

A hand is shown holding several colorful paper cutouts of human figures in various colors (yellow, green, blue, orange, purple, pink). The background is a blurred indoor setting with a pinkish tint. A solid pink square is in the top left corner.

SOKSZÍNŰSÉG ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG

SOKSZÍNŰSÉG ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG

5

GENDER
EQUALITY

VONATKOZÓ POLITIKÁK ÉS IRÁNYELVEK

Működési Kódex

A [Működési Kódexben](#) foglalt szabályozások és iránymutatások a Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport minden munkavállalójára érvényesek. A kódex hatálya rajtuk kívül vonatkozik mindazokra a személyekre, akiket a munkatársakkal funkcionálisan egyenértékűen alkalmaznak, így például a kölcsönzött munkaerőre is. Összefoglalja azokat a jogi megfelelésre és erkölcsileg feddhetetlen viselkedésre irányuló kötelezettségeket, amelyek szavatolják, hogy a Deutsche Telekom és a Magyar Telekom Csoport mindenki számára átlátható és nyomon követhető vállalat legyen. A Deutsche Telekom és a Magyar Telekom Csoport ezért elvárja beszállítóitól és tanácsadóitól, hogy tartsák tiszteletben a Működési Kódexben lefektetett magatartási követelményeket, és erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy erre szerződési kötelezettséget is vállaljanak.

Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe

A Magyar Telekom Csoport [Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe](#), valamint a mindenkor hatályos Esélyegyenlőségi terve, rögzíti a vállalatcsoport általános emberi jogi alapelveit és az alapelvek implementációjára vonatkozó rendelkezéseket. A Magyar Telekom Csoport döntéshozói tudatában vannak, hogy a munkavállalói összetétel sokszínűsége a fenntartható és az esélyegyenlőséget megalapozó működés feltétele, ugyanakkor versenyelőnyt jelent és növeli az üzleti eredményességet.

Az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek kódexe az alábbi nemzetközi normáknak, irányelveknek, szabványoknak megfelelően jött létre:

- alapvető nemzetközi emberi jogi szerződések
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alap-egyezményei
- az OECD iránymutatásai
- az ENSZ Globális Megállapodása
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet háromoldalú nyilatkozata a multinacionális vállalatokról és a szociális politikára vonatkozó elvekről (Multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat)
- az ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelvei

Csoportszintű politika a sokszínűségről, az esélyegyenlőségről és a befogadásról

A Deutsche Telekom Csoport részeként a Magyar Telekom Csoport 2021 decemberében megújította sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról szóló politikáját, amely 2023 folyamán is változatlanul érvényben maradt. A [megújult politika](#) meghatározza globális felfogásukat, amely a munkavállalói kapcsolataikat jellemző sokszínűsége, esélyegyenlősége és a befogadás tapasztalatára irányuló interakciókat jellemzi.

Célja, hogy a vállalatcsoporton belül minden munkavállalónak egységes munka-, tanulási- és fejlődési tapasztalatot biztosítson és erősítse a be- és elfogadottság, valamint a bevonódás érzését. A megújult politika kulcselemei részletezik és tisztázzák a vállalat sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról alkotott nézeteit és lefedik a teljes munkavállalói életciklus vállalati kultúrához kapcsolódó összes releváns aspektusát. Kiterjed a vállalatcsoport társadalmi és üzleti szempontú felelősségvállalására is, amennyiben meghatározza az esélyegyenlőség és befogadással alapuló munkahely globális kereteit, tiszteletben tartva a kulturális és helyi sajátosságok szerint eltérő helyi szabályozásoknak, jogi környezetnek és kulturális szükségességeknek megfelelő alakíthatóságot.

Szállítói megfelelés

A Magyar Telekom Csoport az emberi jogok tiszteletben tartása iránti elkötelezettséget üzleti partnereitől is elvárja. A Magyar Telekom HU beszállító partnerei – mielőtt megbízást kapnának – kötelesek vállalkozásukat regisztrálni online, a cégcsoport Procurement and Logistics Hub által kezelt felületén. (Részletesebb információk az [Érdekelte felek](#) című fejezet Beszállítók részben olvasható.)

A Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport politikája a dolgozói kapcsolatokról

A digitalizáció, a globalizáció és a piacok nyitottabbá válása egyre inkább a tudás alapú munka világa felé vezetett. Az együttműködés és networking új formái megváltoztatják a kommunikációt, a nyilvánosságra gyakorolt hatást, a reputációval és megfelelőséggel kapcsolatos kihívásokat és a vállalatvezetés egyéb kulcselemeire is hatással vannak. A vállalat felismerte, hogy újra kell definiálnia a munkavállalói kapcsolatait jellemző közös értékeinek jellemzőit, hogy egységes munkahelyi élményt biztosíthasson minden munkavállalójának. A Deutsche Telekom Csoport részeként a Magyar Telekom Csoport 2021 decemberében megújította [dolgozói kapcsolatokról szóló csoportpolitikáját](#). A megújult politika meghatározza a people politika kulcselemeit, és lefekteti azokat az értékeket, amelyek a munkavállalókkal fenntartott kapcsolatokat jellemzik. Ezen értékek a Deutsche Telekom közös értékészletéből, illetve egyéb vállalati szabályozásokból és politikákból származnak. A jelen csoportpolitika kulcsfontosságú hajtóereje a fenntarthatóság, és részletei kiterjednek a munkavállalói élet iparági szempontból jelentős aspektusaira.

Esélyegyenlőségi terv

A Magyar Telekom Csoportnál kiemelt cél a munkahelyi diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A Társaság az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben foglalt lehetőség, valamint a vállalatcsoport 2010 szeptembere óta bevezetett gyakorlata alapján, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, az esélyegyenlőség elősegítése, valamint a meghatározott hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása érdekében ötödik alkalommal fogadott el esélyegyenlőségi tervet, a munkavállalói képviselőtestületekkel együttműködésben. A hatályos, Magyar Telekom HU-ra vonatkozó [Esélyegyenlőségi terv](#) öt éves időszakra vonatkozik (2021–2025).

A terv megvalósítása során különösen a hátrányosabb helyzetű munkavállalói célcsoportok, úgymint a nők, a családok munkavállalók, a gyermekgondozási távolléten lévő munkatársak, a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkatársak, a pályakezdők, valamint az 50 év feletti munkavállalók helyzetének folyamatos javítására tervezett intézkedéseket a vállalat. A cselekvési terv egyes akcióinak és eredményeinek előrehaladását évente egyszer vitatja meg a vállalat esélyegyenlőségi területe és az érdekképviseletek. Évente számos munkatársi véleményfelmérés segíti, hogy az egyes fejlesztések az aktuális munkatársi igényekhez és szükségletekhez igazodjanak. Az esélyegyenlőségi terv cselekvési pontjai a Fenntarthatósági stratégia sokszínűségi pillérének céljaival összehangolt módon, azokat kiegészítve kerültek megállapításra.

Az Európai Unió Sokszínűségi Kartája

2016-ban Magyarország is csatlakozott az [Európai Unió Sokszínűségi Kartájához](#), ennek során az 50 aláíró vállalat között a Magyar Telekom Nyrt. is deklarálta elkötelezettségét a sokszínűség, mint alapérték mellett. Ezt követően minden évben, így 2023-ban is az aláírók egyike volt.

Az ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelvei

A Magyar Telekom Csoport az ENSZ „Üzleti és emberi jogi irányelvek” szellemében emberi jogi elkötelezettségére vonatkozóan a Nemzetközi Emberi Jogi Kódex és a Nemzetközi Munkaügyi szervezet (ILO) „Alapvető munkaügyi elvek és jogok” dokumentumában lefektetett elveket tekinti magára vonatkozóan kötelező érvényűnek.

Magyarország által ratifikált emberi jogi ENSZ-egyezmények

A Magyar Telekom Magyarországon bejegyzett üzleti vállalkozásként a Magyarország által ratifikált ENSZ egyezmények által garantált emberi jogi alapvetések szerint működik.

2009-ben a vállalat csatlakozott az [ENSZ Globális Megállapodás](#) kezdeményezéséhez, és részt vállalt a 10 alapelv teljesülésében a munkakörülmények, a környezetvédelem és a korrupcióellenesség területén. A női és férfi munkavállalók esélyegyenlőségét célzó intézkedéseit minden esetben a következő Globális Megállapodás alapelveinek szellemében alakítja ki:

- (1) A nemzetközileg kihirdetett emberi jogok támogatása és tisztelete
- (2) Annak biztosítása, hogy tevékenységükben az emberi jogok ne sérüljenek
- (4) A kényszer- és kötelező munka minden formájának megszüntetése
- (6) A munkavállalással és foglalkoztatással kapcsolatos diszkrimináció megszüntetése

Alkalmazott átvilágítási eljárások

A Magyar Telekom Csoport Működési Kódexe a vállalati megfelelőségi követelmények összefoglalását tartalmazza, rögzíti a Csoport közös értékeit, és egyben a Telekom erős pozíciójának, reputációjának és sikeres jövőjének záloga is. A Működési Kódex a Magyar Telekom Csoporton belül mindenre érvényes, a munkatársaktól az igazgatói tagokig. Ezenfelül a Magyar Telekom Csoport szerződéses partnereinek is meg kell ismerniük és el kell fogadniuk ezeket az értékeket a beszerzési honlapon való regisztrációkor.

A Deutsche Telekom tagvállalataként a Magyar Telekom Csoport évente részt vesz az anyavállalat emberi jogokat és szociális alapelveket érintő belső megfelelőségi felülvizsgálati folyamatában. 2017-től a Deutsche Telekom alapelveit az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe, a Dolgozói kapcsolatokról szóló csoport politika, illetve a Sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról szóló csoportpolitika tartalmazza. Az ezeknek való megfelelést minden év januárjában, az előző lezárt üzleti évre vonatkozóan felelős felsővezetőként a Magyar Telekom Csoport Chief People Officere biztosítja Társadalmi Megfelelőségi Nyilatkozat formájában.

Az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek kódexében foglaltaknak való megfelelés céljából az emberi jogi oktatáson való részvétel a Magyar Telekom Csoport minden munkatársa számára kötelező.

A Magyar Telekom Csoport munkatársai a belépésüket követő két hónapban történő orientációs folyamat részeként mások mellett a fenti szociális és foglalkoztatási kérdéseket, illetve emberi jogokat érintő politikákkal és irányelvekkel is megismerkednek, tartalmukat magukra nézve kötelezőnek fogadják el. A kötelező orientációs képzés része a fent említett Emberi jogi tananyag, illetve a Tudattalan előítéletek tudatosításáról szóló e-learning. A diszkriminációmentes vállalati kultúra megteremtése

érdekeiben tett társadalmi felelősségvállalása értelmében a tananyag mindenki számára ingyenesen elérhető a vállalat honlapján.

A vállalati megfelelőségi terület által kezelt biztonságos belső csatornák állnak a munkatársak rendelkezésére, a visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatos panaszait és megjegyzéseiket a Magyar Telekom Csoport Mondd el! vonalán vagy a Deutsche Telekom Csoport által kezelt Tell me! vonalon oszthatják meg a kollégák. Ezen kívül elérhető számukra egy külsős szolgáltató által kezelt platform is, annak érdekében, hogy a visszaélések bejelentésére vonatkozó törvénynek és belső szabályoknak teljes mértékben megfeleljen a vállalat. A felületek nemcsak a munkavállalók, hanem a külsős partnerek és ügyfelek számára is elérhetőek. A Magyar Telekom Csoport Kérdezz! vonalához fordulhatnak a munkatársak minden esetben, ha kérdésük vagy aggályuk merül fel, bizonytalanok abban, hogy mi a helyes cselekedet bármely helyzetben. Emberi jogokat és esélyegyenlőséget érintő kérdéseikkel a vállalat esélyegyenlőségi referenséhez fordulhatnak. A visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatosan bejelentett panaszok és észrevételek kivizsgálása során alkalmazott fő irányelvek, valamint a folyamatra vonatkozó vállalati utasítás a vállalat belső munkatársi felületén elérhető. Az alkalmazott irányelvek kulcsszempontjai az anonimitás, a titoktartás és a személyes biztonság védelme.

Sokszínűség és esélyegyenlőség

Az egyik legnagyobb hazai ICT munkáltatóként a Magyar Telekom HU hisz abban, hogy a sokszínűség nagymértékben hozzájárul a vállalkozások és bármely egyéb szervezet sikeréhez, az innováció és a kreativitás növeléséhez, az új ügyfelek és üzleti és egyéb partnerek bevonásához, a változásokra való gyors reagáláshoz, a törvényekben meghatározott és etikai normái szerint való diszkriminációmentes kultúra fenntartásához.

A vállalat 2023-ban folytatta a 2021-ben elfoga-

dott és 2030 végéig szóló vállalati fenntarthatósági stratégiájának megvalósítását. Ennek egyik fókuszterülete a klímavédelem és a digitalizáció mellett a sokszínűség és az esélyegyenlőség munkavállalói és ügyféloldali megvalósulása. Célja, hogy a Magyar Telekom fenntartsa meghatározó szerepét vállalatként és infokommunikációs szolgáltatóként, oly módon, hogy egyre többet tesz és egyre többeket tesz képessé a társadalomból arra, hogy a digitalizáció lehetőségeit a saját életük előmozdítására használják. Éppen ezért a vállalat 2030-ig szeretné a 100%-ban inkluzív munkatársi élményt, szolgáltatóként pedig a 100%-ban akadálymentes ügyfélélményt elérni (100% WCAG megfelelés 2025-re, 100%-ban akadálymentes szolgáltatások 2030-ra).

A vállalat elköteleződését jelzi a fenti célok iránt, hogy két kolléga foglalkozik dedikáltan a sokszínűség, esélyegyenlőségi és befogadás területével és felel azok folyamatos fejlesztéséért, fókuszban tartásáért.

A 2021– 2025 - 2030 vállalati fenntarthatósági stratégia sokszínűségi és esélyegyenlőségi célok és 2023. évi eredmények

Stratégiai célok 2021 -2030

BEFOGADÓ MUNKAHELY
Akadálymentes munkavállalói élmény
Női vezetők arányának növelése
Nemek közötti bérszakadék csökkentése
Esélyegyenlőség a gondoskodásban
LMBTQI befogadó munkahely
Romaintegráció

AKADÁLYMENTES ÜGYFÉLÉLMÉNY
Akadálymentes ügyfélkezelés
Akadálymentes szolgáltatás

Részletek és 2023.évi eredmények

1. BEFOGADÓ MUNKAHELY

Munkatársi közösségekkel a munkahelyi sokszínűségért

SIKERSZTORI

A Magyar Telekom Nyrt. munkatársai éppoly sokszínűek, mint az általuk kiszolgált ügyfelek, különböző háttérrel és sokféle tapasztalattal rendelkeznek. A vállalat hisz abban, hogy a jó teljesítményhez elengedhetetlen, hogy minden munkatársa önmaga lehessen, hogy biztonságban érezhesse magát a munkahelyén. A mai világban egyre fontosabbá válik, a folyamatos innovációhoz pedig elengedhetetlen a több nézőpont, eltérő tapasztalat és különböző gondolkodásmódok találkozása, ezt pedig csak egy sokszínű és el-, illetve befogadó munkahely képes garantálni.

Ennek erősítésére, illetve szem előtt tartva, hogy igazi változás csak a munkatársak bevonásával érhető el, ösztönzi a vállalat a munkatársi közösségek létrejöttét.

2023 fontos mérföldkő volt ebből a szempontból a cég életében, hiszen az előkészítő munkát követően a 2022 óta működő, az LMBTQ+ közösséget támogató Magenta Pride mellett 3 új munkatársi közösség alakult és kezdte meg működését a vállalatlánál.

2023 márciusában jött létre a Nők a Telekomban munkatársi közösség, melynek céljai között szerepel többek között a női karrierút támogatása, a női egészséggel összefüggő témák hangsúlyosabb megjelenítése és a kismamák re-integrációjának támogatása. Ezeken a témákon külön munkacsoportok dolgoznak, a gyakorlati megvalósítás 2024-ben veszi kezdetét.

A megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos-sággal élő munkatársai beilleszkedését, a különböző fogyatékkal élő csoportok jobb megismerését és elfogadását elősegítendő az Akadálymentes Telekom munkatársi közösség 2023 májusában alakult meg. A közösség a Deutsche Telekom IT Solutions-szal együttműködésben rendezte meg az Akadálymentes Napot a vállalat budapesti székházában. Játékos foglalkozások, előadások, kerekasztal-beszélgetések, inkluzív brunch segítségével, civil szervezetek bevonásával (Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége, Egy Sima, Egy Fordított – Egyesület az Inklúzióért) hozta közelebb kollégáihoz az akadályllyal élő emberek világát, mindennapi kihívásait.

Szintén 2023 májusában alakult meg a Családos Telekomosok munkatársi közösség, amely a családos - szülők, nagyszülők, tartósan beteg hozzátartozót ápoló - kollégáik támogatását tűzte ki célul. Első rendezvényük az adventi időszakban a székházban megtartott, gyerekeknek és felnőtteknek szóló karácsonyi kézműves program volt.

A szeptemberi MagentaLand kollégáknak szervezett rendezvényen a vállalat külön szekciót dedikált munkatársi közösségeinek bemutatkozására, népszerűsítésére.

A munkatársi közösségek önkéntes alapon működő, alulról szerveződő csoportok, melyek célja egy sokszínű, befogadó munkahely kialakítása, összhangban a vállalat céljaival. Munkavállalók vezetik és vesznek részt benne, akik valamilyen közös jellemző (pl. nem, etnikai hovatartozás, szexuális orientáció, fizikai állapot, életmód vagy érdeklődés) mentén kapcsolódnak, illetve akik nem érintettek ugyan, de fontos számukra az adott csoport és/vagy ügy, valamint a sokszínű és befogadó vállalati kultúra. A közösségek laza tagsága meghaladja a 200 főt, az aktív tagság jelenleg 50 főt számlál. A vállalat büszke rá, hogy minden közösséget egy (vagy akár két) felsővezető támogat szponzorként, ezzel is jelezve a munkatársak felé elkötelezettségüket és megerősítve a téma fontosságát.



Akadálymentes munkavállalói élmény

A Magyar Telekom Nyrt. nyitott és befogadó munkavállalói élmény elérésére törekszik, amelyben háttértől és képességektől függetlenül mindenki akadálymentes munkakörnyezetben hozhatja ki magából a legtöbbet. Ehhez kapcsolódóan dolgoznak a 100%-ban akadálymentes munkavállalói élmény elérésén a toborzástól a teljes munkatársi életcikluson keresztül a digitális és a fizikai munkavégzés tereiben egyaránt.

A Magyar Telekom Nyrt. számára kiemelten fontos a megváltozott munkaképességű kollégák számának növelése, illetve az érintett csoport cégen belüli támogatása. Ennek érdekében 2022 óta rehabilitációs mentor kolléga is segíti az érintettet munkatársakat. A vállalat megváltozott munkaképességű kollégái számára továbbá elérhető egy céges támogatói csomag, amely plusz egy nap fizetett szabadságot és egy egyszeri pénzbeli juttatást foglal magában, ezzel is könnyítve anyagi szempontból a rehabilitációs folyamatot, és segítve az érintett munkatársak gyógyulásának, egészségi állapotának javulását. A kollégák tájékozódását segítendő, a vállalat intranet felületén minden munkatárs számára elérhető egy, a megváltozott munkaképességgel kapcsolatban minden fontos információt tartalmazó kézikönyv is, amelyet a vállalat rehabilitációs mentora állított össze.

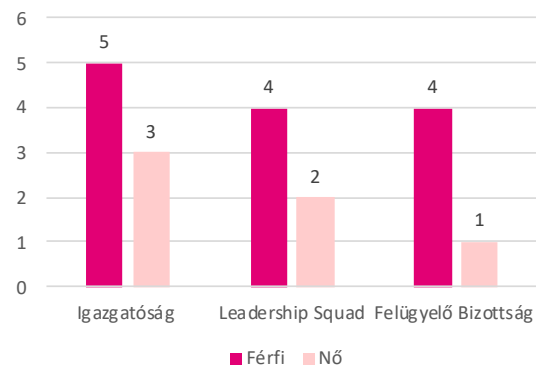


Nők a vezetésben

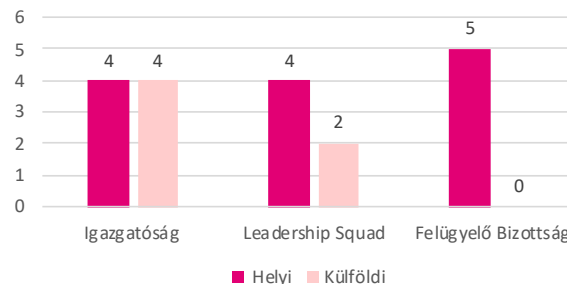
A Magyar Telekom Nyrt. a sokszínűség, mint alapérték mellett elkötelezett munkáltatóként kiemelten fontosnak tartja a nők vezetésben betöltött létszámarányának növelését. Fenntarthatósági stratégiája sokszínűségi pillérének célkitűzése értelmében elkötelezetten dolgozik azon, hogy a teljes vezetői körben legalább 40% legyen a női vezetők aránya. A cél megvalósítását az EU 2022-ben elfogadott, a tőzsdei cégek testületeire vonatkozó 40%-os női vezetői kvótát érintő 2022/2381 számú irányelvvel összhangban kívánja a vállalat elérni. 2023-ban a női vezetők aránya a Magyar Telekom Nyrt.-ben 27,27% volt.

A vállalat nemcsak házon belül elkötelezett a női vezetők ügye mellett, hanem partnerségeken keresztül is támogatja azt. 2023-ban ismét a Magyar Telekom budapesti székháza adott otthont az Egyenlítő Alapítvány „Törjük át az üvegplafont!” mottójú, nőnap konferenciájának. Az esemény, ahol a vállalat két női vezetője is megosztotta gondolatait meghívott előadóként, azt járta körül, hogy mit tehetnek a szervezetek a női képviselet növelése érdekében a vezetésben, és hogyan támogathatják a jövő női vezetőit.

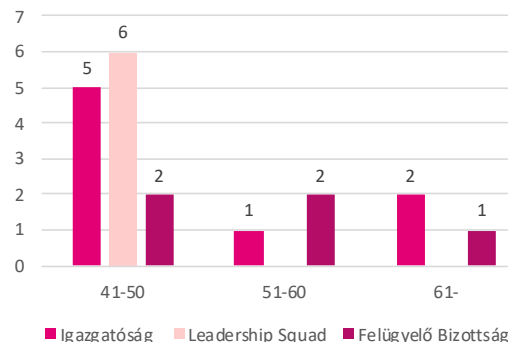
A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak nemek szerinti megoszlása 2023-ban



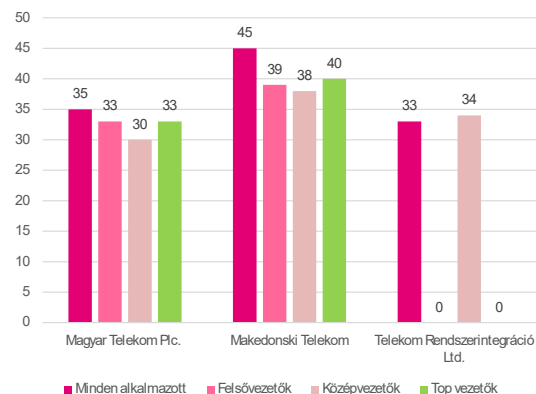
A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak származási hely szerinti megoszlása 2023-ban



A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak életkor szerinti megoszlása 2023-ban



Nők aránya tagvállalatonként 2023-ban



Nemek közötti bérszakadék csökkentése

A Magyar Telekom Nyrt. munkatársainak igénye a biztonság, stabilitás, fejlődési lehetőség és a versenyképes jövedelem. A Magyar Telekom Nyrt. az esélyegyenlőség mellett elkötelezett vállalként kiemelten fontosnak tartja a bérek harmonizációját és az indokolatlan bérkülönbség megszüntetését. Javalmazási rendszere transzparens, ezért bérsávjai és a vonatkozó szabályozások minden munkavállaló számára elérhetőek a Kollektív Szerződésben. A munkaköri rendszer dimenzióit az agilis szervezetek kompetencia szintjei adják, illetve van még néhány szervezet, ahol a Hay-szintek alapján került meghatározásra a munkakör, hiszen ezek a szervezetek nem agilis módszertan szerint működnek. A vállalat kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a hasonló típusú feladatokat ellátó kollégák között ne alakuljon ki indokolatlan kereseti különbség, és az eltérő jellegű munkát végzők közötti jövedelemarányok valóban a tényleges munkavégzés eltérésein alapuljanak, ugyanakkor munkáltatóként tisztában van a nemek közötti bérszakadék társadalmi jelenségével és elkötelezett az előidéző okok megszüntetésében. A bérszakadék kialakulásának okait és visszaszorításának lehetőségét a vállalat saját fejlesztésű bérszakadék-dash-boardján keresztül követi nyomon, amely 9 indikátorcsoportban enged rálátni az esetleges gócpontokra. 2020 júliusában komplex nemek közötti bérszakadék analízist hajtott végre a vállalat, amelynek során esélyegyenlőségi cselekvési tervet határoztak meg az anyasági deficit és a női karrier szakadék csökkentése érdekében.

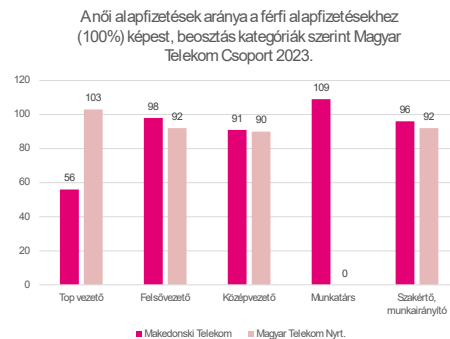
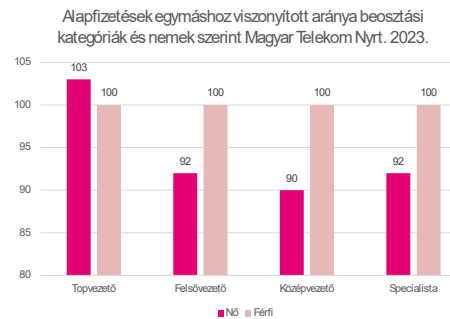
2020-ban tett vállalásuk értelmében az Amnesty International Magyarország 'Egy lépéssel közelebb' kampányához csatlakozva, évente nyilvánosságra hozzák a vállalaton belül mért nemek közötti bérszakadék – nők és férfiak átlagbére közötti különbség – mértékét, ezáltal hozzájárulva a jövedelemhátrány vállalaton belüli és osztársadalmi tudatosításához és csökkentéséhez. 2019 és 2023 között a vállalaton belül mért átlagos bérszakadék mértéke 18,5%-ról 16%-ra csökkent. (Az adatok értelmezésében fontos fi-

gyelembre venni, hogy 2020–22-ben a szervezet fokozatosan állt át az agilis működésre (a korábbi Hay-szintekről), ami többek között a középvezetői szintek megszűnését is magával hozta, ahol hagyományosan magasabb volt a nők aránya.)

A bérszakadék csökkenést a következő intézkedésekkel érte el a vállalat:

- a. **Bérszakadék dashboard a kompenzációs folyamatok része** – folyamatos monitoring lehetőséget nyújt 9 indikátorcsoporton keresztül, ami a kompenzáció-tervezési folyamatok integráns része. HR Business Partneri támogatással a vezetők is transzparens képet kapnak a területekre vonatkozó, nemenkénti összehasonlításra, ami a tapasztalatok szerint jelentős mértékben járul hozzá a béregyenlőség érvényesüléséhez.
- b. **Esélyegyenlőségi fókusz a jelölési rendszerben** – a házon belüli utánpótlás tervezési és jelölési folyamatokban, illetve az egyes szervezeti átalakulások folyamán is törekszik a vállalat a kiegyensúlyozott női-férfi vezetői arány felállítására. Aktívan részt vesz a női STEM pályák népszerűsítésében.
- c. **Gyermekvállalás miatti távollét és visszatérés folyamat reform** – a tudatos karriertervezés, a távollét alatti kapcsolattartással, a képzés-fejlesztési megoldások elérhetővé tételével és a visszatérést követő akár 100%-os távmunka biztosításával tervezhetőbb, kiszámíthatóbb folyamatá tette a vállalat a gyermekvállalás és a munka összehangolását, ezáltal jelentősen csökkent az ún. 'anyasági deficit' illetve a nők és a férfiak életkori csoportokhoz kötődő átlagbére közötti különbség, az ún. 'generációs olló' is.

A jelen fejezetben bemutatott ábrákon az alapfizetések nemenkénti aránya a GRI-szabványnak megfelelő módon került ábrázolásra.



A Deutsche Telekom Csoport tagvállalataként a Magyar Telekom Nyrt. is hozzájárult esélyegyenlőségi eredményeivel ahhoz, hogy a vállalatcsoport 2023-ben is bekerült a Bloomberg Gender Equality Indexbe (GEI).



A bérszakadék csökkenést a következő intézkedésekkel érte el a vállalat:

A Magyar Telekom Nyrt. sokszínűségi koncepciójának egyik kulcseleme évek óta a gyermekgondozási távolléten (szülési szabadságon/ gyeden/gyesen) levő munkatársak helyzetének javítása, a kapcsolattartás és a munkaerőpiaci re-integráció támogatása. A távollétre való felkészülést belső folyamat segíti, amely a munkavállalót és a vezetőt is támogatja a távollét előtti feladatok gördülékeny tervezésében. A munkavállaló távolléte teljes ideje alatt eléri a vállalati intranetfelületet, így amellet, hogy naprakész marad a vállalati híreket illetően, továbbra is teljeskörűen hozzáfér az őt érintő HR-információkhoz, kérdéseire akár az élő munkavállalói HR chat funkciók keresztül is választ kaphat. Emellett a távollét teljes időtartama alatt elérhető marad a vállalat mindenkor ingyenes képzési-fejlesztési portfóliója, melynek elemeit akár mobilapplikáción keresztül, akár desktop környezetben használhatja.

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segíti elő a családos munkatársak számára létrehozott, a gyerekek átmeneti megőrzését biztosító, az iskolai szünetekben nyitvatartó, a Telekom budapesti székházában működtetett Gyermekkuckó, illetve a cafetéria-rendszerben választható elemként adómentesen igénybe vehető bölcsődei-óvodai támogatás is, amely anyagilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez. A vállalat 5 nappal egészíti ki a jogszabályban meghatározott, apáknak járó pótszabadságot, így összesen 15 nap (ikrek esetén 17 nap) áll rendelkezésükre. Ezen felül a részükre biztosított 5 nap pótszabadság felhasználását a Munka törvénykönyvében foglalt előírásoknál rugalmasabban kezeli a cég: az 5+5 nap "apaszabi" a születést követő 6. naptól 6 hónapon belül vehető igénybe, a teljes időtartamra 100%-os távolléti díjjal, továbbá időszakosan akár 100%-os távmunkavégzés is elérhető számukra.

Gyermekvállalás miatti huzamos távollét és visszatérés	Férfi	Nő	Összesen
Huzamos távollétre kerülők	16	294	310
Huzamos távollétről visszatérők	12	87	99
Huzamos távollétről visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya	75%	70%	70%

*A munkatárs kategória 2021-től összevonásra került a Szakértő, munkairányító kategóriával, így erről külön adat nem áll rendelkezésre.

Hátrányos megkülönböztetés elleni tevékenység, munkaerőpiaci integráció

LMBTQI befogadó munkahely

A Magyar Telekom Nyrt. célja egy sokszínű és inkluzív munkahely megteremtése, ezért stratégiai cél csökkenteni az identitás alapú hátrányos megkülönböztetést vállalaton belül. Ennek mérését a két-évente megismételt, anonim sokszínűségi kultúra felmérés eredményei biztosítják, amelyben a munkatársak anonim és önkéntes módon nyilatkoznak az általuk tapasztalt esetleges identitás alapú hátrányos megkülönböztetés mértékéről.

A Magyar Telekom Nyrt. munkatársi közösségei közül elsőként alakult, 2022 óta működő Magenta Pride munkatársi közösség az LMBTQI+ közösség tagjaiból, illetve az őket támogató munkatársakból áll. A közösség 2023-ban is tovább dolgozott az LMBTQI +inkluzív munkavállalói élmény biztosításán: legfontosabb programjaik a májusban megrendezett Élő Könyvtár esemény és az októberi Előbújás Napja köré szervezett beszélgetés és filmvetítés voltak. A korábbi évekhez hasonlóan a vállalat 2023-ban is részt vett a Budapest Pride Fesztiválon a Magenta Pride és a Deutsche Telekom IT Solutions munkatársi közösségének szervezésében.

A vállalatnál továbbra is működnek transz befogadó intézkedések, amelyek célja, hogy az érintett kollégák számára a vállalat minden belső azonosítást célzó felületén, ahol erre lehetőség van, biztosítsa a saját név használatának lehetőségét. Emellett az érintett kollégákat buddy rendszerben, vezetőiket és csapataikat pedig igény szerint inkluzív tréningekkel és személyre szabott tanácsadással segíti a cég a coming-out és a tranzíciós folyamat teljes ideje alatt.

Romaintegráció

A vállalat stratégiai céljának megfelelően dolgozik azon, hogy csökkentse a magukat roma származásúnak valló munkatársai vállalaton belüli hátrányos megkülönböztettségének érzését, amit ugyancsak a fenti anonim sokszínűségi felméréssel követ nyomon.

A Magyar Telekom Nyrt. 2023-ban mentorvállalatként továbbra is részt vett az Integrom munkaerőpiaci integrációs programjaiban, a részt vevő fiatalokat próbainterjúkkal segítve.

2023-ban második évébe lépett a Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) Romaster programmal történő együttműködés, amelynek keretében 4 éven keresztül két tehetséges fiatal továbbtanulását támogatja a cég ösztöndíj és mentoring támogatással; utóbbit önkéntes munkavállalói biztosítják.

2. AKADÁLYMENTES ÜGYFÉLÉLMÉNY

SIKERSZTORI

Közösen a társadalmi akadálymentesítéssért: KONTAKT jelnyelvi tolmácsszolgáltatás bevezetése a Telekom üzleteiben.

A Magyar Telekom Nyrt. munkatársai nap mint nap azért dolgoznak, hogy mindenkit hozzásegítsenek

ahhoz, hogy egy lépést előre lépjen digitálisan, tartson bárhol is a digitalizációban, és hogy mindenki számára egyaránt elérhetőek legyenek a cég termékei és szolgáltatásai.

Ennek szellemében, az esélyegyenlőség jegyében, felelős szolgáltatóként a vállalat célul tűzte ki, hogy 2030-ra 100%-ban akadálymentes ügyfélményt és szolgáltatásokat biztosít minden ügyfele számára.

2023. szeptember 24-én, a Siketek világnapján a vállalat a SINOSZ-szal (Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége) és a Samsung Electronics Magyar Zrt.-vel együttműködve országszerte 29 kijelölt üzletében és a telefonos ügyfélszolgálatán is elérhetővé tette a KONTAKT jelnyelvi tolmácsszolgáltatást. A SINOSZ által fejlesztett és üzemeltetett, KONTAKT elnevezésű applikáción keresztül, internetkapcsolaton át létrejövő, videó alapú, jelnyelvi tolmácsolást biztosító rendszer a hallássérült (siket, nagyothalló és siketvak) emberek mindennapjaiban nyújt óriási segítséget.

Az együttműködésnek köszönhetően a kijelölt üzletekbe érkező hallássérült ügyfelek a Magyar Telekom Nyrt. és a Samsung által biztosított tableten a KONTAKT appot használva, díjmentesen tudnak élő jelnyelvi tolmácsszolgáltatást igénybe venni az ügyintézéshez. Ehhez érkezéskor az adott üzletben található ügyfélhívó jobb felső részén található KONTAKT logó megnyomásával tudnak sorszámot választani.

A személyes ügyintézés során a hallássérült ügyfél és az ügyintéző kolléga egy helyen tartózkodnak az üzletben, a távolban dolgozó jelnyelvi tolmácsot pedig a tablet segítségével a KONTAKT applikáción keresztül érik el. A jelnyelvi tolmács a beszélgetésben virtuálisan van jelen: a videokapcsolatban elhangzott információkat jelnyelvre fordítja, vagy a tableten megjelenő szöveggel alakítja az ügyfél számára, a hallássérült személy által jelnyelven közölt kérdéseket és válaszokat pedig hangzó nyelvre ülteti át.

A vállalat fontosnak tartja, hogy ügyfelekkel foglalkozó kollégáit támogassa abban, hogy megfelelő tudást szerezzenek arról, hogy a különböző fogyatékkal élő emberekkel hogyan viselkedjenek, miként tudják őket a legjobban segíteni az üzletekben és az ügyfélszolgálaton. Ennek jegyében a szolgáltatás bevezetését többlépcsős oktatás előzte meg, ahol a fogyatékkal élő emberekről szóló átfogó ismeretek mellett két, a SINOSZ jelnyelvi tolmács munkatársának közreműködésével elkészült oktatóvideó segítségével ismerhették meg jobban a munkatársak a siketek és nagyothallók világát, mindennapjait, illetve sajátíthatták le a KONTAKT app használatával történő, akadálymentes ügyfélszolgálat menetét.



Akadálymentes ügyélkezelés és akadálymentes szolgáltatások

A Magyar Telekom Nyrt. 2022-ben csatlakozott a Hírközlési Érdekegyeztető Tanács (HÉT) által megalkotott, az elektronikus hírközlési szolgáltatásoknak a fogyatékos végfelhasználók számára történő akadálymentesítéséről szóló Ajánlásához. Az ajánlás célja, hogy a fogyatékossgal élő személyek még az Európai Unió által előírt, 2025-ös akadálymentesítési határidő előtt egyenlő eséllyel férhessenek hozzá valamennyi elektronikus hírközlési szolgáltatáshoz, akár digitális ügyfélelézési pontról, akár személyes ügyintézésről van szó.

A legnagyobb érdekképviseleti szervezetek – SINOSZ (Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége), AOSZ (Autisták Országos Szövetsége), MVGYOSZ (Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége), MEOSZ (Mozgássérültek Egyesületeinek Országos Szövetsége) – részvételével és támogatásával a vállalat összegyűjtötte a fogyatékossgal élő ügyfelei tapasztalatait, amelyek leginkább meghatározzák a szolgáltatásaihoz való mindennapi hozzáférést.

Az ügyféloldali szakértő területek munkatársaiból összeálló Accessibility UX virtuális squad elsődleges feladata az összegyűjtött tapasztalatok alapján olyan megoldások kidolgozása, amelyek a megvalósításával fogyatékossgal élő ügyfelek számára teljeskörű hozzáférhetőséget biztosíthatnak a Magyar Telekom Nyrt. minden szolgáltatási szegmensében.

Az inkluzivitás jegyében 2023. szeptember 24-től a Magyar Telekom Nyrt. a televíziós és online reklámjait minden alkalommal felirattal látja el, valamint népszerű sorozata, a Marsra Magyar! új epizódjai is felirattal nézhetőek. Ezen kívül folyamatai átalakításával elérhetővé tette mozgásukban korlátozott ügyfelei számára a házhoz menő SIM-kártya cserét.

A stratégiai prioritások mellett a vállalat az Esélyegyenlőségi tervének teljesülését célzó, alábbi gyakorlatokat folytatta 2023-ban.

Nők arányának növelése a természettudományos és műszaki pályákon

2023 áprilisában a Magyar Telekom Nyrt. ismét nagy sikerrel csatlakozott a Lányok Napja kezdeményezéshez. A Telekom székházában 15–18 éves lányok inspiráló beszélgetéseken és digitális megoldásokon keresztül kaphattak betekintést, hogy mitől válhat vonzóvá a műszaki pálya számukra. Női példaképekkel és különböző karrierutakkal találkozhattak egy kerekasztal-beszélgetés keretében, majd ezt követően székházbejáráson vettek részt, ahol többek között körüljárhatták a Telekom innovatív Future Zone termét is.

Munka és magánélet egyensúlya

A Magyar Telekom Nyrt. munkatársai iránti elsődleges kötelezettségeként tartja számon a munkahelyi stressz, a túlterheltség és a kiegészítő veszélyeztetés minimalizálását. Amellett, hogy munkatársak számára biztosítja az egészséges életmód megteremtésének feltételeit, a vállalat képzésekkel és coachinggal, valamint Employee Assistance Programmal segíti őket a feladataik hatékony és sikeres menedzselésének fejlesztésében. 2023-ban, folytatva a korábbi évek gyakorlatát, a cég továbbra is biztosította kollégái számára a fizikai-lelki és érzelmi feltöltődést nyújtó megoldásokat, amelyek a szakértői előadásoktól a coaching és tematikus Teams alkalmakon keresztül egészen a Telekom budapesti székházának TGym edzőtermében zajló személyi edzéseket, és a fittebb életmódot népszerűsítő és a közösséget formáló Magenta túra aktivitásait foglalták magukban.

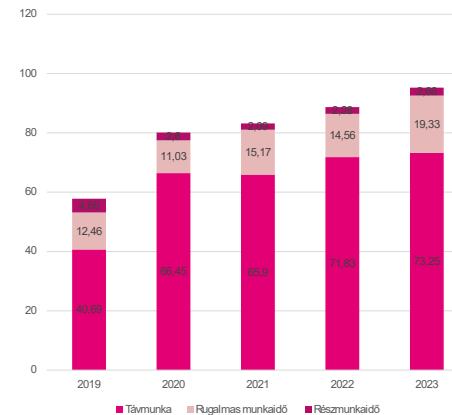
Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával a vállalat támogatja a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését, illetve lehetőséget kínál az esetleges túlórák visszaszorítására is. Részmunkaidős (4 vagy 6 órás), rugalmas és kötetlen munkavégzésre vonatkozó belső szabályozásai, módszertanai segítik a kollégákat a leginkább optimális megoldások kiválasztásában.

A vállalat folyamatosan fejleszti a napi munkavégzéshez szükséges irodai szolgáltatásokat és a stabil távoli hozzáférést biztosító hálózatot. A munkatársak kötelező képzéseken sajátítják el a teendőket a távoli hozzáférés során felmerülő esetleges adatbiztonsági kockázatok elkerülésére. Ahol a munka jellege azt lehetővé teszi és a fókuszált munkavégzést az támogatja, teljes távmunkában dolgoznak a munkatársak (ilyen például az ügyfélszolgálati call center). A műszakbeosztásban dolgozó kollégáknak a távmunka lehetősége korlátozottan áll rendelkezésükre, de beosztásaikat igény szerint magánéleti kötelezettségeik figyelembevételével alakítja ki a vállalat.

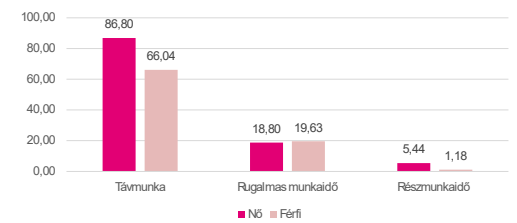
2023-ban 589 962 távmunkás napot regisztráltak a vállalat dolgozói – a 2022. évhez képest ez 5,8 %-os növekedést jelent.

A kiegészítő megelőzése, az esetlegesen felborult munka-magánélet egyensúly helyreállítása érdekében a vállalatnál 2016 óta elérhető az „alkotói szabadság”, részben finanszírozott formában, 1–6 hónap időtartamra.

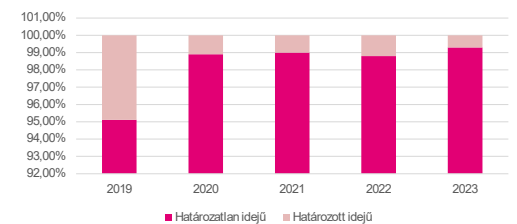
Atipikus foglalkoztatási formák a Magyar Telekom Nyrt.-nél a dolgozók összetételének arányában (%)



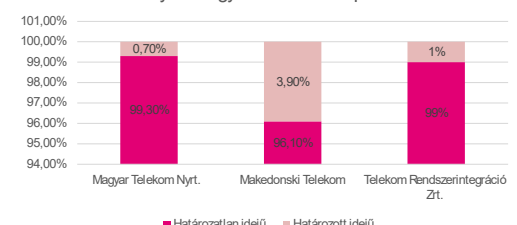
Atipikus foglalkoztatási formák a Magyar Telekom Nyrt.-nél nemek szerinti bontásban 2023. (%)



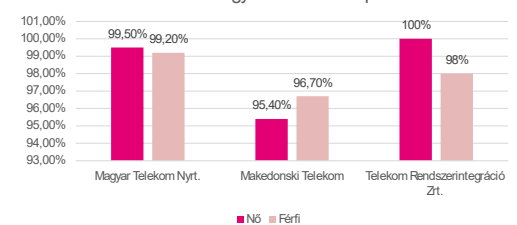
A határozott és határozatlan idejű munkaviszony aránya a Magyar Telekom Nyrt.-nél



Határozott és határozatlan idejű munkaviszony aránya a Magyar Telekom Csoportnál



Határozatlan idejű szerződések aránya nemenkénti bontásban a Magyar Telekom Csoportban



Családbarát Telekom

Amit ma teszünk, az meghatározza a jövő generációinak életét. Felelős hozzáállással, fenntartható megoldásaival a Magyar Telekom Nyrt. azon van, hogy ez minél élhetőbb legyen. Ezért megoldásaival támogatja a szakmai és családi élet összehangolását, illetve segíti munkavállalóit a család egészére vonatkozó gondoskodási feladataikban.

A vakáció első napján, a már második éve megrendezett, "Muti, hol dolgozol?" nap keretében közel 400 gyerek látogatta meg a vállalat budapesti székházát, és ismerkedett meg a cég digitális termékeivel, illetve azzal, mivel foglalkoznak az ott dolgozó szülei, nagyszülei, nagybácsijuk, nagynénijük. A rendezvény történetében először nemcsak a gyerekeket várták, hanem a munkatársak felnőtt hozzátartozóit is, akik vezetett épületséták keretében nyerhettek bepillantást a székház életébe.

A Magyar Telekom Nyrt. 2016-tól a Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom „Családbarát Mentorvállalata”. A minősítést magasabb szintre emelve a vállalatcsoport – határozatlan időre – stratégiai keretmegállapodást kötött a mozgalommal, hogy jó gyakorlatai megosztásával, fejlődni kívánó vállalatok mentorálásával segítse egy családbarát munkahelyi kultúra megteremtését. A vállalat munkatársai évről évre nagy létszámban vesznek részt a mozgalom által szervezett Iránytű – Család és karrier előadás-sorozat eseményein. A párkapcsolati, önismereti, lelkiegészség-megőrzési, illetve családszervezési témákban kínált előadásokat az ország vezető szakemberei tartják tavasszal és ősszel.

Azok a gyerekek, akik már egészen korán elkezdnek foglalkozni a természettudományos témákkal, informatikával, később nagyobb eséllyel választanak majd pályát ilyen területről és lesznek sikeresek a digitalizáció következtében átalakuló munkaerőpiacon. Ennek jegyében, illetve egyúttal segítve a családok kollégákat a napközbeni gyermekelhelyezés megoldásában, a vállalat 2023-ban az Edu&Fun Digitális Élményközponttal együttműködésben 3 turnusban biztosított térítésmentes részvételt a dolgozók gyermekeinek. Az Edu&Fun táborok remek lehetőséget biztosítottak a gyerekeknek a játszva tanulásra, hiszen szervezett programok keretében ismerkedhettek meg a legújabb technológiai trendekkel: találkozhattak humanoid robotokkal, szerezhettek tapasztalatot robotok programozásában, 3D nyomtatásban, körülnézhetek egy okosotthonban, kipróbálhattak virtuális valóság eszközöket. A 2 nyári és egy őszi turnusban összesen 36, általános iskolás korú gyermek vett részt.

Ezen kívül a korábbi évekhez hasonlóan a Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önszegélyező Egyesület Családszervezési programja keretében 2023-ban is kedvezményes nyári táborozási támogatást vehettek igénybe a cég munkatársai.

Emellett a cafeteria-rendszerben választható elemként szerepel az adómentesen igénybe vehető bölcsődei-óvodai támogatás is, amely anyagilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez.

A pályaválasztáshoz nyújtott segítséget a szülőknek és gyermekeiknek a 2023 novemberében a vállalat budapesti székházában megrendezett EDU&FUN

x Telekom pályaorientációs nap. A rendezvény első napján a középiskolás korosztályt és szüleit várták a szervezők, míg a második napon az általános iskola 7–8. osztályába járó fiataloknak és szüleinek segítettek a szervezők a „Mi leszek, ha nagy leszek?” kérdés megválaszolásában. Egy speciális mérési módszer segítségével a fiatalok megismerhették, mik azok a személyiségjellemzők, kompetenciák, készségek, ismeretek, vagy éppen képességek, amik őket leginkább meghatározzák. A másfél órás mérés végén személyre szabott elemzést kaptak, melynek értelmezését szakmai beszélgetés támogatta.

A vállalatcsoportban nagy arányban működő távmunka kiemelten támogatja, hogy a már aktívan dolgozó szülők és a még aktívan dolgozó nagyszülők sikeresen egyeztethessék össze családi és munkavállalói szerepüket.

A vállalat munkavállalói személyi és családi körülményeikre való tekintettel (pl. beteg vagy idős hozzátartozó otthoni ápolása céljából), a Munka törvénykönyve szerint akár tartós fizetés nélküli szabadságban is részesülhetnek. A szabadságot indokló tényeket igazolni kell a munkáltató felé, időtartama legfeljebb 2 év lehet. A szabadság ideje alatt a céges mobiltelefon költségeit, valamint az otthoni Telekom-szolgáltatásokat továbbra is a vállalat fizeti.

Az eredetileg a 2020-as járványhelyzet miatt nehéz helyzetbe került munkatársak támogatására Rékasi Tibor vezérigazgató által alapított Magenta Összefogás Alapítvány több, mint 100, súlyos, hosszas rehabilitációt igénylő betegséggel küzdő munkatársat, illetve ilyen hozzátartozóval együtt élő munkavállalót támogatott 2023-ban, a megítélt támogatások összege 11 300 000 forint volt.



Generációk a Magyar Telekomnál

Felelős munkáltatóként a Magyar Telekom Nyrt. elkötelezetten dolgozik azon, hogy a különböző élethelyzetekben lévő munkavállalóknak egyenlő esélyeket biztosító karriertervezési lehetőségeket legyen elérhetővé.

A pályakezdekők számára kidolgozott Gyakornoki program következő lépcsőjében számos fiatalnak kínál első munkahelyet a vállalatcsoport. A pályakezdekők (16–28 évesek) körében legnépszerűbb munkáltatókat értékelő Zynternship Awards-on a Magyar Telekom Nyrt. összesítésben a második helyen, míg az informatikát és bölcsész tudományt hallgató diákok között első helyen végzett. A kutatást kitöltő fiatalok szavazata alapján a Telekom Kickstart Program az ország lenépszerűbb gyakornoki programja lett. A felmérés, ami közel 3000 fiatal töltött ki, kérdései többek között kitértek a fiatalok munkahelyválasztási tényezőire, pályakezdekő fizetési igényükre és a legvonzóbb munkaadókra.

A cég korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a felfelé vezető karrierpálya némileg szűkülő lehetősége mellett nagyrészt oldalirányban, más szakmai területen szerezhet piacképes tudást. Ezt segíti a vállalat külső és belső képzésekre fordított jelentős erőforrása, a nagy részben vállalaton belül meghirdetett állások. A Magyar Telekom Nyrt. számos, a munkatársi elköteleződést és lojalitást méltányoló díjjal (pl. Példaképdíj, Telekom sikersztóri, Lojalitásért díj) és elismeréssel nyilvánítja ki megbecsülését tapasztalt munkavállalói iránt.

A generációk közti együttműködést, egymás jobb megismerését és megértését a vállalat különböző programokkal (előadások, workshopok) is segíti a vállalat.

A PwC Magyarország évente átfogó kutatást végez annak érdekében, hogy feltárja a legfontosabb munkahelyválasztási tényezőket. A felmérés eredményeként – immár hatodik éve – 2023-ban is a Magyar Telekom Nyrt. nyerte el a Legvonzóbb Munkahely Díjat a telekommunikációs szektorban. A felmérésben a 16 évnél idősebb fiatalok, pályakezdekők és tapasztalt munkavállalók véleményét is kikérték. Az online preferencia-kérdőív eredményeként 15 fókuszterület került meghatározásra. A kutatásból kiderül, hogy a 16–28 éves korosztály már kevésbé tart a munkahelye elvesztésétől, és inkább olyan tényezőkre fókuszál, mint az alapterület növelése, vagy a munka-magánélet egyensúlyának megtalálása.

A 2023-ban tizedik alkalommal átadott Randstad Award-on, amellyel a legvonzóbb hazai munkáltatók teljesítményét ismerik el, a Magyar Telekom Nyrt. sorozatban ötödik alkalommal érdemelte ki a telekommunikációs szektor legvonzóbb munkahelye díjat.

