

Az Etikai Kódex elveivel és az abban foglalt értékekkel összhangban, a Társaságnál senki sem élvezhet előnyt, nem szenvedhet hátrányt neme, kora, származása, faji, nemzetiségi, felekezeti, politikai, rokonai hovatartozása, testi fogyatékosága, szexuális orientációja, érdekképviselési szervezetéhez való tartozása vagy ezzel összefüggő tevékenysége miatt.

A Társaság szigorúan tiltja az erőszak, megfélemlítés vagy zaklatás minden formáját. Ezek bármely formája úgy, mint a faji vagy szexuális, teljességgel elfogadhatatlan, és a vezetés felelőssége, hogy a felmerülő eseteket megfelelő módon kezelje. A munkavállaló joga és kötelessége, hogy a fentiekbe ütköző erőszakos megnyilvánulás bármilyen formájának észlelése esetén ez ellen fellépjen, és az esetről bejelentést tegyen a közvetlen felettes, az illetékes igazgató vagy az Etikai Bizottság felé.

Összhangban az Etikai Kódexben leírtakkal, a Társaság a biztonságos és egészséges munkakörülmények biztosítása érdekében létesítményeiben rendszeresen ellenőrzi a munkakörülményeket és ha szükséges, megteszi a kiigazító intézkedéseket. Működése során figyelembe vesz minden, a tevékenységére vonatkozó technológiai és ökológiai irányelvet, támogatja a szigorúbb elvárásokat támogató szabványok elfogadását.

IV. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

A Terv a hatályba lépésétől tartó határozatlan időtartamra vonatkozik, melyet szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni.

A Terv kiterjed a Társasággal foglalkoztatotti és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló foglalkoztatottakra jogviszonyuk létesítése során, foglalkoztatásuk teljes időtartamára függetlenül az alkalmazás jellegétől és a munkaidőtől, továbbá a jogviszony megszűnése során. A Terv tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések foglalkoztatotti célcsoportjainak meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló célokat, feladatokat és a felelős szervezeti egységet.

A Terv hatálya kiterjed a Társasággal annak tevékenysége során kapcsolatba kerülő személyekre is.

V. Helyzetfelmérés

A Társaság évente helyzetfelmérést készít annak érdekében, hogy feltárja az egyes célcsoportokba tartozó munkavállalók arányát a Társaságnál. A helyzetfelmérést a Terv Függeléke tartalmazza.

A helyzetfelmérés alapját szolgáló statisztikai adatok a Társaság – jogszabály alapján kötelezően vezetett – bérszámfejtési és adatszolgáltatási ügyviteli rendszerből, valamint a személyügyi adatbázisból kerülnek lekérdezésre.

VI. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

A Társaság különösen az alábbi munkavállalói célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében kíván erőfeszítéseket tenni:

- nők,
- várandós nők,
- gyermekgondozásból visszatérő,
- családostok,
- két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelők,
- 14 év alatti gyermeket egyedül nevelők,
- 40 évesnél idősebbek,
- fogyatékkal élők,
- megváltozott munkaképességűek,
- nyugdíjas korhoz közel álló.

A Társaság a stratégiai céljai és pénzügyi lehetőségei függvényében az általa nyújtott szolgáltatások terén az alábbi célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében kíván a jövőben erőfeszítéseket tenni:

- gyermekek, fiatalok,
- hátrányos helyzetű személyek,
- egészségügyi problémával küzdő, életmódváltásra nyitott személyek,
- időskorúak,
- fogyatékkal élők.

A meghatározott csoportok felsorolása nem jelent rangsort, ezek a csoportok át is fedhetik egymást. A felsorolás nem jelent sem teljeskörűséget, sem kizárólagosságot.

VII. Az esélyegyenlőségi intézkedések főbb célterületei

A foglalkoztatás terén különösen a következő folyamatokra összpontosulnak az esélyegyenlőségi intézkedések:

- foglalkoztatási jogviszony létesítése (álláspályázatok, toborzás, kiválasztás, szerződés-kötés, *preboarding* és *onboarding* folyamatok)
- munkavégzés feltételeinek biztosítása, fejlesztése
- javadalmazásra vonatkozó szabályok
- szakmai képzéshez és továbbképzéshez való hozzáférés biztosítása
- egyes célcsoportokra vonatkozó konkrét intézkedések

Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményét a Társaság szakmai tevékenységei kapcsán is betartani törekszik:

- lebonyolítói jogkörben végzett tevékenységek (támogatáskezelés)
- szakmai partnerkapcsolatok
- üzleti és ügyfélkapcsolatok
- nyilvános kommunikáció, megjelenés közösségi médiafelületek

VIII. Tervezett célok, intézkedések az egyes foglalkoztatási területeken

A Társaság lehetőségeihez mérten kiemelt céljai a foglalkoztatás terén biztosítandó esélyegyenlőségre vonatkozóan:

- a férfiak és nők részvételi aránytalanságainak csökkentése a foglalkoztatás terén,
- nők esélyegyenlőségének elősegítése a munkáért járó javadalmazásban: munkaerőpiaci bérkülönbségek, egyenlőtlenségek, diszkrimináció kiküszöbölése,
- szakmai eredményekre alapozott értékelési rendszer működtetése,
- a gyermekes munkavállalók foglalkoztatásának támogatása, gyermekgondozásból visszatérő szülők visszaintegrálásának támogatása,
- kisgyermeket nevelő nőkkel szembeni foglalkoztatási diszkrimináció elkerülése;
- a munka-magánélet kiegyensúlyozott arányát segítő intézkedések biztosítása,
- családbarát munkafeltételek kialakítása.

A Társaság jogszabályi kötelezettségei teljesítéséhez, pénzügyi lehetőségeihez, tevékenysége jellemzőihez és a betöltendő munkakörökkel kapcsolatos elvárásokhoz mérten törekszik arra, hogy fenntartsa és továbbfejlessze az alábbi, már meglévő gyakorlatokat:

- a Társaság a teljes felvételi eljárás során (álláspályázatok megfogalmazása, toborzás, kiválasztás, szerződés-kötés, *pre-* és *onboarding* folyamatok) figyelemmel van arra, hogy kizárólag a szakmai előmenetel alapján hozzon döntést és a pályázók között az Ebktv. 8. §-ban felsorolt védett tulajdonságok tekintetében semmilyen formában ne alkalmazzon hátrányos különbségtételt, akár nyilvános pályázat, akár belső kiválasztás, akár pályázaton kívüli eljárás során;
- az új munkavállalók beilleszkedését támogató szervezeti kultúra és belső kommunikációs eszközök kialakítása, szükség esetén tapasztalt mentor biztosítása, a belső elfogadást és nyitottságot támogató szervezeti kultúra fejlesztése a csapatépítő rendezvényeken;

- az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének biztosítása érdekében a Társaság a munkavállalók jövedelmében a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák, szakmai tapasztalat és teljesítmény értékelése alapján tesz különbséget, ahol jogszabály kötelezővé teszi, ott a Javadalmazási Szabályzat előírásai alkalmazandók;
- az AOFK Kisokos c. kiadványban a fontos munkaügyi információk célzott átadásával támogatja az új munkatársak és gyakornokok gyors és sikeres beilleszkedését, eligazodását;
- a társaság munkavállalói számára közös meghajtón elérhető tájékoztató tartalomhoz történő hozzáféréssel valamennyi munkavállaló számára biztosítja az aktuális információk elérhetőségét;
- a VIDRA ügykezelő fejlesztése révén kialakításra került egy olyan webes felület, amely a fontos munkaügyi információk célzott átadásával támogatja az új munkatársak és gyakornokok gyors és sikeres beilleszkedését, valamennyi munkavállaló számára biztosítja a hasznos és szükséges információk gyors és naprakész hozzáférhetővé tételét;
- belső kommunikációs csatornák folyamatos fejlesztése, kiegyensúlyozott információáramlás biztosítása: az állományban lévő dolgozó meghívása az informatív tájékoztatásokra (Mozaik Café, Tudásklub stb.), belső hírlevél (Hétvidító) küldése;
- a pályakezdő munkavállalók támogatása a Társaság gyakornoki programjai keretében; a gyakornokok munkahelyi beilleszkedésének támogatása egy tapasztalt munkatárs (mentor) segítségével;
- az esélyegyenlőség erősítése munkavédelmi előírások fokozott betartásával (szemüveg, kontaktlencse vásárlás támogatása, ergonomikus munkaállomások és megoldások bevezetése, mint pl. álló helyzetben is jól használható munkaállomás kialakítása a munkaképesség megtartása érdekében, íróasztal alatti lábtartó, tartásjavító Fit Ball stb.);
- béren kívüli juttatások biztosítása (Széchenyi Pihenő Kártya, Aktív Magyarok zseb, munkába járás és hazautazás támogatása a jogszabályi kötelező költségtérítési kereteken felül);
- a munka és magánélet egyensúlyának biztosítása a Társaság működési sajátosságaihoz igazodóan: a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából igénybe vehető rugalmas munkaidő beosztás, igény esetén egyedi megállapodás a munkavállalóval; a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartásának figyelembevétele a 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál, szakmai képzéseinek elrendelésénél, szabadságai kiadásánál; otthoni munkavégzés lehetőségének biztosítása; a bölcsődei, óvodai szolgáltatások költségeinek térítése; bölcsődei, óvodai, iskolai rendhez igazodó munkakezdés, munka befejezés biztosítása az érintett munkavállalóknak; e feltételeket a Társaság olyan feltételekkel biztosítja, amelyek nem rónak

aránytalanul nagy terhet a többi dolgozóra, illetve ez a munkaszervezésben megoldható;

- munkaidőkedvezmény biztosítása a jogszabályban előírt kötelező szakmai (tovább)képzéseken történő részvételhez; a munkatársak szakmai fejlődésének és előmenetelének támogatása az egyéni szakmai fejlődési igényeket lehetőség szerint figyelembe vevő képzési terv kidolgozásával; a Társaság a képzésekről mindenki számára elérhető tájékoztatást nyújt;
- a szabadság kiadásának rugalmas kezelése, lehetőség szerint figyelembe véve a családi és egészségügyi okokra hivatkozva kért, soron kívüli szabadság igényeket;
- a dolgozó terhességének 6. hónapjától vagy a terhes dolgozó indokolt kérésére, az érintett dolgozó számára a lehetőségek figyelembevételével könnyített munkafeltételek biztosítása, a szükséges orvosi vizsgálatokon, kezeléseken történő részvételhez munkaidő kedvezmény engedélyezése;
- a szülési szabadság, gyermekgondozás, közeli hozzátartozó ápolása miatti távollét ideje alatt is folyamatos kapcsolattartás a munkavállalókkal, tájékoztatás a közérdekű tudnivalókról, illetve a szülőket érintő információkról (pl.: jogi és pénzügyi, társadalombiztosítási szabályok, adatszolgáltatási kötelezettségek, elérhető kedvezmények, juttatások, egyéb változások), a szervezeti életbe történő bekapcsolódását biztosítása, meghívás Társasági rendezvényekre, programokra;
- családi rendezvények szervezése az év során (pl. Mikulás, adventi koszorúkészítése, karácsony, farsang, gyereknap);
- a egészségmegőrzés érdekében az egészséges életmód népszerűsítése a munkahelyen: gyümölcs biztosítása, közös sportolási lehetőségek, aktív életmódot, mozgást középpontba állító csapatépítő tréningek;
- kutya barát munkahely körülményeinek megteremtése figyelemmel a dolgozók igényeinek és elvárásainak kölcsönös tiszteletben tartására.

A Társaság lehetőségeihez mérten támogatja a fogyatékkal élők elhelyezkedését, munkavégzésüket segítő körülményeket, irodai akadálymentesítést, ha fogyatékkal élő személy által betölthető a munkakör. Amennyiben valamely meglévő munkavállaló munkaképessége csökken a munkaviszonya alatt, a Társaság a lehetőségekhez mérten törekedni fog a munkavállaló megtartására.

IX. Tervezett célok, intézkedések a Társaság által nyújtott szolgáltatások terén

A Társaság szolgáltatásai nyújtása és feladatai ellátása során soha nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést, jogtalan előnyt nem nyújt és nem fogad el, feladatait szigorúan a jogszabályi előírások szerint és a legmagasabb szintű szakmai elvárásoknak megfelelően végzi.

A Társaság papír alapú, illetve a közösségi médiában megjelenő kiadványaiban, kommunikációjában soha nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést; törekszik a nyelvi akadálymentesítést támogató megoldások kidolgozására és bevezetésére.

X. Az Esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomon követése, felülvizsgálat

A Társaság Etikai Bizottságának feladata a Tervben foglalt célok és intézkedések megvalósulásának nyomon követése, illetve az egyenlő bánásmódhoz és esélyegyenlőséghez kapcsolódó elvek megsértésének kivizsgálása, továbbá javaslattevés a Társaság ügyvezetése felé az esélyegyenlőséget támogató intézkedések, kedvezmények, juttatások felülvizsgálatára, kibővítésére, átalakítására.

A Társaság a Terv felülvizsgálata során műhelymunkát szervez, melynek célja megismertetni és közösen értelmezni a dokumentum tartalmát a munkavállalókkal úgy is, hogy az hogyan befolyásolja a mindennapi munkavégzésüket, milyen feladatokat jelöl ki és milyen lehetőségeket hordoz a számukra, milyen irányban érzik szükségét a módosításnak, új irányok kijelölésének, mely területen érzik a támogatás és odafigyelés szükségét a munkáltató részéről.

XI. A dolgozó elégedettségét mérő intézkedések

A Társaság nyitott a dolgozók visszajelzéseire az esélyegyenlőséget támogató intézkedések terén, az olyan megoldásokat keresi, amelyek valós és hatékony segítséget nyújtanak az egyenlő bánásmód követelményének való megteremtés terén.

A Társaság célja, hogy az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményeinek történő megfelelés terén a Terv megvalósítási időszakában felmérje dolgozói elégedettségét, véleményét, bevonja őket az intézkedések megvalósításának értékelésébe, a további szükséges intézkedések tervezésébe.

A Társaság elkötelezett arra, hogy a Tervben meghatározott elveket és célokat tudatosítsa dolgozóiban, feltárja az egyes célcsoportokhoz tartozó munkatársakat, azok igényeit, szemléletformáló programokat, beszélgetéseket kezdeményezzen és szervezzon.

XII. Panasztétel biztosítása az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek megsértése esetén

Esélyegyenlőségi kérdésekben az Etikai Bizottság tagjai mellett a munkáltatói jogokat gyakorló ügyvezető vagy az általa megbízott személy, a szervezeti egységek vezetői, a HR munkatársak, a megfelelési tanácsadó és a belső ellenőrzési vezető felé fordulhatnak a dolgozók.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a munkavállaló vagy munkavállalók csoportja panasszal élhet az Etikai Bizottság felé. Az Etikai Bizottság

eljárásának szabályait az Etikai Kódex tartalmazza.

Panasz tehető a belső visszaélés-bejelentési csatornán is az erre vonatkozó belső szabályzat, illetve a Panasztv. rendelkezéseinek megfelelően.

A panasz lehetősége nem érinti a panaszos azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a jogszabály alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

XIII. Záró rendelkezések

Jelen Esélyegyenlőségi Terv 2025. július 1. napján lép hatályba.

Budapest, 2025. június 30.

Függelék:

HELYZETFELMÉRÉS

A Társaságnál a 2025. június 1-i állapotnak megfelelően az alkalmazotti létszám 63 fő.

Célcsoport:	Létszám (fő):	Arány az összes munkavállalóhoz (%):
Nő	33	52,38
Férfi	30	47,62
Negyven évnél idősebb, közülük ötven évnél idősebb:	31 7	49,21 11,11
Védett korban lévő:	0	0,00
Roma:	0	0,00
Fogyatékossgal élő:	0	0,00
Két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő	6	9,52
Nagycsaládos	6	9,52
Pályakezdő	2	3,17
Beteg hozzátartozót a családban gondozó	0	0,00
GYES/GYED-en lévő	1	1,59
GYES/GYED-ről 12 hónapon belül visszatérő	1	1,59
Gyakornok	0	0,00

A Helyzetelemzés alapján a Társaság a női (52,38%), a negyven évnél feletti (49,21%) és a kisgyermeket nevelő, illetve nagycsaládos (10%) munkavállalók célcsoportjaira fókuszál; az e célcsoportokra irányuló intézkedéseknek, programoknak lesz a leginkább érezhető hatása a munkahellyel való elégedettségükre és a munkáltató megítélésére.

Az adatokból kitűnik, hogy a Társaságnál a nők nagyobb arányban kerülnek foglalkoztatásra, mint a férfiak; ez a nemek közötti foglalkoztatási arány magasabb, mint az országosan tapasztalható átlag. A Társaság jelentős számban foglalkoztatja a negyven év feletti korosztályt, de gyakornoki programja keretében lehetőséget biztosít a pályakezdő fiataloknak és nagy figyelmet fordít az ötven év feletti korosztály munkakörülményeinek, munkafeltételeinek igény szerinti és lehetőségekhez mérten történő kialakítására, kiigazítására. A nagycsaládos munkavállalók közel 10%-át teszik ki a teljes létszámnak, munkavégzésüket családbarát munkafeltételekkel támogatja a Társaság. Nagy figyelmet fordít a gyermekgondozáson lévő munkatársakkal való folyamatos kapcsolattartásra, a munkába visszatérő kollégák integrálására, gyermek- és családközpontú programok szervezésére.

Már a toborzásnál, a kiválasztás során odafigyel a Társaság a nők és férfiak, a negyven év feletti, valamint a gyermekes, nagycsaládos jelentkezők esélyegyenlőségére, a nők és a férfiak egyenlő bérezésére, a munkavégzés során az előmenetel, a bérfejlesztés biztosítására nemtől, családi állapottól függetlenül, valamint a munka-magánélet egyensúlyára, különös tekintettel a nők, kisgyermekes és nagycsaládos munkavállalók esetén; e célcsoportokat részmunkaidős foglalkoztatással és kedvező munkaidő-beosztással támogatja. A szakmai fejlődés terén a Társaság az esélyegyenlőség jegyében és lehetőségeihez mérten biztosítja és támogatja a folyamatos szakmai fejlődést, valamennyi munkavállaló részére biztosítja a hozzáférést a számára legmegfelelőbb képzési formához.