ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **"TOPSAFE" Kft.** az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

A **"TOPSAFE" Kft.** a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A **"TOPSAFE" Kft.** a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- 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.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A **"TOPSAFE" Kft.** a foglalkoztatás során 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.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

Cégünk a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiknál.
Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért cégünk méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2026. évet tükrözik.

A **"TOPSAFE" Kft.**-nél munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Nők létszáma:	13
40 év feletti munkavállalók	19
Fogyatékkal élők	2
Gyermekesek	21
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	2
Gyermekét egyedül nevelők	1

II. Konkrét célok

A **"TOPSAFE" Kft.** az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

1) A **"TOPSAFE" Kft.** ügyvezetője az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi munkatársat nevez ki.
2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
4) Munkakörülmények javítása a 4o év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
6) A foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

III. Programok a célok megvalósítása érdekében

1) A kinevezett esélyegyenlőségi munkatárs feladatkörébe tartozik:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesítésének folyamatos felülvizsgálata
- az esélyegyenlőséggel és a munkáltatással kapcsolatos jogszabályi változások figyelemmel kísérése
- a tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, továbbítása a munkáltató felé
- a terv felülvizsgálatának előkészítése
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése
- cégvezetés segítése az esélyegyenlőség érvényesítésében.

2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:
Álláshirdetésekben ne szerepelhessenek életkori kitételek.
A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzék.
A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 4o év feletti jelentkezőket.

3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

   Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget. A 4o év felettiek részére kiemelt módon kel biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket. Szervezni kell a 4o év feletti munkavállalók részére képzéseket (nyelvi, informatikai).

4) Munkakörülmények javítása a 4o év felettiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

   Meg kell szervezni éves prevenciós szűrővizsgálatokat. A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

   Nem szabad hátrányos megkülönböztetést eredményező gyakorlatot alkalmazni a juttatások, kedvezmények adása terén a 4o év felettiek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál. Gyermekeseknél a törvényben előírt munkaidő kedvezményt kell biztosítani. A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél (születés, esküvő, haláleset stb.)

6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

   A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni. Nem szabad csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül. Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási / felülvizsgálati határideje: évenként, minden év január 15-ig.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő személyek aláírásukkal elfogadják el.

Nagytarcsa, 2026.01.09.

.....
Varga Csaba
ügyvezető

.....
Ungrischpek Andrea
esélyegyenlőségi munkatárs