

Magyar Telekom Nyrt.

Központi Üzemi Tanács
Távközlési Szakszervezet
Magyar Távközlési Ágazati Szakszervezet
T-Net Szakszervezet

A Magyar Telekom Nyrt. Esélyegyenlőségi terve

2011. január 1-től 2012. december 31-ig terjedő időszakra.



2010.

A Magyar Telekom Nyrt. Esélyegyenlőségi terve 2011. január 1-től 2012. december 31-ig tartó időszakra.

Amely létrejött egyrészről a **Magyar Telekom Távközlési Nyilvánosan Működő Részvénytársaság** (a továbbiakban mint munkáltató, vagy Társaság, vagy Magyar Telekom Nyrt.), képviseletében: Christopher Mattheisen elnök-vezérigazgató, Somorjai Éva humán erőforrás vezérigazgató-helyettes,

másrészről a Magyar Telekom Nyrt. munkavállalói érdekképviselői:

- A Magyar Telekom Nyrt.-nél képviselettel rendelkező szakszervezetek:
 - **Távközlési Szakszervezet** (továbbiakban TÁVSZAK), képviseletében: Bujdosó Attila elnök,
 - **Magyar Távközlési Ágazati Szakszervezet** (továbbiakban MATÁSZ), képviseletében: Rátky Béla elnök (az Esélyegyenlőségi Terv aláírására Bujdosó Attila elnök urat hatalmazta fel)
 - **T-Net Szakszervezet** (továbbiakban T-Net), képviseletében: Bontovics Krisztián elnök

- a **Központi Üzemi Tanács** (továbbiakban KÜT), képviseletében: Varju György elnök

továbbiakban együttesen: Felek között

PREAMBULUM

A Felek az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A. §-ban foglalt lehetőség alapján, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, az esélyegyenlőség elősegítése valamint a meghatározott hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása érdekében esélyegyenlőségi tervet fogadnak el.

1. Esélyegyenlőségi terv hatálya

1.1. Időbeli hatály

Az Esélyegyenlőségi tervet a Felek **2011. január 1-től 2012. december 31-ig** tartó határozott időtartamra fogadják el.

A Felek az Esélyegyenlőségi tervbe foglalt vállalásokat 2012. december 31-ig törekszenek megvalósítani. A Felek – az Esélyegyenlőségi Bizottság keretén belül - együttesen dönthetnek az egyes intézkedések határidejének szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről.

1.2. Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv a Társasággal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed, egyes elvek, célok és intézkedések vonatkozásában – a foglalkoztatási formára, törvényben meghatározott eltérések figyelembe vételével - a munkaerő kölcsönzés keretén belül foglalkoztatottakra, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre.

1.3. Tárgyi hatály

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

2. Alapelvek

A Magyar Köztársaság Alkotmánya, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény, továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. 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.

Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos fogalmak gyűjteményét, az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások körét, illetve a hátrányos megkülönböztetés formáit, az esélyegyenlőségi terv Melléklete tartalmazza.

2.1. Megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése

A munkáltató a foglalkoztatás során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodik minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik (lásd: Melléklet 4. pont) alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet. (lásd: Melléklet 3-8. pont)

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 elbánás

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 munkaviszonyban vagy egyéb jellegű foglalkoztatási jogviszonyban állókat érheti foglalkoztatásuk során. 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. Közösen keresik további esélyegyenlőségi célkitűzések, feladatok meghatározását, esetleges kedvezmények és intézkedések bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét.

2.3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört törekszik kialakítani, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez 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 munkavállalói érdekképviselőkkel.

2.5. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése. A Magyar Telekom Nyrt., mint a társadalmi felelősségvállalás elkötelezett képviselője, lehetőségei szerint támogatja a civil társadalmi szervezetek azon törekvéseit, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlősége megvalósuljon.

3. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

A Társaság jelen, 2011-2012. évre szóló esélyegyenlőségi tervében – az előző Esélyegyenlőségi Terv időszakának tapasztalatait is alapul véve - az alábbi munkavállalói célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében kíván 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 sem, hiszen számos más szempont (lásd Melléklet 4. pont) alapján is lehetnek a társaság munkatársai hátrányos helyzetben. Éppen ezért a munkáltató figyelmet fordít arra, hogy folyamatosan figyelemmel kísérje 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 törekszik.

A 2011-2012. évi esélyegyenlőségi terv megvalósítása során az alábbi munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására tervez intézkedéseket a munkáltató:

- a. Nők,
- b. Családos munkavállalók*, ezen belül különösen:
 - Három vagy több 18 év alatti gyermeket nevelő munkatársak,
 - Gyermeküket egyedül nevelő munkatársak
 - Fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak
- c. Gyermekgondozási távolléten (GYES/GYED/ szülési szabadság) levő munkatársak
- d. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkatársak**

*: Családos munkavállaló: a legalább egy gyermeket nevelő munkavállaló

** : Fogyatékkal élő vagy 50%-nál nagyobb mértékben csökkent munkaképességű munkavállalók

4. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjaira vonatkozó helyzetfelmérés

A Magyar Telekom Nyrt. esélyegyenlőségi tervének megalapozása és megvalósulásának értékelhetővé tétele érdekében a 2010. augusztus 31-ei állapotot alapul véve statisztikai kimutatást készített. A Magyar Telekom Nyrt.-nél 2010. augusztus 31-én a munkaviszonyban alkalmazottak száma 6143 fő volt. Az elemzés alapjául a munkavállalókról a társaság személyügyi nyilvántartási (SAP HR) rendszerében nyilvántartott adatok szolgáltak.

4.1. Statisztikai adatok

Az SAP HR-ben rendelkezésre álló információk alapján az esélyegyenlőségi terv szempontjából meghatározott, munkavállalói célcsoportok létszáma és aránya:

| Célcsoport | Összlétszám (fő) | Arány az összlétszámhoz viszonyítva (%) | Belső megoszlás (fő) | |
|--|------------------|---|----------------------|------|
| | | | Férfiak | Nők |
| Munkavállalók – ezen belül a nők | 6143 | 33,2 | 4102 | 2041 |
| Családos* munkavállalók | 5242 | 85,3 | 3575 | 1667 |
| ▪ 3 vagy több 18 év alatti gyermeket nevelők | 399 | 6,5 | 306 | 93 |
| ▪ Gyermeküket egyedül nevelők | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| ▪ Fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót ápolók | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| Gyermekgondozási távolléten levők (GYES/GYED/szülési szabadság) | 336 | 5,5 | 0 | 336 |
| Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók** (fő) | 3 | 0,05 | 2 | 1 |

*: Családos munkavállaló: a legalább egy 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló

** Fogyatékkal élő vagy 50%-nál nagyobb mértékben csökkent munkaképességű munkavállalók száma az SAP HR nyilvántartásai szerint

4.2. Értékelés

Az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott célcsoportok közül a nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy a társaságon belül a legnagyobb munkavállalói réteg a **családosok** (85,3 %) és a **nők** (33,2%). Valószínűsíthetően, ezen célcsoportokkal kapcsolatos intézkedéseknek, programoknak lesz a leginkább érezhető, látható és visszhangot kiváltó hatása.

Szintén nem elhanyagolható arányban vannak jelen a Társaságnál „Családos” munkavállalókon belül a **három vagy több 18 év alatti gyermeket nevelő munkatársak** (6,5%) és a **gyermekgondozási távolléten levő munkatársak** az aktív létszámhoz viszonyítva (5,5%), így ők is jelentős célcsoportjai a Társaság esélyegyenlőségi törekvéseinek a 2011-2012-es időszakban.

Nem a Társaságnál meglévő létszámarányuk, hanem a Magyar Telekom Nyrt. foglalkoztatási politikájának nyitottabbá tétele és az esélyegyenlőséget elősegítő foglalkoztatási gyakorlatának

kialakítása szempontjából különösen fontos célcsoport a **megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkatársak**, pályázók csoportja a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi Tervben.

A munkáltató az alábbi munkavállalói célcsoportokra vonatkozóan nem rendelkezik információkkal személyügyi nyilvántartási rendszerében-:

- Gyermeküket egyedül nevelő munkatársak,
- Fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót gondozó munkatársak.

Ezen munkavállalói célcsoportok társaságon belüli jelenlétének beazonosítására, létszámának és arányának, valamint speciális igényeik megismerésére a Társaság a munkavállalói érdekképviseltek támogatásával külön kérdőíves felmérés keretében kíván információt szerezni. A kérdőíves felmérés során a munkáltató birtokába kerülő személyes vagy különleges adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezéseinek megfelelően jelen esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

5. Konkrét esélyegyenlőségi célkitűzések, intézkedési tervek

A Munkáltató annak érdekében, hogy jelen Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott hátrányosabb helyzetű munkavállalói célcsoportok helyzetét javítsa, hogy az esélyegyenlőséggel, az egyenlő bánásmód biztosításával kapcsolatos rendszerét és eszközeit folyamatosan fejlessze, valamint, hogy megszüntesse az esetlegesen meglévő hiányosságokat, jelen esélyegyenlőségi tervben, az alábbiakban részletezett esélyegyenlőségi célkitűzésekre, esélyegyenlőségi intézkedésekre vonatkozóan tesz vállalást.

5.1. Esélyegyenlőségi tevékenységhez kapcsolódó általános jellegű célkitűzések, intézkedések:

5.1.1. Esélyegyenlőségi célkitűzésekhez, intézkedésekhez kapcsolódó felmérések készítése

A jelenleg már létező esélyegyenlőséghez kapcsolódó programok, intézkedések továbbfejlesztése és értékelése, valamint az újabb esélyegyenlőségi célkitűzések, intézkedések, bevezetését megelőző és a következő időszak esélyegyenlőségi tervét megalapozó felmérések, munkavállalói kérdőívek szükség szerinti alkalmazása az adatvédelmi jogszabályokban meghatározott előírások figyelembe vételével.

Feladat: Az esélyegyenlőségi célkitűzésekhez, intézkedésekhez kapcsolódó különböző kérdőíves felmérések készítése, az adatvédelmi jogszabályokban meghatározott előírások figyelembe vételével.

Határideje: Folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: Esélyegyenlőségi referens, Esélyegyenlőségi Bizottság

Költségvonzat: nincs vagy minimális költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül.

5.1.2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése érdekében Esélyegyenlőségi Bizottság működtetése a munkavállalói érdekképviseltekkel közösen

A munkáltató 8 főből álló Esélyegyenlőségi Bizottságot működtet, amely a munkáltató és az érdekképviseleti szervek által delegált tagokból áll. A Bizottság elnöke a Humán erőforrások menedzsmint igazgató. Tagjai az esélyegyenlőségi referens és a munkáltató által delegált 2 fő, valamint az érdekképviseltek által delegált 4 fő. A Bizottság feladat- és jogkörét, valamint működési rendjét az Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrendje határozza meg.

Feladat: Az Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrend szerinti működtetése

Határideje: Folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság, munkavállalói érdekképviseltek

Költségvonzat: nincs

5.1.3. A Társaság Esélyegyenlőségi tevékenységének koordinálása érdekében Esélyegyenlőségi Referens megbízása.

A humán erőforrás tevékenységért felelős funkcionális vezérigazgató-helyettes a Társaság esélyegyenlőségi tevékenységének koordinálása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki. Az Esélyegyenlőségi Referens megbízása az - adott időszakra vonatkozó - Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatályának végéig szól. Az esélyegyenlőségi referens tagja az Esélyegyenlőségi Bizottságnak. Az

esélyegyenlőségi referens feladat- és jogkörének részletes meghatározására a megbízólevélben kerül sor.

Feladat: A 2011-2012. évi Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatályának érvényességi idejére szólóan Esélyegyenlőségi Referens megbízása.

Határideje: 2011.01.07.

Felelős: Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes

Költségvonzat: nincs

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

A Magyar Telekom Nyrt. fontosnak tartja, hogy erősítse a Társaság munkatársainak az esélyegyenlőségi kérdések iránti fogékonyságát, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok problémái iránti empátiáját. Ennek érdekében olyan programokat, rendezvényeket, tréningeket szervez és működtet, amelyek a munkatársak szemléletét ebben az irányban formálják, különös tekintettel a jelen Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott hátrányos helyzetű csoportokra.

Feladat: Munkatársi szemléletformáló programok, rendezvények, tréningek működtetése, szervezése, ezen belül különösen – de nem kizárólagos jelleggel - az alábbi típusú programok működtetése:

- „Szabad az Á” esélyegyenlőségi dokumentum filmklub
- Egy-egy hátrányos helyzetű csoport helyzetének megismerését elősegítő tematikus nap. (pl. „Próbáltad már sötétben?”)
- Esetlegesen évente egyszeri alkalommal „Esélyegyenlőségi Nap” megszervezése, komplexen minden hátrányos helyzetű csoportot érintő nehézségről, helyzetükről szóló programokkal.
- Érzékenyítő csapatépítő tréningek lehetőségének biztosítása (pl. „Láthatatlan kiállítás „csapatépítő tréningje)
- Sokszínűséggel, esélyegyenlőséggel kapcsolatos szakmai tréningek szervezése és biztosítása
- Vezetői szemléletformáló programok, tréningek szervezése, különös tekintettel – de nem kizárólagosan - az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartási formákról. (közvetlen hátrányos megkülönböztetés, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás).

Határidő: Folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: Esélyegyenlőségi referens, HR Kompetencia Központ

Közreműködő: Munkatársi érdekképviseltek

Költségvonzat: Közepes költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül.

5.1.5. A civil, az üzleti és a kormányzati szervezetek esélyegyenlőséghez, sokszínűséghez kapcsolódó kezdeményezéseinek lehetőség szerinti támogatása. Esélyegyenlőséggel, sokszínűséggel kapcsolatos szakmai rendezvényeken való részvétel, tudásmegosztás, tapasztalatcsere a civil, az üzleti és a kormányzati szféra szereplőivel.

A Magyar Telekom Nyrt. mint társadalmilag felelős vállalkozás, fontosnak tartja, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében tevékenykedő civil szervezetekkel, valamint az ilyen célú állami-, kormányzati vagy üzleti szervezetek által indított

kezdeményezésekben részt vegyen, ilyen programokkal együttműködjön. A Magyar Telekom Nyrt. ezen túlmenően az esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos szakmai eseményeken, rendezvényeken keresi a tapasztalatcsere és a tudásmegosztás lehetőségét a civil, az üzleti és a kormányzati szféra szereplőivel.

Feladat: Együttműködési és részvételi lehetőségek vizsgálata a civil, üzleti és kormányzati szervek által kezdeményezett esélyegyenlőség javítását, sokszínűséget támogató programokban, kezdeményezésekben. Esélyegyenlőséggel, sokszínűséggel kapcsolatos tudásmegosztás, tapasztalatcsere ezen szféra szereplőivel.

Határidő: Folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: Esélyegyenlőségi referens, HR Kompetencia Központ

Közreműködő: Munkatársi érdekképviseltek

Költségvonzat: nincs vagy minimális költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül.

5.1.6. Esélyegyenlőséggel, sokszínűséggel kapcsolatosan kiírt szakmai és európai uniós vagy állami támogatást biztosító pályázatokon való részvétel.

A Magyar Telekom Nyrt. fontosnak tartja, hogy az esélyegyenlőséggel, sokszínűséggel kapcsolatos tevékenységéről rendszeresen külső visszajelzést kapjon, annak érdekében, hogy ilyen irányú tevékenységét ezen pályázatok értékelése alapján is továbbfejleszthesse. A pályázatokon való részvétel és az ezzel kapcsolatos kommunikáció továbbá elősegíti – mind a Társaságon belül, mind a Társaságon kívül – annak tudatosítását, hogy a Magyar Telekom Nyrt. felelős munkáltatóként, az esélyegyenlőség és a sokszínűség elkötelezett híve. Az anyagi támogatással járó pályázatokon való részvétel – sikeres pályázat esetén – ezen törekvések megvalósításához anyagi forrással járulhat hozzá. Mindezek érdekében a munkáltató, valamint az munkavállalói érdekképviseltek figyelemmel kísérik az esélyegyenlőséget és sokszínűséget elősegítő anyagi támogatással/erkölcsi elismeréssel járó pályázatokon való elindulás lehetőségét.

Feladat: Az esélyegyenlőséget segítő anyagi támogatással/erkölcsi elismeréssel járó pályázatok figyelése és az azokon való részvétel, különös tekintettel, de nem kizárólagosan az alábbi pályázatok, vagy témák vonatkozásában:

- Családtámogatásról szóló pályázatok (pl. Családbarát Munkahely Pályázat stb.)
- Munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos pályázatok (pl. Egészséges munkahely, Szívbarát munkahely pályázatok stb.)
- Sokszínűséggel, befogadó vállalati kultúrával kapcsolatos pályázatok (pl. Befogadó munkahely pályázat stb.)
- CSR témakörben meghirdetett pályázatok (pl. Aranyhíd Díj pályázat, Good CSR stb.)
- Európai Uniós vagy állami forrásokból esélyegyenlőségi, sokszínűségségi programokra támogatást biztosító pályázatok.

Határidő: Folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

Közreműködő: Munkavállalói érdekképviseltek

Költségvonzat: Nincs vagy minimális. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül.

5.2. A nők munkahelyi esélyegyenlőségének biztosításához kapcsolódó esélyegyenlőségi célkitűzések és intézkedések.

A társadalmi fejlődés során az évszázadok alatt kialakult gazdasági-társadalmi szereposztásnak köszönhetően a nők számára sokszor nehezebb a munkahelyen való érvényesülés és az elvárásoknak való megfelelés. A nők munkahelyi esélyegyenlőségének elősegítése érdekében a Magyar Telekom Nyrt. az alábbi célkitűzések, intézkedések megvalósítására törekszik az Esélyegyenlőségi Terv időszaka alatt.

5.2.1. A DT vezetése által központilag meghatározott 30%-os női kvóta (vezetői és kulcsmunkatársi pozíciókban) teljesítése érdekében program kidolgozása és bevezetése.

A Deutsche Telekom Csoport vezetése 2015-re 30%-os női kvóta elérését tűzte ki célul, a vezetői és a kulcsmunkatársi pozíciók vonatkozásában, (a Deutsche Telekom MG1-MG5 szintjének megfelelő kategóriák; a Magyar Telekomnál ezek: 11-17-es vezetői szint, 21-23-as tanácsadó és szakértői szint, valamint a munkairányítók) a Deutsche Telekom Csoport egészére vonatkozóan. A Magyar Telekom Nyrt. ennek a kvótának az elérése és a női karrierlehetőségek Társaságon belüli megvalósulásának elősegítése érdekében komplex programot kíván kidolgozni és bevezetni. 2010. szeptember 30-i női arány a meghatározott pozíciókban a Magyar Telekom Nyrt.-nél: 21,8%.

Feladat: A 30%-os női kvóta (vezetői és kulcsmunkatársi pozíciókban) elérésének elősegítését szolgáló program kidolgozása és bevezetése.

Határideje: Program kidolgozása: 2011.03.31.; Program bevezetése és működtetése: 2011.03.31. után folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: HR Kompetencia Központ

Költségvonzat: Közepes költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül, illetve szükség esetén külön forrás biztosításával, az éves költségtervén belül.

5.2.2. Az apák gyermeknevelésben betöltött szerepének fontosságát tudatosító program bevezetése.

Bár szép számmal akadnak kivételek, de összességében még mindig az az általánosan jellemző, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos „terhek”-ből aránytalanul nagy rész hárul a hölgyekre, még abban az esetben is, ha már visszatértek dolgozni. Annak tudatosítása érdekében, hogy az apák nagyobb részt vállaljanak a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatokból, a Magyar Telekom Nyrt. felvilágosító, tudatosító programot kíván bevezetni a gyermek(ek) születését bejelentő férfi munkatársak számára.

Feladat: Az apák gyermeknevelésben betöltött szerepének fontosságát tudatosító program kidolgozása és bevezetése.

Határideje: Program kidolgozása: 2011.06.30.; Program bevezetése és működtetése: 2011.06.30. után folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: HR Kompetencia Központ

Költségvonzat: Közepes költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül, illetve szükség esetén külön forrás biztosításával, az éves költségtervén belül.

5.3. A családos munkavállalók munkahelyi esélyegyenlőségének biztosításához kapcsolódó esélyegyenlőségi célkitűzések és intézkedések.

A gyermekvállalás és gyermeknevelés – minden öröme és szépsége mellett - nagy felelősségvállalást és sok áldozatvállalást megkövetelő családi feladatok. A Magyar Telekom Nyrt. a maga eszközeivel megpróbál ezekhez a feladatokhoz segítséget nyújtani, azt a szempontot is figyelembe véve, hogy a munkavállalók tartósan magas teljesítményre legyenek képesek a munkahelyükön is. Ennek érdekében az Esélyegyenlőségi Terv keretében a munkáltató az alábbi célkitűzések intézkedések megvalósítására törekszik.

5.3.1. A „Családsegítési program” szükség szerinti továbbfejlesztése és magyar tagvállalatokra történő kiterjesztés lehetőségének vizsgálata.

A Magyar Telekom Nyrt. a Dimenzió Biztosító és Önsegélyező Egyesülettel együttműködésben biztosítja a tagsági jogviszonnyal rendelkező munkatársaknak – beleértve a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkatársakat is – a „Családsegítési program” keretén belül vagy a gyermekek kedvezményes bölcsődei-óvodai elhelyezését vagy kedvezményes nyári táborozási lehetőségét. A program fejlesztése a működési tapasztalatok alapján folyamatos, a magyarországi tagvállalatok programhoz való csatlakozásának lehetősége megvizsgálásra kerül.

Feladat: A magyar tagvállalatok „Családsegítési program”-hoz való csatlakozási lehetőségének megvizsgálása, a program szükség szerinti fejlesztése.

Határideje: A magyar tagvállalatok programhoz való csatlakozási lehetőségének megvizsgálása: 2011.05.31. Program fejlesztése folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: HR Kompetencia Központ

Közreműködő: HRMI, HRP osztályok

Költségvonzat: Magas költségigényű. A programban résztvevő tagvállalat – a Dimenzió Önsegélyezőnek biztosított támogatások keretén belül - biztosítja a forrást.

5.3.2. A „speciális” helyzetű családok (3 vagy több 18 évnél fiatalabb gyermeket nevelő; gyermekét egyedül nevelő; fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót ápolók) Társaságon belüli jelenlétének és speciális igényeik feltérképezése, és amennyiben szükséges helyzetük javításának elősegítése érdekében célkitűzések, intézkedési javaslatok kidolgozása és bevezetése, vagy a jelenlegi intézkedések, programok szükséges módosítása.

A munkáltató fontosnak tartja, hogy a „speciális” helyzetű családok számára a jelenleg is rendelkezésre álló támogatási lehetőségek mellett, megvizsgálja a speciálisan az ő számukra kialakított támogatási formák alkalmazásának lehetőségét. A „speciális” élethelyzetű családok vonatkozásában azonban a Magyar Telekom Nyrt.-nek, mint munkáltatónak – elsősorban az adatvédelmi jogi szabályozás miatt – nincs érdemi információja a célcsoport Társaságnál érintett létszámára, arányára vonatkozóan. Az érintett célcsoport(ok) vonatkozásában az esetlegesen szükséges intézkedési javaslatok kidolgozása érdekében szükséges egy átfogó felmérés és helyzetértékelés elkészítése, amely alapján intézkedési javaslatok kerülhetnek megfogalmazásra.

Feladat: A Magyar Telekom Nyrt.-nél foglalkoztatott „speciális” élethelyzetű családok létszámának és speciális igényeinek felmérése, szükség esetén intézkedési javaslatok kialakítása és bevezetése.

Határideje: Felmérés, helyzetértékelés elkészítése: 2011.06.30. A helyzetértékelés alapján szükséges intézkedési javaslatok kidolgozása: 2011.09.30.

Felelős: HR Kompetencia Központ

Közreműködő: Munkavállalói érdekképviseltek

Költségvonzat: Nincs vagy minimális. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül

5.3.3. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását megkönnyítő intézkedésként az atipikus foglalkoztatási lehetőségek felülvizsgálata, népszerűsítése a vezetők és a munkatársak körében.

A munkáltató felül kívánja vizsgálni a jelenlegi atipikus foglalkoztatási rendszerét (távmunka, részmunkaidő, rugalmas munkaidő, mobil munkavégzés, egyenlőtlen munkarend, kötetlen munkarend stb.) annak érdekében, hogy a felülvizsgálat eredményei alapján javaslatot dolgozzon ki az atipikus foglalkoztatási formák bővítésére vagy fejlesztésére és népszerűsítésére vonatkozóan. A bővítés és fejlesztés során kiemelt szempontként kezeli az esélyegyenlőségi tervben meghatározott munkavállalói csoportok, különösen a kisgyermekes, a többgyermekes, vagy fogyatékos gyermeket nevelő, illetve a tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak igényeit. A munkáltató erősíti a munkatársak és vezetők felé irányuló kommunikációt az atipikus foglalkoztatási lehetőségekkel kapcsolatban.

Feladat: Az atipikus foglalkoztatási és a munkakörökben végzendő feladatok jellegének felülvizsgálata és javaslattétel az atipikus foglalkoztatási formák bővítésére vagy fejlesztésére vonatkozóan. Az atipikus foglalkoztatási lehetőségek erőteljesebb kommunikációja.

Határidő: 2011.12.31.

Felelős: HR Kompetencia Központ

Közreműködő: Munkavállalói érdekképviseltek, HRP osztályok

Költségvonzat: Nincs vagy minimális. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül

5.4. A gyermekgondozási távolléten levőkhöz (GYES/GYED/szülési szabadság) munkahelyi esélyegyenlőségének biztosításához kapcsolódó esélyegyenlőségi célkitűzések és intézkedések.

A Magyar Telekom Nyrt. fontosnak tartja, hogy a gyermekgondozási távolléten levő munkavállalóival is folyamatosan fenntartsa a kapcsolatot és tájékoztassa őket a vállalattal kapcsolatos legfontosabb tudnivalókról, valamint segítse őket a munkába való visszatérésük megtervezésében.

5.4.1. A munkáltató a gyermekgondozási távolléten levő munkavállalóival való kapcsolattartás érdekében ún. „Kismama programot” működtet.

A 2011-2012. időszak tervei között szerepel a 2007 óta működő „Kismama” program továbbfejlesztése, megújítása. A tervezett feladatok:

- Kismama program és a „Család és munkahely” előadássorozat összekapcsolása oly módon, hogy csak a kismamák számára szóló, ingyenesen látogatható előadások kerüljenek bevezetésre.
- Kismama T-Network – „önszerveződő” hálózat elindítása és támogatása (klub, levelezés, cserebere stb.)
- „Iránytű” (orientációs) program kiegészítése a visszatérő kismamák számára hasznos információkkal. (Reorientáció megvalósítása)
- A kismamáknak a központi finanszírozású képzési programokon való részvételi lehetőségének megvizsgálása, és a vizsgálat alapján ennek esetleges megvalósítása.

Feladat: A „Kismama program” működtetése és továbbfejlesztése.

Határidő:

- Család és munkahely programmal való összekapcsolása: 2011.01.31.
- Kismama T-network: 2011.12.31.
- „Iránytű” program kiegészítése (reorientáció): 2011.12.31.
- Központi finanszírozású programokon való részvétel biztosításának felülvizsgálata: 2011.03.31.
- Program fejlesztése folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)

Felelős: HR Kompetencia Központ

Közreműködő: HR Partner osztályok

Költségvonzat: Közepes költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül, illetve szükség esetén külön forrás biztosításával, az éves költségterveken belül.

5.4.2. A Magyar Telekom Nyrt. felülvizsgálja a gyermekgondozási távolléten levő munkatársak atipikus foglalkoztatási formában való (ún. fokozatos) visszatérési lehetőségének biztosíthatóságát.

A munkáltató a felülvizsgálja annak lehetőségét, hogy a gyermekgondozási távolléten levő munkatársak számára a munkába való visszatéréskor – az új élethelyzethez való alkalmazkodás megkönnyítése érdekében – biztosítható-e átmeneti, meghatározott időtartamra (3-6 hónap) az atipikus foglalkoztatás lehetősége (pl. részmunkaidő (4-6 óra) vagy rugalmas munkaidő-beosztás, esetleg részleges távmunka).

Feladat: A gyermekgondozási távollétról visszatérő munkatársak számára – a visszatérés megkönnyítése érdekében – az atipikus foglalkoztatási lehetőség biztosításának megvizsgálása.

Határidő:

Folyamat kialakítása: 2011.06.30.

Rendszerszintű bevezetés: 2011.07.31.

Felelős: HR Kompetencia Központ

Közreműködő: HR Partner osztályok

Költségvonzat: Közepes költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül, illetve szükség esetén külön forrás biztosításával, az éves költségterveken belül.

5.5. A megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók munkahelyi esélyegyenlőségének biztosításához kapcsolódó esélyegyenlőségi célkitűzések és intézkedések.

A Magyar Telekom Nyrt. felelős és befogadó munkáltatóként olyan foglalkoztatási politikát és gyakorlatot kíván kialakítani, amely - a teljesítményelvárások figyelembevételével mellett is - lehetőséget biztosít a munkavégzésre a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók számára is. A megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók munkahelyi esélyegyenlőségének elősegítése érdekében a Magyar Telekom Nyrt. jelen Esélyegyenlőségi Tervének keretében az alábbi célkitűzések, intézkedések megvalósítását tervezi a 2011-2012. időszakban:

5.5.1. A Magyar Telekom Nyrt. toborzás-kiválasztási folyamatának továbbfejlesztése, átalakítása a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő pályázók, munkavállalók munkahelyi esélyegyenlőségének növelése érdekében. Ennek keretében különösen – de nem kizárólagosan – az alábbi intézkedések megvalósítása:

- Az elektronikus toborzási felület fejlesztése, melynek következtében a pályázók önkéntes bevallás alapján jelezhetik megváltozott munkaképességüket vagy fogyatékoságukat és ennek az állapotnak a következtében igényelt esetleges segítséget a felvételi eljárás folyamatában.
- Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók felvételével kapcsolatosan a célcsoport sajátos igényeinek figyelembe vételével a toborzás-kiválasztási folyamat és a beilleszkedési-orientációs folyamat szükséges módosítása, átalakítása és szükség szerinti alkalmazása.
- Elsősorban a toborzás-kiválasztási folyamatban résztvevő munkatársaknak (HR-es munkatársak, vezetők), de általánosságban a Magyar Telekom Nyrt. munkatársainak felkészítése a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő pályázókkal, munkavállalókkal kapcsolatos helyzetek kezelésére. (pl. tájékoztató anyagok, tréningek biztosításával stb.)

Feladat: A Magyar Telekom Nyrt. toborzás-kiválasztási folyamatának továbbfejlesztése, átalakítása a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő pályázók, munkavállalók munkahelyi esélyegyenlőségének növelése érdekében.

Határideje:

- **Toborzási felület fejlesztése: 2011.03.31.**
- **Toborzás-kiválasztási valamint a beilleszkedési-orientációs folyamat módosítása: 2011.01.31.**
- **A munkatársak felkészítését szolgáló tájékoztató anyagok, programok, tréningek biztosítása: folyamatos (a 2011-2012-es Esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya alatt)**

Felelős: HR Kompetencia Központ

Közreműködő: HR partner osztályok

Költségvonzat: Közepes költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül, illetve szükség esetén külön forrás biztosításával, az éves költségterveken belül.

5.5.2. A Magyar Telekom Nyrt. munkaköreinek, tevékenységeinek – szakértő civil szervezetek, alapítványok bevonásával történő – átvilágítása annak érdekében, hogy meghatározásra kerüljenek azok a munkakörök vagy feladatkörök, amelyek esetében különösen indokolt figyelembe kell venni a megváltozott munkaképességűek vagy fogyatékkal élők alkalmazásának lehetőségét.

A Magyar Telekom Nyrt. munkaköreinek, tevékenységeinek átvilágítása következtében azon munkakörök, feladatkörök, tevékenységek meghatározása – figyelembe véve a különböző típusú

fogyatékosokat -, amelyek betöltése esetén különösen indokolt figyelembe venni a megváltozott munkaképességűek vagy fogyatékkal élők alkalmazásának lehetőségét. Ehhez kapcsolódóan segédanyagok, tájékoztatók, a döntéseket, későbbi értékeléseket elősegítő dokumentumok kidolgozása.

Feladat: A Magyar Telekom Nyrt. munkakör, feladatkör, tevékenységének átvilágítás, és ennek alapján a megváltozott munkaképességgel, vagy különböző fogyatékkal betölthető munkakörök vagy tevékenységek listájának összeállítása. Segédanyagok kidolgozása.

Határidő: 2011.06.30.

Felelős: Esélyegyenlőségi referens,

Közreműködő: HR Partner osztályok, Munkavédelmi Iroda, külső szakértők

Költségvonzat: Közepes költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül, illetve szükség esetén külön forrás biztosításával, az éves költségterveken belül.

5.5.3. A Magyar Telekom Nyrt. meghatározott telephelyein az esetlegesen szükséges infokommunikációs akadálymentesítésre javaslatétel a felsővezetés számára.

A Magyar Telekom Nyrt. mindazon telephelyeinek infokommunikációs akadálymentesítési felülvizsgálata, ahol - az infokommunikációs akadálymentesítés szempontjából releváns (látássérült, hallássérült, értelmi sérült) - fogyatékkal élő munkavállaló kerül vagy kerülhet alkalmazásra. A felülvizsgálat eredménye alapján javaslat elkészítése a felsővezetés számára az esetlegesen szükséges akadálymentesítésre vonatkozóan.

Feladat: Magyar Telekom meghatározott telephelyeinek infokommunikációs akadálymentesítésre vonatkozó felmérése. A felmérés alapján javaslatétel az infokommunikációs akadálymentesítés megvalósítására vonatkozóan.

Határidő: Felmérések elvégzésére: 2011.12.31.

Javaslat elkészítése: 2012.03.31.

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

Közreműködő: Csoport Ingatlanszolgáltatási Igazgatóság, Munkavédelmi Iroda, külső szakértők

Költségvonzat:

- A felmérés - közepes költségigényű. A HR terület – Esélyegyenlőségi programokra elkülönített - éves költségtervén belül, illetve szükség esetén külön forrás biztosításával, az éves költségterveken belül.
- A megvalósítás – magas költségigényű – egyedi felsővezetői döntés alapján külön CAPEX biztosításával kerülhet megvalósításra.

5.5.4. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók munkáltató általi támogatására vonatkozó intézkedések.

A Magyar Telekom Nyrt.-nél munkaviszonyban vagy munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók munkahelyi esélyegyenlőségének megvalósulásának elősegítése érdekében különböző – a munkáltató által biztosítható – speciális kedvezmények, támogatások bevezethetőségének megvizsgálása és a vizsgálat függvényében történő bevezetésre, alkalmazásra vonatkozó javaslat elkészítése. (pl. munkaidő-kedvezmény, pótszabadság, egyéb szociális-jóléti jellegű juttatások stb.)

Határidő: Vizsgálat elvégzésére: 2011.06.30.

Javaslat elkészítése: 2011.11.30.

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

Közreműködő: Munkavédelmi Iroda, külső szakértők

Költségvonzat: Magas költségigényű. A HR terület az éves TWM költségkereten belül biztosítja a szükséges forrást.

6. Adatkezelés

Az esélyegyenlőségi tervben foglalt célkitűzések és intézkedések sikeres végrehajtása érdekében a munkáltató a 2011-2012. évi Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott célcsoportok tekintetében (3. pont) a Magyar Telekom Nyrt-vel munkaviszonyban álló munkavállalókról és egyéb foglalkoztatottakról statisztikai célú nyilvántartást vezethet és készíthet.

A nyilvántartásban a különös adatok tekintetében, kizárólag olyan az adatvédelmi jogszabályoknak teljes mértékben megfelelő módon kezelt, a munkavállalók által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a Magyar Telekom Nyrt.-vel munkaviszonyban vagy egyéb foglalkoztatási jogviszonyban állók kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint és jelen esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

7. Az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomon követése

Az esélyegyenlőségi referens legalább évente beszámolót készít a feladatok teljesüléséről és azt jóváhagyásra az Esélyegyenlőségi Bizottság elé terjeszti. Az Esélyegyenlőségi Bizottság a beszámoló jóváhagyása mellett, az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében, az elmúlt időszak tapasztalatai alapján további célkitűzéseket, intézkedéseket kezdeményezhet. Az Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatálya alatt az Esélyegyenlőségi Tervbe foglalt célkitűzések, intézkedések és feladatok sürgőszerű módosítása, esetleges határidő módosítása vonatkozásában is az Esélyegyenlőségi Bizottság hozhatja meg a döntést.

Az esélyegyenlőségi referens időszakonként (legalább félévente egyszer) tájékoztatást ad a Társaság Humánerőforrás vezérigazgató-helyettesének az esélyegyenlőségi terv feladatainak állásáról, és a Társaság esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos tevékenységéről.

8. A panasztétel biztosítása az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén

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

Magyar Telekom **Mondd el!** etikai vonal elérhetőségei:

Cím: Csoport Megfelelőségi Igazgató 1013 Budapest Krisztina krt. 55.

Telefon: +361 458 7780

E-mail: mondd.el@telekom.hu

Internet: www.telekom.com/bkms

Amennyiben bejelentést tesz valaki a www.telekom.com/bkms oldalon, ez **kizárólag a bepanaszolt személy azonosítására alkalmas adatok nélkül tehető meg**. Személyes adatok jogellenes továbbítása polgári és büntetőjogi jogkövetkezményekkel is járhat.

A panaszok név nélkül is benyújthatók.

A panaszokat magyarul, illetve (külföldi munkavállaló esetében) angolul lehet benyújtani.

A bejövő észrevételek/panaszok kivizsgálásáról és annak szabályairól (határidők, eljárás stb.) még részletesebb információ a Működési Kódexben és annak 3. számú mellékletében található ([426. számú vezérigazgatói csoport-utasítás](#) link: <http://mtszab/docform.aspx?itemID=8439&ControlMode=Display>)

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt érkezett panaszok kivizsgálásába a Megfelelőségi Igazgatóság bevonja a HR terület illetékes munkatársait is.

Az esélyegyenlőségi referens vagy az Esélyegyenlőségi Bizottság kérésére a Megfelelőségi Igazgató 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 igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

9. Záró rendelkezések

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 időszakra szóló Esélyegyenlőségi tervet **2012. 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 aláírják.

Budapest, 2010.

Munkáltató részéről:

.....
Christopher Mattheisen
Elnök-vezérigazgató

.....
Somorjai Éva
Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes

Érdekképviselők részéről:

.....
Varju György
Központi Üzemi Tanács
elnök

.....
Bujdosó Attila
Távközlési Szakszervezet elnök, valamint a
Magyar Távközlési Ágazati Szakszervezet
felhatalmazása alapján

.....
Bontovics Krisztián
T-Net Szakszervezet
Elnök

Fogalom magyarázat

1. Egyenlő bánásmód:

Az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettekől 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. Az egyenlő bánásmód követelményével szemben azonban – az Alkotmánybíróság határozata szerint – az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedésekre jogosultságként kikényszeríthető igénye senkinek nincsen.

(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.) érdekképviselőhez 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. §)

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. Fogyatékos személy:

Az, aki érzékszervi, - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.
(1998. évi XXVI. tv a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4. §)