



## SW UMWELTTECHNIK MAGYARORSZÁG KFT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2026. január 1. – 2027. december 31. közötti időszakra

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvényben foglalt lehetőség alapján jött létre és került elfogadásra az SW Umwelttechnik Magyarország Kft. (a továbbiakban, mint munkáltató vagy Társaság), képviselőjében: Foór Bálint cégvezető és Schmidt Péter ügyvezető részéről a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, valamint azzal a kiemelt céllal, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállalók és képviselőik figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására.

Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályokból, belső szabályzatokból, illetve megállapodásokból következnek, de azokkal összefüggő pontosításokat és bővítet jogosultságokat beemel a normaszöveg.

### 1. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

#### 1.1. Időbeli hatály

Az esélyegyenlőségi tervet a Társaság 2026. január 1. és 2027. december 31. közötti határozott időtartamra fogadja el azzal, hogy töreksenek az abban foglalt vállalások ez idő alatt történő megvalósítására.

#### 1.2. Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv a Társasággal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre terjed ki.

#### 1.3. Tárgyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározását a Társaságnál, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott évre megfogalmazott célokat és feladatokat.

### 2. Alapelvek

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben megfogalmazott elvekkel összhangban a Társaság az egyenlő bánásmód, valamint a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében az esélyegyenlőségi terv megvalósítása során a következő alapelvek érvényesülését tartja szükségesnek.

#### 2.1. Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az SW Umwelttechnik Magyarország 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 bármilyen - különösen életkoruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, származásuk, bőrszínük, anyaságuk vagy apaságuk, szexuális irányultságuk, társadalmi származásuk, vagyoni helyzetük, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációjára. Az elv alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

#### 2.2. Méltányos és rugalmas elbánás

A Társaság rögzíti, hogy a megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, amely a munkavállalókat vagy egyéb jellegű foglalkoztatási jogviszonyban állókat érheti foglalkoztatásuk során. Ezért olyan méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki és olyan testületeket, fórumokat működtetnek, amelyek feltárják az esetleges problémákat és elősegítik az érintettek pozíciójának javulását, megőrzését.

*Concrete mission since 1910*

### 2.3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát és egyediségét. Ennek érdekében – a saját és a munkavállalók érdekeit is szem előtt tartva – olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, melyek ezen értékek megőrzéséhez hozzájárulnak.

### 2.4. Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A munkáltató az esélyegyenlőségi terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik a munkavállalókkal.

### 2.5. Társadalmi szolidaritás

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

## 3. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

A Társaság jelen esélyegyenlőségi tervében az alábbi munkavállalói célcsoportokat emeli ki azzal, hogy a meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések és a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort, független az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A felsorolás nem jelent teljes körűséget, hiszen számos más szempont alapján is lehetnek a társaság munkatársai hátrányos helyzetben. Éppen ezért a munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy folyamatosan figyelemmel kísérje mindazon szempontokat, amelyek alapján valamely munkavállalói csoport hátrányos helyzetbe kerülhet, vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehet kitéve.

- Nők
- Családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:
  - három vagy több 16 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók
  - gyermeküket egyedül nevelő munkatársak
  - fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak
- 40 éven felüliek
- Új belépők, pályakezdők
- 25 éven aluliak
- Öregségi nyugdíj előtt állók

## 4. Helyzetfelmérés

### 4.1. Statisztikai adatok

Az SW Umwelttechnik Magyarország Kft. esélyegyenlőségi tervének megalapozása érdekében a 2025. október 31-i állapotot alapul véve helyzetfelmérést készített. A helyzetfelmérés alapjául a munkavállalókról a társaság személyügyi nyilvántartási rendszerében (NEXON Bér) nyilvántartott adatok szolgáltak. Az SW Umwelttechnik Magyarország Kft. munkajogi létszáma 2025. október 31-én 254 fő volt.

Ezen belül az egyes célcsoportok megoszlása a következő:

S.sz.	Megnevezés	Létszám	Megoszlás
1	Családos munkavállalók	140 fő	55 %
	- ebből 3 vagy több gyermeket nevelők	34 fő	13 %
2	40 éven felüliek	135 fő	53 %
3	Nők	70 fő	28 %
4	Új belépők	26 fő	10 %
	- ebből pályakezdők	1 fő	0 %
5	Öregségi nyugdíj előtt állók	22 fő	9 %
6	Fizetés nélküli szabadságon lévő gyermek ápolása miatt	12 fő	5 %
7	25 éven aluliak	7 fő	3 %
8	Tartósan beteg gyermeket / hozzátartozót ápolók	7 fő	3 %

- Családos munkavállalónak a gyermekek után pótszabadságot és / vagy családi adókedvezményt igénybe vevőket, illetve a legalább 1 fő 20 éves vagy annál fiatalabb gyermeket nevelőket tekintjük. Az adatok a munkaügyi nyilvántartások alapján vannak összesítve.
- Öregségi nyugdíj előtt állók, akik a törvények alapján 5 éven belül nyugdíjba vonulhatnak.

- Súlyos, vagy tartós beteg gyermeket nevelők, illetve beteg hozzátartozót ápolóknak minősülnek, akik a beteg gyermek tekintetében pótszabadságot vesznek igénybe.
- Új belépők, pályakezdők, akik 2025. január 1-én vagy azt követően léptek be.

#### 4.2. Értékelés

A fenti adatok alapján megállapítható, hogy Társaságunkon belül a legnagyobb munkavállalói célcsoportot a családi munkavállalók alkotják 55 %-kal. Őket követik a 40 éven felüli munkavállalók 53 %-kal, majd a nők 28 %-kal és az új belépők 10 %-kal következnek.

A fentiek figyelembevételével az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott intézkedések jelentős része a beazonosított legnagyobb arányú munkavállalói célcsoportok helyzetének javítását célozza.

### 5. Célkitűzések, intézkedések

#### 5.1. Esélyegyenlőségi Bizottság választása a munkavállalókkal közösen

A munkáltató az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése érdekében 2014. július 21-én Esélyegyenlőségi Bizottságot alapított. A bizottság 2014. augusztus 1-én kezdte meg működését. A Bizottság a munkáltató és a munkavállalók által delegált tagokból áll. A Bizottság elnöke az ügyvezető, tagjai az esélyegyenlőségi referens és a munkavállalók által delegált 2 fő (1 fő szellemi, illetve 1 fő fizikai dolgozó). A Bizottság feladat- és jogkörét, valamint működési rendjét az Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrendje határozza meg.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak újraválasztása vagy új tagok választása szükséges a 2026. január 1. és 2027. december 31. közötti időszakra.

Felelős: ügyvezető

Határidő: 2026. január 1.

Közreműködők: esélyegyenlőségi referens, munkavállalók

#### 5.2. Esélyegyenlőségi Bizottság működtetése

A munkáltató biztosítja az Esélyegyenlőségi Bizottság működését, annak ügyrendje szerint.

Felelős: ügyvezető

Határidő: folyamatos (ezen esélyegyenlőségi terv hatálya alatt)

Közreműködők: Esélyegyenlőségi Bizottság

#### 5.3. Esélyegyenlőségi referens megbízása

A Társaság az esélyegyenlőségi tevékenység koordinálása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki. A referens megbízatása az adott időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv időbeli hatályának végéig szól. Az esélyegyenlőségi referens tagja az Esélyegyenlőségi Bizottságnak. A referens feladat- és jogkörének részletes meghatározására a megbízólevélben kerül sor. A feladatot ellátó személyt munkaügyi védelem illeti meg feladatának ellátása idejére és az azt követő 2 évben.

Felelős: ügyvezető

Határidő: 2026. január 1.

Közreműködők: ügyvezető, esélyegyenlőségi referens

#### 5.4. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos munkavállalói szemléletformálást elősegítő programok, rendezvények szervezése és működtetése.

A munkáltató fontosnak tartja, hogy erősítse munkatársainak az esélyegyenlőségi kérdések iránti fogékonyságát, valamint a hátrányos helyzetű csoportok problémái iránti empátiáját. Ennek érdekében olyan programokat, ill. rendezvényeket szervez, amelyek a munkatársak szemléletét ebben az irányban formálják.

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság

Határidő: folyamatos (ezen esélyegyenlőségi terv hatálya alatt)

Közreműködők: esélyegyenlőségi referens, humánerőforrás osztály

#### 5.5. Törekvés a munkavállalók jó egészségi és mentális állapotának, valamint jó közérzetének megtartására

A Társaság különféle egészségügyi szűrővizsgálatok szervezésével járul hozzá munkavállalói egészségének megőrzéséhez. Az egészségmegóvás érdekében a munkavégzéshez szükséges védőfelszerelést és a munkahelyi ergonómiai szempontoknak megfelelő irodai berendezéseket, felszereléseket – a költségvetési lehetőségek keretei között – biztosítja.

Felelős: ügyvezető

Határidő: folyamatos (ezen esélyegyenlőségi terv hatálya alatt)

Közreműködők: HR osztály, üzem-egészségügyi szolgálat

## 5.6. Az egyes célcsoportokra vonatkozó lehetséges intézkedések bevezetésének vizsgálata

A Társaság ezen esélyegyenlőségi tervében meghatározott, hátrányos helyzetűnek tekintett munkavállalói célcsoportok tekintetében olyan intézkedések és programok felkutatására törekszik, amelyek elősegítik az esélyegyenlőség előmozdítását. Az egyes célcsoportoknál ilyen intézkedések lehetnek a következők:

### 5.6.1. Családos munkavállalók

- Rugalmas munkaidő-szervezés vagy csúsztatható munkakezdés
- Részmunkaidős foglalkoztatás
- Szülési szabadságon, illetve gyermek ápolása céljából fizetés nélküli szabadságon lévő munkatársakkal való szervezett, dokumentált kapcsolattartás
- Szabadságok ütemezésénél a családosok igényeire tekintettel kell lenni (bölcsődei, óvodai, iskolai szüneteket figyelembe kell venni)
- Elvált szülők esetében a gyermekláthatások munkaszervezési oldalról történő támogatása (pl. munkanap áthelyezéssel/műszakcserével)
- A kisgyermekes munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének tilalma
- A törvényekben előírt szülési és apasági szabadság biztosítása

### 5.6.2. 40 év feletti munkavállalók

- életkoron alapú közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma a toborzás, kiválasztás, bérezés, előléptetés és képzések során
- az emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, tanulás terén az életkortól függetlenül cégünk biztosítja az egész életen át való tanulás lehetőségét a 40 év feletti munkavállalók részére is
- a munkáltató lehetőséget biztosít arra, hogy a 40 év feletti munkavállalók közül minél többen részt vehessenek továbbképzési programjain
- életkortól független előmeneteli lehetőségek biztosítása
- egészségmegőrző programok szervezése
- öregségi nyugdíj előtt álló (maximum 5 év) munkavállalók munkaidejét nem csökkenti az ő beleegeyzése nélkül

### 5.6.3. Nők

- Nemi alapú közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma a toborzás, kiválasztás, bérezés, előléptetés és képzések során
- Rugalmas munkaidő-szervezés vagy csúsztatható munkakezdés
- Részmunkaidős foglalkoztatás
- Szakirányú diplomával rendelkező nők létszámának növelése a műszaki területen

### 5.6.4. Új belépők, pályakezdők

- Munkaerő felvételnél az álláshirdetésekből ne szerepeljenek megkülönböztető kitételek. A hangsúlyt a szükséges készségekre, gyakorlati tapasztalatokra kell elsősorban helyezni kortól és nemtől függetlenül.
- Hátrányos helyzetű célcsoport alkalmazása során semmilyen diszkriminatív megoldás nem fordulhat elő.
- A könnyebb beilleszkedést elősegítő programok alkalmazása (személyre/munkakörre szabott ismerkedési tervek kidolgozása, mentori rendszer kiépítése)

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság

Határidő: folyamatos (ezen esélyegyenlőségi terv hatálya alatt)

Közreműködők: esélyegyenlőségi referens, humánerőforrás osztály

## 6. Megvalósulás nyomon követése

Az esélyegyenlőségi referens legalább félévente beszámolót készít a feladatok teljesüléséről és azt jóváhagyásra az Esélyegyenlőségi Bizottság elé terjeszti. Az Esélyegyenlőségi Bizottság a beszámoló jóváhagyása mellett az elmúlt időszak tapasztalatai alapján további intézkedésekre tehet javaslatot az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében.

Az esélyegyenlőségi referens a Társaság operatív igazgatóságának legalább félévente tájékoztatást ad az esélyegyenlőségi terv feladatainak végrehajtásáról, valamint a további teendőkről.

## 7. Egyenlő bánásmód követelményeinek sérelme és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok esetén alkalmazandó eljárásrend

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően panasszal élhet a Munkáltatónál, melyet az köteles kivizsgálni. A panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén indított eljárásban a munkavállalónak meg kell jelölnie, hogy a munkáltató mely intézkedése vagy magatartása következtében érte őt hátrány, és hivatkoznia kell arra, hogy a hátrány okozásakor a 2003. évi CXXV. törvény 8. §-ban meghatározott tulajdonságok valamelyikével rendelkezett.

Az eljárásban a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy adott jogviszonyban nem volt köteles megtartani.

A munkavállaló az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével, így a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel, zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszát, valamint az esélyegyenlőséggel kapcsolatos bármely más panaszát az Esélyegyenlőségi referensnél terjesztheti elő írásban vagy szóban. Szóban előterjesztett panasz esetén az Esélyegyenlőségi referens a panaszról jegyzőkönyvet készít.

Az Esélyegyenlőségi referens a panaszt - a panasztevő kérelmére, ha ez az eljárás lefolytatását nem akadályozza, anonim módon - a panasz megtételétől számított 3 munkanapon belül a Munkáltató elé terjeszti.

Amennyiben a panasz munkáltatói intézkedés ellen irányul, a Munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a Munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy elbírálásáig. Amennyiben a panasz nem a Munkáltató intézkedése ellen irányul, a Munkáltató a panasz kivizsgálásáig és elbírálásáig is köteles mindent elkövetni a munkavállaló által kifogásolt jelenség (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.) megszüntetése érdekében.

A Munkáltató a panasz kivizsgálására 3 fős Esélyegyenlőségi Vizsgálóbizottságot jelöl ki. A bizottság tagja az esélyegyenlőségi referens, a panasztevő közvetlen munkahelyi felettese, valamint az Esélyegyenlőségi bizottság egyik tagja.

Az Esélyegyenlőségi Vizsgálóbizottság a panaszt kivizsgálja. A bizottság a vizsgálatot a panasztevő kérésére - ha ez az eljárás lefolytatását nem akadályozza - a panasztevő személyének titkokban tartásával, adatainak zárt kezelésével végzi el. A vizsgálat során a bizottság a panasztevőt és a panasszal érintetteket, tanúkat meghallgathatja, a panasszal kapcsolatos iratokba betekinhet, helyszíni szemlét tarthat. A bizottság a vizsgálat eredményéről jelentést készít és a panasz megoldására vonatkozó javaslatával együtt a kijelölésétől számított 8 munkanapon belül a Munkáltató elé terjeszti.

A Munkáltató az Esélyegyenlőségi Vizsgálóbizottság jelentésének benyújtásától számított 3 munkanap alatt meghozza érdemi döntését és arról írásban tájékoztatja a panasztevőt. Amennyiben a Munkáltató jogsértést állapít meg, intézkedik a jogsértő állapot megszüntetéséről, valamint a jogsértő magatartás további folytatásának megtiltásáról.

Amennyiben a munkavállaló nem igényli a fenti panasztételi eljárást, vagy a Munkáltató döntését, intézkedését nem fogadja el, a 2003. évi CXXV. törvényvonatkozó rendelkezései szerint (12-17. §) igényelhet jogorvoslatot.

A panasztételi eljárásban meghatározott határidők indokolt esetben egy alkalommal legfeljebb az eredeti időtartamukkal meghosszabbíthatók. A meghosszabbításról a panasztevőt haladéktalanul tájékoztatni kell.

A fenti eljárás valamennyi résztvevője köteles tiszteletben tartani a panasztevő és az eljárásban érintett egyéb résztvevők (tanúk) személyes adatainak védelméhez fűződő jogát, és köteles titokban tartani az eljárás során tudomására jutott információkat. A Munkáltató az eljárás eredményeként meghozott döntéséről a munkavállalókat az ügy tárgyának megfelelő körben, a személyes adatok védelméhez fűződő jog biztosításával tájékoztathatja.

## 8. Záró rendelkezések

A Felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató jelen esélyegyenlőségi terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.

A Felek rögzítik, hogy a következő időszakra szóló esélyegyenlőségi tervet 2023. december 31-ig törekszenek elfogadni.

Majosháza, 2025. december 19.



Foór Bálint

cégvezető



Schmidt Péter

ügyvezető

