

A PannonWatt Zrt. esélyegyenlőséget biztosító munkáltató. Az esélyegyenlőség elvét rögzítő jogszabályoknak való megfelelés a Társaság alapelve, amelynek értelmében tilos bármilyen, nem, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai tulajdonságokon, nyelven, valláson vagy meggyőződésen, politikai vagy más nézeteken, nemzeti kisebbséghez tartozáson, tulajdonon, születésen, fogyatékossgon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés. Az elv szerint a férfiak és nők közötti teljes munkahelyi egyenlőség is alapvető fontosságú.

A Társaság esélyegyenlőség iránti elkötelezettsége az etikai iránymutatásokban is nyilvánvalóvá válik. A Társaság elkötelezett a sokszínűséggel és a befogadással kapcsolatos politika bevezetése mellett. Munkatársainak egyenlő esélyeket biztosít, ügyel arra, hogy valamennyi munkatárs egyenlő elbánásban részesüljön, és egyenlő lehetőségeket kapjon a szakmai fejlődés terén.

A sokszínűség és a befogadás fogalma:

Sokszínűség

Azt jelenti, hogy a munkatársak tükrözik az európai sokféleséget, a nem, az életkor, a nyelv és a kultúra tekintetében.

Befogadás

Figyelembe veszi a személyiségeket és a preferenciákat, hogy azok teljes mértékben hozzájárulhassanak a közös szervezeti célkitűzésekhez.

A befogadás azt jelenti, hogy a Társaság lehetővé teszi a munkatársai számára, hogy teljes mértékben önmagukat adhassák a munkahelyen és képességeiket a legjobban kihasználva végezhessék a munkájukat.

Felelősségek

Vezetőség: A vezetés felelős a sokszínűségi és befogadási politika megvalósításáért és folyamatos fejlesztéséért.

Munkavállalók: Minden munkavállaló felelős azért, hogy hozzájáruljon a befogadó munkakörnyezet fenntartásához és támogassa a sokszínűségi célokat.

Prioritások 2025-2030

1. **Tájékoztatás és szerepvállalás:** a Társaság képzéseket szervez az esélyegyenlőség ismertetésére, figyelemfelkeltési céllal.
2. **Alkalmazkodás:** a Társaság rugalmas munkafeltételeket biztosít munkatársai számára.
3. **Védelem:** a Társaság megvizsgálja, milyen erősségekkel és tapasztalatokkal segítik az idősebb alkalmazottak a munkát és milyen nehézségekkel szembesülnek a munkavégzésük során. Programokat (mentor) dolgoz ki, hogy a tudásukat és a tapasztalatukat átadják a fiatalabb generációknak.

Budapest, 2025.12.01.



Vőneki Róbert

Vezérigazgató