

**MAGYAR TELEKOM NYRT.
T-SYSTEMS MAGYARORSZÁG ZRT.**

Magyar Telekom Központi Üzemi Tanács
T-Systems Üzemi Tanács
Távközlési Szakszervezet
T-Net Szakszervezet

**A MAGYAR TELEKOM NYRT. ÉS A
T-SYSTEMS MAGYARORSZÁG ZRT.
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

2021. JANUÁR 1-JÉTŐL 2025. DECEMBER 31-IG TERJEDŐ IDŐSZAKRA.

MEGÁLLAPODÁS

A MAGYAR TELEKOM NYRT. ÉS A T-SYSTEMS MAGYARORSZÁG ZRT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVÉRŐL

2021. JANUÁR 1-JÉTŐL 2025. DECEMBER 31-IG TARTÓ IDŐSZAKRA.

Amely létrejött egyrészről a Magyar Telekom Távközlési Nyilvánosan Működő Részvénytársaság és a T-Systems Magyarország Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban mint munkáltató(k), vagy Társaság(ok), vagy Magyar Telekom Nyrt. és/vagy T-Systems Magyarország Zrt.), képviselőjében: Friedl Zsuzsanna Chief People Officer, másrészről

a Magyar Telekom Nyrt. munkavállalói érdekképviselői:

- A Magyar Telekom Nyrt.-nél képviselővel rendelkező szakszervezetek:
 - Távközlési Szakszervezet (továbbiakban TÁVSZAK), képviselőjében: Radvánszki Ilona TÁVSZAK elnök,
 - T-Net Szakszervezet (továbbiakban T-Net), képviselőjében: Szatmári Lajos elnök
- a Központi Üzemi Tanács (továbbiakban KÜT), képviselőjében: Bereznai Gyula elnök

a T-Systems Magyarország Zrt. munkavállalói érdekképviselői:

- a T-Systems Üzemi Tanácsa (továbbiakban ÜT), képviselőjében: Szabó Péter elnök
- Távközlési Szakszervezet (továbbiakban TÁVSZAK), képviselőjében: Kalmár László TÁVSZAK T-Systems elnök

továbbiakban együttesen: Felek között

PREAMBULUM

A Felek az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben foglalt lehetőség, valamint a Magyar Telekom Nyrt.-nél 2010. szeptembere óta bevezetett gyakorlat alapján, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, az esélyegyenlőség elősegítése, valamint a meghatározott társadalmi szempontból hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása érdekében esélyegyenlőségi tervet fogadnak el.

1. ESÉLYEGYENLŐSÉGITERV HATÁLYA

1.1. Időbeli hatály

Az Esélyegyenlőségi tervet a Felek 2021. január 1-jétől 2025. december 31-ig tartó határozott időtartamra fogadják el.

A Felek az Esélyegyenlőségi tervbe foglalt vállalásokat 2025. december 31-ig töreksenek megvalósítani. A Felek együttesen dönthetnek az egyes intézkedések határidejének szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről.

1.2. Személyi hatály

Az Esélyegyenlőségi terv a Társaságokkal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed, valamint egyes elvek, célok és intézkedések vonatkozásában – a foglalkoztatási formára tekintettel, a törvényben meghatározott eltérések figyelembe vételével - a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre.

1.3. Tárgyi hatály

Az Esélyegyenlőségi terv tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározását a Társaságoknál, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott időszakra megfogalmazott célokat, feladatokat és a felelős szervezeti egységeket, személyeket.

2. ALAPELVEK

A Magyar Köztársaság Alaptörvényével, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvénnyel, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénnyel, továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvénnyel, a nemzetiségek jogairól szóló törvénnyel a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvénnyel, a Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport politikája a munkavállalói kapcsolatokról szóló 1396 sz. csoportutasítással, a Magyar Telekom Csoport Szakszínűségi és Esélyegyenlőségi Politikájával, illetve az Emberi jogok és szociális alapelvek kódexében és a vállalati irányelveinkben 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.

Az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód fogalmának magyarázatát, illetve az esélyegyenlőségi terv szempontjából releváns fogalmak gyűjteményét, és az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások körét, illetve a hátrányos megkülönböztetés formáit, az esélyegyenlőségi terv I. számú melléklete tartalmazza.

2.1. Hátrányos megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése

A munkáltatók a foglalkoztatás során biztosítják az egyenlő bánásmód követelményének az érvényesülését, megelőzik és megakadályozzák a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik (lásd: I. számú melléklet 4. pont)

alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet. (lásd: I. számú melléklet 3-8. pont)

„A tisztelet és etikusság nálunk alap” irányelvünk értelmében elvárjuk, hogy pozíciótól függetlenül minden munkatárs kölcsönös tiszteletet, elismerést és megbecsülést mutasson kapcsolataiban. Nem tűrünk semmilyen formájú diszkriminációt, zaklatást vagy kirekesztést, és kifejezetten elkötelezettek vagyunk a munkavállalók esélyegyenlőségének és sokszínűségének előmozdítása mellett.

A Felek rögzítik, hogy a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő és jogszerű feltételre alapított szükséges megkülönböztetés a törvényi szabályozás szerint megengedett.

2.2. Méltányos és rugalmas bánásmód, sokszínűség

A Felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem biztosítja az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetését, amely a Magyar Telekom Nyrt.-vel és a T-Systems Magyarország Zrt.-vel munkaviszonyban vagy egyéb jellegű foglalkoztatási jogviszonyban állókat érheti foglalkoztatásuk során.

Meggyőződésünk, hogy a sokszínűség üzleti érték, így a munkavállalóink képessége és személyisége segíti elő a technológiai megújulásunkat és ezen keresztül üzleti sikerességünket. Emberi erőforrásaink, tehetségmenedzselési politikánk és gyakorlatunk egyaránt értékeli a különböző személyekben meglévő potenciált és tapasztalatot.

A Magyar Telekom Csoport vállalati fenntarthatósági stratégiájába és a márkastratégiájába is szorosan illeszkedő törekvés, hogy a digitalizáció segítségével MINDENKIT a saját élete nyertesévé teszünk és digitális Magyarországot építünk. Felelősségünk kiterjed a sérülékeny, társadalmi csoportokhoz tartozók digitális szempontú társadalmi integrációjára. Ezt a célt a társadalmi sokszínűségünket leképező munkatársi sokszínűséggel és esélyegyenlőséggel szolgáljuk a leghitelesebben.

Ezért jelen esélyegyenlőségi tervet aláíró Felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, és olyan testületeket, fórumokat működtetnek, amelyek feltárják az esetleges problémákat és elősegítik az érintettek pozíciójának javulását, megőrzését. Közösén keresik további esélyegyenlőségi célkitűzések, feladatok meghatározásának, esetleges kedvezmények és intézkedések bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét.

2.3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása, egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítása

A munkáltatók a foglalkoztatás során tiszteletben tartják a munkavállalók emberi méltóságát, érdekeit, egyediségét. A munkáltatók a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve törekednek olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört kialakítani, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. Felelősséget vállalunk munkatársaink és környezetünk védelméért.

Úgy véljük, hogy az egészség és a biztonság fontos előfeltételei a Társaságok sikerességének, szerepet játszanak a munkatársak elégedettségében, jólétében, az általuk végzett munka minőségében, a vállalati kultúrában, de hatással lehetnek a költséghatékonyságra is. Munkatársaink testi épségének és életének védelme prioritást élvez a gazdasági megfontolások felett. Ezért előre gondolkodunk és tanulmányozzuk a vonatkozó nemzeti törvényi rendelkezéseket és normákat, ezeket minimum elvárásként tekintjük, de gyakran túlteljesítjük. Nem csak munkatársaink egészségvédelmére törekszünk, hanem lelki jólétük elősegítésére is.

Folyamatosan dolgozunk az egészség és biztonság javítása érdekében és munkavállalóinkat is aktívan bevonjuk ezen intézkedések megvalósításába. Célunk, hogy olyan korszerű irányítási rendszert tartsunk fenn, amely biztosítja, hogy az egészséget és biztonságot szolgáló politikánk végrehajtása eredményes legyen.

2.4. Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltatók a foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére töreksenek. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakítanak ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A Társaságok tiszteletben tartják a munkavállalók és a munkavállalói érdekképviseltek jogait, valamint tiszteletben tartják a szervezkedés és kollektív cselekvés szabadságát. Nem avatkoznak be, nem korlátozzák, és nem kényszerítik munkavállalóikat ezeknek a jogoknak a gyakorlása során. Ezen túlmenően elkötelezettek a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapuló együttműködés iránt, így a munkáltatók az esélyegyenlőségi terv sikeres megvalósítása érdekében is együttműködnek a munkavállalói érdekképviseltekkel.

2.5. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemi identitású, nemzetiségű, vallású, családi, fogyatékosági vagy egészségi állapotú, vagy egyéb védett tulajdonsággal rendelkező munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése. A Magyar Telekom Nyrt. és a T-Systems Magyarország Zrt., mint a társadalmi felelősségvállalás elkötelezett képviselői, lehetőségeik szerint támogatják a civil társadalmi szervezetek azon törekvéseit, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlősége megvalósuljon.

3. ÖSSZHANG A TÁRSASÁGOK EGYÉB, AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGHEZ KAPCSOLÓDÓ IRÁNYELVEIVEL, STRATÉGIAICÉLKITŰZÉSEIVEL

A Társaságok 2021-2025. közötti időszakra szóló Esélyegyenlőségi tervében szereplő célkitűzések meghatározásánál fontos szempont volt a társasági működést befolyásoló egyéb irányelvekben, stratégiákban meghatározott feladatokkal való összhang megteremtése. Az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott célkitűzések és tevékenységek összehangolása szempontjából releváns dokumentumok az alábbiak voltak:

- A Magyar Telekom Csoport 2021-2025. közötti időszakra szóló Fenntarthatósági Stratégiája
- A Magyar Telekom Nyrt. és T-Systems Magyarország Zrt. 2016-2020-as időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terve

Jelen Esélyegyenlőségi tervbe azok a célkitűzések és feladatok, amelyek a fentiekben felsorolt dokumentumokban is szerepelnek, harmonizált és egyeztetett módon kerültek átemelésre és megfogalmazásra.

4. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK MUNKAVÁLLALÓI CÉLCSOPORTJAINAK MEGHATÁROZÁSA

A Társaságok jelen, 2021-2025. évre szóló Esélyegyenlőségi tervükben – a Magyar Telekom Nyrt. és T-Systems Magyarország Zrt. előző Esélyegyenlőségi Tervek időszakának tapasztalatait is alapul véve – különösen az alábbi munkavállalói célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében kívánnak erőfeszítéseket tenni, azzal a megjegyzéssel, hogy a meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, és a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort. A felsorolás nem jelent teljeskörűséget és kizárólagosságot sem, hiszen számos más szempont (lásd I. számú melléklet 4. pont) alapján is lehetnek a Társaságok munkatársai hátrányos helyzetben. Éppen ezért a munkáltatók figyelmet fordítanak arra, hogy folyamatosan figyelemmel kísérjék mindazon szempontokat és ennek alapján az érintett munkavállalói csoportok helyzetének alakulását, amelyek alapján valamely munkavállalói csoport hátrányos helyzetbe kerülhet, vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehet kitéve, és ennek megakadályozása érdekében a szükséges intézkedések megtételére töreksszenek.

A 2021-2025. évi Esélyegyenlőségi terv megvalósítása során különösen az alábbi munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására terveznek intézkedéseket a munkáltatók:

a. Nők,

b. Gondoskodásban érintett munkavállalók, ezen belül különösen:

- Családos munkavállalók, ideértve minden gyermeknevelésben, örökbefogadásban, illetve asszisztált reprodukciós eljárásban érintett munkavállalót.
- Fogyatékossgal élő gyermeket nevelő munkatársak
- Tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak

c. Gyermekgondozási távolléten (GYES/GYED/ szülési szabadság) levő munkatársak

d. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkatársak

e. Pályakezdők, ezen belül különösen:

- roma, illetve más társadalmi szempontból hátrányos helyzetű kisebbséghez tartozók

f. 50 év feletti munkavállalók

g. Vezető beosztású női munkavállalók

i. LMBTQI (Leszbikus, Meleg, Biszexuális, Transznemű, Queer, Interszexuális) érintettségű munkavállalók.

5. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK MUNKAVÁLLALÓI CÉLCSOPORTJAI RAVONATKOZÓ HELYZETFELMÉRÉS

A Magyar Telekom Nyrt. és a T-Systems Magyarország Zrt. 2021-2025. közötti időszakra szóló Esélyegyenlőségi tervének megalapozása és megvalósulásának értékelhetővé tétele érdekében a személyügyi nyilvántartási rendszer (SAP HR) 2021. júliusi adatai és a 2020. januárjában végzett esélyegyenlőségi felmérés tájékoztató jellegű információi alapján statisztikai kimutatást készített néhány érintett célcsoportról.

5.1. Statisztikai adatok

Magyar Telekom Nyrt Célcsoport	Létszám (fő)	Arány az összlétszámhoz viszonyítva (%)	Belső megoszlás (%)	
			Férfiak	Nők
Női munkavállalók létszáma	1793	35,23%	-	100%
Családos munkavállalók	2045	40,18%	68,86%	31,14%
Gyermekgondozási távolléten lévők (GYES, GYED, CSED)	325	6,38%	1,55%	98,45%
Pályakezdekők munkavállalók	346	6,80%	62,43%	37,57%
Gyakornokok	19	0,37%	68,42%	31,58%
50+ munkavállalók -50. életévüket betöltött munkavállalók	1140	22,40%	72,63%	27,37%
Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkavállalók	14	0,27%	42,85	57,15%
	Létszám	Arány a viszonyítási csoporton belül	Férfi (%)	Nő (%)
Női vezetők létszáma a központilag (DT) által meghatározott munkaköri kategóriákban	76	21,17%	-	100%
" a 19 fő Kickstarter gyakornokon kívül még 121 fő gyakornokot foglalkoztat a Telekom 2021-ben iskolaszövetkezeten keresztül	121	-	67,77%	32,23%

5.2.1.Értékelés – Magyar Telekom Nyrt.

Az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott célcsoportok közül a rendelkezésre álló nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy a társaságon belül a legnagyobb munkavállalói réteget a gondoskodásban érintett, ezen belül családos (40,18 %) munkavállalók teszik ki. A családosok alatt jelen dokumentumban a legalább egy 18 év alatti gyermekkel rendelkező munkavállalókat értjük. Valószínűsíthetően, ezen célcsoportokkal kapcsolatos intézkedéseknek, folyamatoknak, programoknak lesz a leginkább érezhető, látható és visszhangot kiváltó pozitív hatása, amely a munkahellyel való elégedettségre és a munkáltatói márkára is a legnagyobb hatással lehet. Az elmúlt évek során a családosok, valamint a gyermekgondozási távolléten lévő kollégák (6,38%) támogatása terén történt meg a legtöbb intézkedés az elmúlt esztendő során, így elsődlegesen ezek fenntarthatóvá tétele és lehetőség szerinti további működtetése lesz a célcsoporttal kapcsolatos legfontosabb feladat. A 2021 – 2025-ig tartó időszakban célunk megőrizni Családbarát elismeréseinket, illetve a társadalmi és munkaerőpiaci változásokkal összhangban támogatni munkatársainkat a munkájuk és a gondoskodáshoz kapcsolódó élethelyzeteik összehangolásában. Erre leginkább a folyamati szintű eszközök jelentenek megoldást, valamint az atipikus foglalkoztatási formák, az elérhető munkatársi egészség és well-being program és az igényelhető rendkívüli segélyek köre.

Társaságunk női munkavállalói (35,23%) képviselik a második legnagyobb számossággal rendelkező célcsoportot Esélyegyenlőségi tervünk meghatározása szempontjából. A Magyar Telekom Csoport elkötelezett a női és a férfi munkavállalók munkaerőpiaci esélyegyenlőségének előmozdítása mellett. Kifejezett célunk folytatni az elmúlt évek gyakorlatát, melynek során lépéseket tettünk a női munkavállalókat társadalmi szinten érintő jelenségek,

- amilyen a nemek közötti bérszakadék (az össz női és össz férfi munkavállaló átlagkeresete közötti különbség),
- a gyermekgondozási távollétben érintett munkavállalók helyzetét nehezítő ún. 'karrierdeficit' (az a karrier szempontú egyenlőtlenség, amely jellemzően a gyermekgondozási szabadságra menő munkavállalók és a hasonló karrierszünetet nem tapasztaló munkavállalók között áll fenn) illetve
- az üvegplafon (a nők vezető pozícióba jutásának nehézségeire utaló társadalmi jelenség) felszámolására Társaságunkon belül.

Célunk fenntartani a nemek kiegyensúlyozott arányát felsővezetésünkben, és törekszünk arra, hogy a női vezetőink létszamaránya felzárkózzon női munkavállalóink létszamarányához.

Az 50 feletti (22,40 %) munkavállalók és a pályakezdők (6,80 %) külön célcsoportként történő kezelése az Esélyegyenlőségi Tervben azt a célt hivatottak teljesíteni, hogy a foglalkoztatott munkavállalói réteg diverzitása folyamatosan biztosítható legyen. A vállalatcsoport stratégiai céljainak megvalósítása előrevetíti, hogy a jövőben növekedhet a pályakezdők aránya, amely tendencia indokolja, hogy a különböző generációk speciális igényeire, illetve a generációk közötti együttműködés és tudásáramlás elősegítésére nagyobb figyelmet fordítson a munkáltató.

A Magyar Telekom Nyrt. és T-Systems Magyarország Zrt. foglalkoztatási politikájának nyitottabbá tétele és az esélyegyenlőséget elősegítő foglalkoztatási gyakorlatának kialakítása szempontjából továbbra is kiemelten fontos célcsoport a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkatársak, pályázók csoportja a 2021-2025-ös Esélyegyenlőségi tervben. Továbbra is arra törekszünk, és a tervezett intézkedéseink is ezt szolgálják, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása az általános foglalkoztatási gyakorlat és a people folyamatok és eszközök integráns része legyen, és az érintett munkavállalói, pályázói kör létszámától függetlenül kiemelt figyelmet kapjon

T-Systems Magyarország Zrt	Létszám (fő)	Arány az összlétszámhoz viszonyítva (%)	Belső megoszlás (%)	
			Férfiak	Nők
Célcsoport	743			
Női munkavállalók létszáma	218	29,34%	-	100%
Családos munkavállalók	345	46,33%	77,39%	22,61%
Gyermekgondozási távolléten lévők (GYES, GYED, CSED)	37	4,98%	0,00%	100%
Pályakezdők munkavállalók	32	4,30%	50%	50%
Gyakornokok*	42		64,29%	37,71%
50+ munkavállalók -50. életévüket betöltött munkavállalók	127	17,09%	82,68%	17,32%
Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkavállalók	0			
	Létszám	Arány a viszonyítási csoporton belül	Férfi (%)	Nő (%)
Női vezetők létszáma a központilag (DT) által meghatározott munkaköri kategóriákban	4	8,51%	-	100%
* a gyakornokokat a TSM 2021-ben iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatja	55	-	56,36%	43,64%

5.2.2. Értékelés - T-Systems Magyarország Zrt.

Az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott célcsoportok közül a rendelkezésre álló nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy a társaságon belül a legnagyobb munkavállalói réteg a nők (29,34 %) és a családosok (46,33%). Ezen célcsoportok esélyegyenlőségét, fizikai és lelki jólétét érintő intézkedésekre a munkáltató kiemelt gondot fordít, és lehetőségei szerint együttműködik a Magyar Telekom Nyrt.-ben megvalósítandó hasonló célzatú programokkal. A T-Systems Magyarország Zrt. a munkatársi igényekre támaszkodva folytatja és lehetőség szerint önmaga is fejleszti családbarát gyakorlatait, illetve ahol erre lehetősége van, igyekszik azokat a Magyar Telekom Nyrt. folyamataival összehangolni.

A nők vezetésben betöltött létszámarányának növelése kapcsolódik a Magyar Telekom, mint anyavállalat törekvéséhez: Az eredményes és hatékony működés eléréséhez a T-Systems Magyarország Zrt. lehetőségként ismeri el a menedzsment sokszínűségét. A nők és a férfiak teljes munkatársi életciklusra vetített munkaerőpiaci esélyegyenlőségére törekvés is csoportszintű elköteleződés, amelynek előmozdítására a T-Systems Magyarország Zrt. folyamatainak, vállalati kultúrájának és munkatársi folyamatainak célok arányos fejlesztésével járul hozzá.

Az 50 feletti (14,45 %) munkavállalók és a pályakezdők (9,32 %) és a velük egy munkakörnyezetben dolgozó gyakornokok magas aránya (11,08 %) az anyavállalathoz hasonlóan indokoltá teszi, hogy ezen célcsoportok hatékony és harmonikus együttműködésére külön figyelmet kell fordítani. Hosszabb távon esetlegesen további intézkedéseket igényelhet, hogy a foglalkoztatott munkavállalói réteg diverzitása folyamatosan biztosítható legyen.

6. KONKRÉT ESÉLYEGYENLŐSÉGI CÉLKITŰZÉSEK, INTÉZKEDÉSI TERVEK

A Munkáltatók, a munkavállalói érdekképviseltek közreműködésével, annak érdekében, hogy jelen Esélyegyenlőségi tervben meghatározott hátrányosabb helyzetű munkavállalói célcsoportok helyzetét javítsák, hogy az esélyegyenlőséggel, az egyenlő bánásmód biztosításával kapcsolatos rendszerét és eszközeit folyamatosan fejlesszék, valamint, hogy megszüntessék az esetlegesen meglévő hiányosságokat, a jelen esélyegyenlőségi terv II. számú mellékletében részletezett esélyegyenlőségi célkitűzésekre, esélyegyenlőségi intézkedésekre vonatkozóan tesznek vállalást.

7. ADATKEZELÉS

Az esélyegyenlőségi tervben foglalt célkitűzések meghatározása és az intézkedések sikeres végrehajtása érdekében a 2021-2025. évi Esélyegyenlőségi tervben meghatározott célcsoportok tekintetében (3. pont) a Magyar Telekom Nyrt-vel és a T-Systems Magyarország Zrt-vel munkaviszonyban álló munkavállalókról és egyéb foglalkoztatottakról a munkáltatók aggregált (anonim) adatokat tartalmazó statisztikai célú nyilvántartást vezethetnek és készíthetnek.

Az esélyegyenlőségi tervben meghatározott intézkedések végrehajtása érdekében törekszenek arra, hogy az elemzések, kimutatások olyanformában készüljenek, amelyek már nem tartalmaznak konkrét természetes személlyel összefüggésbe hozható adatokat.

A munkáltató a munkavállalók személyes adatait - az esélyegyenlőségi terv végrehajtásával összefüggésben – kizárólag a cél eléréséhez szükséges mértékben, csak az adatkezeléssel közvetlenül összefüggő célból, jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése vagy a munkaviszonyból származó igény érvényesítése érdekében kezelik. Az adatkezelésnek az adatkezelés teljes időtartama alatt meg kell felelnie az adatkezelési célnak.

Különleges személyes adatnak minősülnek a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a természetes személyek egyedi azonosítását célzó genetikai és biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok.

A munkáltatók által elsősorban külön jogszabályban előírt kötelező adatkezelési esetekben, a foglalkoztatással összefüggésben, valamint a munkáltató vagy a munkavállaló jogi előírásokból fakadó kötelezettségei teljesítése és jogai gyakorlása érdekében kezelhető különleges személyes adat.

Olyan személyes adatok, illetve különleges személyes adatok nem gyűjthetők az érintettektől és nem kezelhetők, amelyek nem elengedhetetlenül szükségesek az esélyegyenlőségi terv célkitűzéseinek kialakítása és az intézkedések végrehajtása érdekében, illetve amelyek tekintetében az adatkezelés egyéb feltételei nem állnak fenn.

Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásával összefüggésben a személyes adatok csak jelen esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők, kivéve ha a munkáltatókra vonatkozó jogi kötelezettség egyéb megőrzési időt ír elő az adatok tekintetében. A munkáltatók a személyes adatok védelmére vonatkozó szabályok maradéktalan betartásával; az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 Rendelet (2016. április 27.) 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”), valamint a Magyar Telekom Nyrt. 1262. számú csoport utasításával kiadott Munkavállalói Adatvédelmi és Adatbiztonsági Szabályzata alapján kezelik az érintettek személyes adatait. A munkáltatóknál adatvédelmi tisztviselő került kijelölésre.

8. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV MEGVALÓSULÁSÁNAK NYOMON KÖVETÉSE

A Magyar Telekom Nyrt. és T-Systems Magyarország Zrt. mindenkori sokszínűségért és esélyegyenlőségért felelős vezetője képviseli a munkáltatókat az Esélyegyenlőségi terv kialakításába és megvalósításában, és egyeztet az Érdekképviselőkkel. 2021-ben a felelős terület Corporate Communications HUB – People Unit. Az esélyegyenlőségi referens legalább évente beszámolót készít a feladatok teljesüléséről, melyet a Felek megtárgyalnak, további célkitűzéseket, intézkedéseket kezdeményezhetnek. Az Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt az Esélyegyenlőségi tervbe foglalt célkitűzések, intézkedések és feladatok szükségszerű módosításáról, bármelyik fél kezdeményezése alapján a Felek közösen döntenek.

Az esélyegyenlőségi referens évente legalább egyszer tájékoztatást ad a Társaság Chief People Officerének az Esélyegyenlőségi terv feladatainak állásáról, és a Társaság esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos tevékenységéről.

9. A PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA AZ EGYENLŐBÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás, vagy jogellenes elkülönítés előfordulása esetén (a fogalmak magyarázatát az 1. sz. melléklet tartalmazza) a munkavállaló vagy a munkavállalók csoportja - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben biztosított eljárások (pl. személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása) megindítását megelőzően bejelenthetik panaszukat a munkáltatónak a Magyar Telekom Nyrt.-nél és a T-Systems Magyarország Zrt.-nél a Csoport Megfelelőségi terület által működtetett „Mondd el!” etikai panasztételi eljárási rendszer keretén belül.

Magyar Telekom Nyrt. és T-Systems Magyarország Zrt. Mondd el! etikai vonal elérhetőségei:

Cím: Csoport Megfelelőségi Vezető 1097 Budapest Könyves Kálmán krt. 36.

Telefon: +361 458 7780

E-mail: mondd.el@telekom.hu

A panaszok név nélkül is benyújthatók. A panaszokat magyarul, illetve (külföldi munkavállaló esetében) angolul lehet benyújtani.

A visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatosan bejelentett panaszok és észrevételek kivizsgálása során alkalmazott fő irányelvek

- A Magyar Telekom Csoport garantálja, hogy a panaszt tevő munkavállaló személyét titokban tartja az eljárás során, illetve azt követően is.
- Az ezen eljárásokba bevont bármely személy - ezen eljárások során adódó kötelességeivel összhangban és a lehető legteljesebb mértékben - titoktartásra és anonimitásra kötelezett az összes panasz és észrevétel, illetve az ezen panaszok és észrevételek kezelése során keletkező összes információ, dokumentum és intézkedés esetében.
- A Magyar Telekom Csoport nem fogatosít jogi intézkedéseket egyetlen olyan munkavállaló ellen sem, aki nem megfelelő magatartás gyanúja alapján panaszt nyújt be.
- A Csoport Megfelelőségi Vezető felügyel minden bejövő észrevételt és számvittel kapcsolatos panaszt.

A bejövő észrevételek/panaszok kivizsgálásáról és annak szabályairól (határidők, eljárás stb.) még részletesebb információ a Működési Kódexben és a 79. Számú Csoport utasításban találhatóak ([426\(telekom.intra\)](#); [79\(telekom.intra\)](#))

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt érkezett panaszok kivizsgálásába a Csoport Megfelelőségi terület bevonja a People Unit terület illetékes munkatársait is.

Az esélyegyenlőségi referens vagy Felek kérésére a Csoport Megfelelőségi Vezető tájékoztatást nyújt a panasztételi eljárási rendszerben az egyenlő bánásmód megsértése miatt tett panaszok jellegéről és azok kivizsgálásának eredményéről.

A Felek rögzítik, hogy a panasztétel nem korlátozza a munkavállalót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

10. ZÁRÓRENDELKEZÉSEK

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

A Felek rögzítik, hogy a következő, azaz a 2025. évet követő időszakra szóló Esélyegyenlőségi tervet 2025. december 31-ig törekszenek elfogadni.

A munkahelyi esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítása érdekében létrejött jelen megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.

Budapest, 2022. január

Munkáltató részéről:

Friedl Zsuzsanna, Chief People Officer

A Magyar Telekom Nyrt. munkavállalói érdekképviseletei:

TÁVSZAK Telekom VSZ elnök

Központi Üzemi Tanács elnök

T-Net Szakszervezet elnök

T-Systems Magyarország Zrt. munkavállalói érdekképviselői:

T-Systems Üzemi Tanács elnök

TÁVSZAK T-Systems VSZ elnök

I. sz. melléklet

FOGALOMMAGYARÁZAT

1. Egyenlő bánásmód:

Az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettektől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez. Alapvetően tehát az egyenlő bánásmód követelménye az egyik oldalon negatív kötelezettséget jelent: a kötelezettek nem sérthetik meg mások egyenlő emberi méltóságát. Jogosulti oldalon ugyanakkor ez azt eredményezheti, hogy mindenkinek jogosultságként kikényszeríthető igénye van arra, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék.

(2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról magyarázata)

2. Esélyegyenlőség:

Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek formálisan egyenlőként való kezelése ugyanakkor a hátrányos helyzet konzerválásával járna. Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetben levő személyek ezt a hátrányukat ledolgozhassák, nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen.

(2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról magyarázata)

3. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

A 2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás,

valamint az ezekre adott utasítás.

4. A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- a.) neme,
 - b.) faji hovatartozása,
 - c.) bőrszíne,
 - d.) nemzetisége,
 - e.) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
 - f.) anyanyelve,
 - g.) fogyatékosága,
 - h.) egészségi állapota,
 - i.) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
 - j.) politikai vagy más véleménye,
 - k.) családi állapota,
 - l.) anyasága (terhessége) vagy apasága,
 - m.) szexuális irányultsága,
 - n.) nemi identitása,
 - o.) életkora,
 - p.) társadalmi származása,
 - q.) vagyoni helyzete,
 - r.) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - s.) érdekképviselőhöz való tartozása,
 - t.) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
- miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.
- (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. §)

5. A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban (lásd előző pont) meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

(2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 9. §)

A közvetett hátrányos megkülönböztetés lényege, hogy a megkülönböztetés látszólag semleges feltételen alapul, mégis, egyes védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket lényegesen nagyobb számban érint. Az egyenlő bánásmód követelménye az adott rendelkezés hatására látszólag nem sérül, így közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem valósul meg, de mégis olyan helyzet alakul ki, ahol egyes személyek vagy csoportok lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe kerülnek.

Ebben az esetben a követelmény megsértése alóli mentesüléshez az adott rendelkezésnek a védett tulajdonsággal rendelkező személyek tekintetében is ki kell állnia az ésszerűségi tesztet. Azaz a rendelkezésnek tárgyilagossá mérlegelés szerint a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indokának kell lennie (pl. a testmagasság indokolatlan előírása az állás betöltésének feltételeként hátrányosabb helyzetbe hozhatja a nőket a férfikkal szemben).

6. A zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § (1) bekezdés)

7. A jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben levő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § (2) bekezdés)

8. Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. (2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § (3) bekezdés)

9. Fogatékossággal élő személy:

Az, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. (1998. évi XXVI. tv a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4. §)