



5.

MUNKATÁRSAINK

5.1	Emberi jogok, esélyegyenlőség	42
5.2	Munkatársak bevonása	45

5.1 EMBERI JOGOK, ESÉLYEGYENLŐSÉG

A Magyar Telekom Csoport Szociális Chartája, valamint a mindenkor hatályos Esélyegyenlőségi terve rögzíti a vállalatcsoport általános emberi jogi alapelveit: http://www.telekom.hu/static-tr/sw/file/Szocialis_Charta.pdf, http://www.telekom.hu/static-tr/sw/file/Magyar_Telekom_Eselyegyenlosegi_Terv_2013_2015.pdf

A Magyar Telekom Csoportnál kiemelt cél a munkahelyi diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A Társaság 2008 óta – a versenyszféra szereplői körében az elsők között – a Társaságnál működő munkavállalói érdekképviselletekkel közösen Esélyegyenlőségi tervet fogad el, mely a korábbiakban két-két évre szólt, a hatályos Esélyegyenlőségi terv szerint pedig három-éves időszakra vonatkozik.

A Magyar Telekom Csoport által biztosított – a Megfelelőségi terület által működtetett – „Mondd el! – etikai vonal”-on a munkáltatónál tapasztalt diszkrimináció vagy az emberi jogok megsértése miatt is lehet bejelentést tenni, amit a Csoport megfeleléségi terület vizsgál. Amennyiben a vizsgálat esetében a bejelentés megalapozottnak minősül, a menedzsmenst meghozza a szükséges intézkedéseket a konkrét helyzet megoldására és a későbbi hasonló szituációk megelőzésére.

Az e téren illetékes Egyenlő Bánásmód Hatóság – mint olyan hatóság, ahol a munkavállalók közvetlen bejelentést is tehetnek – 2015 során az egyenlő bánásmód foglalkoztatás körében történő megsértése miatt nem kezdeményezett eljárást Magyar Telekom Nyrt.-vel szemben.

A 2013–2015. évi Esélyegyenlőségi tervben megjelölt munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására 2015-ben az alábbiak szerint valósultak meg intézkedések a munkáltató kezdeményezésére:

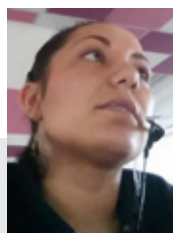
A legtöbb roma foglalkoztatási program aluliskolázott, tartós munkanélkülieket

A Magyar Telekom Csoport elutasítja a diszkrimináció minden formáját a munkahelyen, és kifejezetten támogatja az esélyegyenlőség és a sokszínűség érvényesülését a munkatársak körében, megfelelően tekintetbe véve a kulturális és jogi sajátosságokat. (Szociális Charta, 5. pont)

próbál szaktudást nem igénylő, rosszul fizetett munkakörökbe segíteni. Az **Integrom program** keretében ezzel szemben tanult roma fiatalok minőségi, nagyvállalati pozíciókba való eljuttatása a cél. 2015-ben az Integrom program közvetítésével egy teljes állású és két gyakornoki pozíciót töltöttek be sikeresen az állásokra pályázók. A Telekom adománnyal is hozzájárult a program működéséhez.

Az Integrom programról a **2014. évi Fenntartóhatósági jelentésünkben** olvashatnak részletekben.

A vállalatcsoport 2015-ben is támogatta a HBLF által 2008-ban elindított ROMASTER tehetséggondozó programot. A program a roma származású, tehetséges középiskolai diákoknak nyújt segítséget abban, hogy



KIRÁLYVÁRI MELINDA
ÜGYFÉLSZOLGÁLATI CONTACT CENTER
KÉPVISELŐ, MAGYAR TELEKOM

2014-ben vettem részt az Integrom Alapítvány képzésén, melynek közvetítésével részt vehettem a Magyar Telekom által meghirdetett állásinterjún. Még aznap kiderült, hogy hamarosan küldenek nekem egy ajánlatot/előszereződést. Ez így is lett, call centerben lehetek ügyintéző. Nagyon örültem, és izgatottan vártam a továbbiakat.

2015. március elsején indult az oktatás, majd egy hónap múlva már hívást is vehettem. A környezet és az emberek nagyon távol voltak attól, amiben azelőtt éltem, hiszen vidéken nőttem fel, két gyerekeket neveltem egyedül, és egyik pillanatról a másikra az állás miatt felköltöztünk

a középiskola befejezése után felsőfokú műszaki, üzleti vagy jogi tanulmányokat folytassanak. A Magyar Telekomban kijelölt mentor is segítette, hogy a program egyik pártfogoltja elvégezhesse terepgyakorlatát.

Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkatársak esélyegyenlőségének biztosítása érdekében (2010 óta) a Magyar Telekom által használt elektronikus toborzási felületen (<http://www.telekom.hu/rolunk/karrier>) a fogyatékkal élő – önkéntes bevallás alapján – feltüntethetik, ha az esetleges kiválasztási folyamat során ennek megfelelő speciális igényük van.

2015-ben is folytatódott az évek óta a Magyar Telekom munkatársai számára rendezett,

a fővárosba. Ez eleinte nehézségeket okozott. Ennek ellenére nagyon kellemes meglepetés ért. Korábban sosem találkoztam még olyan segítő kezekkel, amilyeneket a kollégáim és feletteseim nyújtottak felém. Ez a támogatás nagyban elősegítette további fejlődésemet. Úgy érzem, hálával tartozom a cégnek és ezeknek az embereknek. Mindennap ez motivál, szeretném nekik megmutatni, hogy nem volt hiába a törődés, amit tőlük kaptam.

Több mint egy év után azt mondhatom, hogy a Telekomra úgy tekintek, mint egy befogadó családra, ahol minden itt eltöltött pillanatban azt érzem: itthon vagyok.

személyes tapasztalatokon alapuló érzékenyítő programsorozat, a „Próbáltad már...”. A gyakran külső civil szervezetek, alapítványok bevonásával megvalósított események célja az érzékenyítés, hogy a sérült emberek befogadását elősegítő attitűdváltozást támogassák. A Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) Sokszínűségi HR-es munkacsoport tagjaként a Magyar Telekom is részt vállalt a HBLF által támogatott kerekesszékes kosárlabda-bajnokságban, melyen támogatóként és két csapattal is képviseltette magát a vállalat. A rendezvényen szokás szerint kerekesszékes és jární képes kollégák mérkőztek meg egymással, ezúttal a győztes is az egyik Telekom-csapat lett.

A Magyar Telekom által 2015-ben is megtar-

2015-ben 2372 kolléga távmunkázott összesen 54 342 napon, amivel megközelítőleg 1,8 millió kilométert és 10 évnyi utazást spóroltak meg.

tott Egészséghezen a nagyobb telephelyekre szervezett irodai masszázs is adott lehetőséget érzékenyítésre: esetenként látássérült masszőrök szolgáltatásait vehették igénybe a telekomosok.

Mindezek mellett – követve a korábbi évek hagyományait – több alkalommal került sor nagy sikerrel tematikus vásárookra (adventi segítő vásárok, Adni jól sütiakció) a vállalat nagyobb telephelyein. Ezeken fogyatékkal élő emberek által készített termékek vásárlásával és pénzadományokkal segíthettek a telekomos

munkatársak a civil szervezetek autizmussal született pártfogoltjainak foglalkoztatásában.

A telekomosok személyesen és online is követhették Holczeiter Fanni, Mosolyka inspiráló előadását, aki – bár kerekesszéssel tud csak önállóan közlekedni – új értelmezését adta a teljes és boldog élet megélésének.

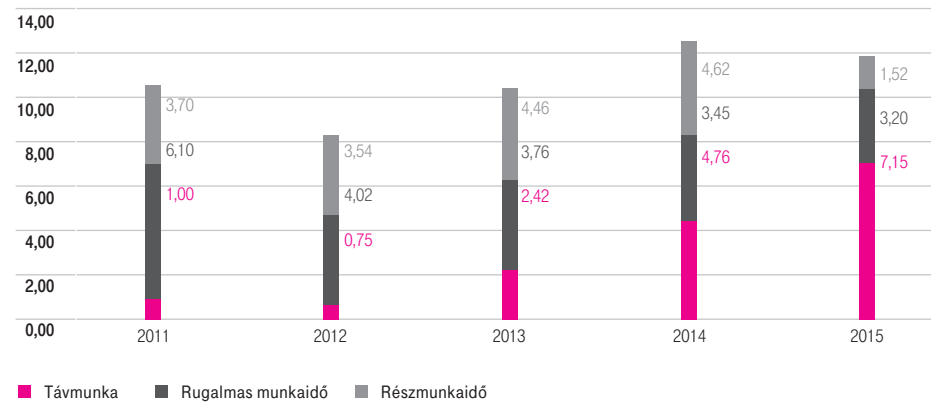
A Telekom – monitoring által elismerten – teljesítette a 2013-ban elnyert Fogyatékkal élő Munkahely címre beadott pályázatában tett kétéves vállalásait, és új pályázattal 2015-ben másodsorra is elnyerte a címet.

Az **atipikus foglalkoztatási formák** egyre szélesebb alkalmazásával azt is támogatja vállalat, hogy a családostok egyenlő eséllyel állhassanak helyt munkavállalóként és szülőként, nagyszülőként is. Stratégiaiilag is fontos a vállalat számára, hogy a vállalati kultúra részévé váljon a távmunka, ehhez számos, a napi működésbe épített gyakorlat, illetve a távmunkavégzést speciálisan támogató nagylégtérű iroda, a Future Work is hozzájárul. A 2012 óta havi rendszerességgel meghirdetett „Dolgozz otthonról!” felhívás nyomán folyamatosan növekszik az adott napon távoli hozzáféréssel munkát végzők létszáma.

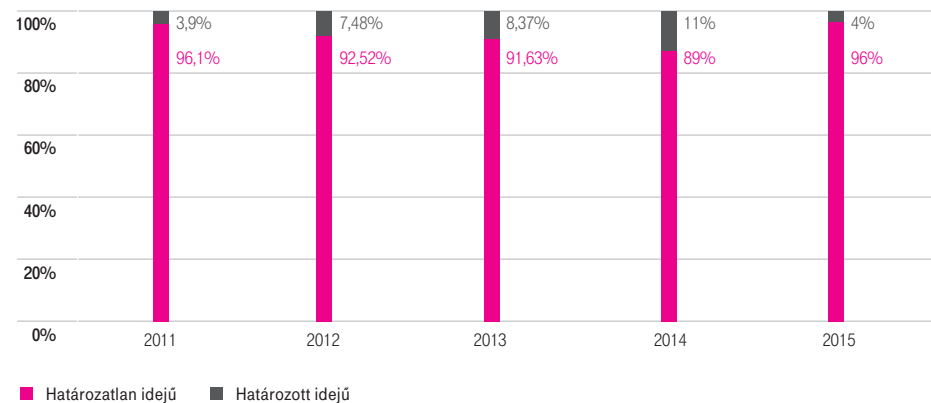
2015 folyamán távmunkás szerződéssel rendelkező kollégáink közül 646-an 40 551 napon dolgoztak otthonról. Távmunkás szerződéssel nem rendelkező kollégáink közül 1726-an éltek a lehetőséggel, és 13 791 napon dolgoztak otthonról.

A távmunka alkalmazásában és további elterjesztésében jelentős előrelépés, hogy a Telekom egy érdekképviseleti folyamatban is együttműködik más vállalatok képviselőivel a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület (MEF) keretein belül.

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL A DOLGOZÓK ÖSSZLÉTSZÁMÁNAK ARÁNYÁBAN ✓



A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL ✓



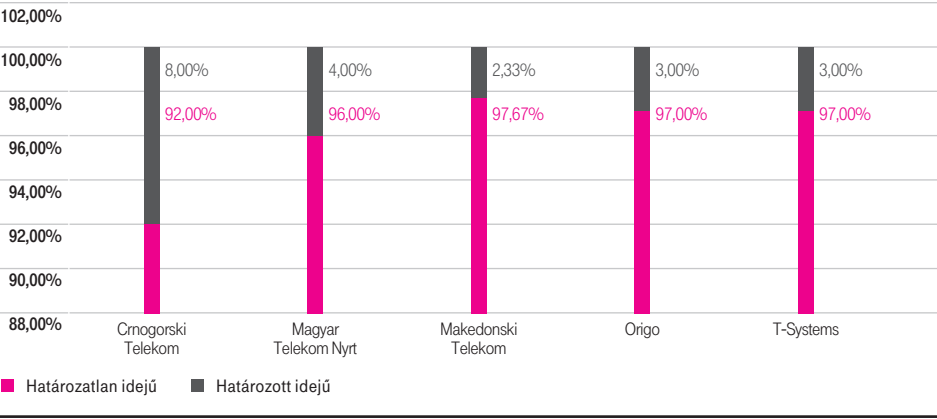
A MEF – melynek egyik alapító tagja a Telekom – **szövegszerű javaslatot** terjesztett elő a törvényalkotó felé annak érdekében, hogy a Magyarországon hatályos törvények jobban támogassák a távmunka gyakorlati bevezetését.

Az előterjesztést a MEF tagjaiból alakult munkacsoport készítette, amelyben a Telekom is fontos szerepet vállalt. Az előterjesztés kiindulópontja, hogy a jelen jogi környezet gátolja a távmunka előírászerű alkalmazásának elterjedését, és nem illeszkedik a jelen vállalati gyakorlatokhoz, a munkavállalói igényekhez, az alkalmazókat a korábbi rigorózusabb keretek közé kényszeríti, melyek szinte teljesíthetetlenek számukra. A kedvezőbb szabályozással ugrásszerűen megnőhetne a távmunkát szerződésben is foglaltak szerint végzők száma akár a kvv-szektorban is. Ez a munkavállalók és a munkáltatók számára is kölcsönösen előnyös lehetne. A MEF-tagság 100%-os jóváhagyása után az előterjesztés az illetékes minisztérium számára lett benyújtva, amely párbeszédet kezdeményezett a témában a MEF-fel.

A MEF évente egy konferenciát szervez valamilyen vállalati esélyegyenlőséghez kapcsolható témában, így 2015-ben a távmunka köré szerveződtek az előadások. A konferencia meghívott vendégelőadói között telekomos szakértő és vezető is megszólalhatott, megosztva jó gyakorlatainkat a távmunka terepén.

A Dolgozz otthonról napok! kampányról és a Future Work projektről a **2014. évi Fenntarthatósági jelentésünkben** olvashatnak.

A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM CSOPORTBAN 2015-BEN



A **gyermekgondozási távollét**en (gyes/gyed/szülési szabadság) levő **munkatársak** helyzetének javítására 2015-ben is a Kismamaprogram keretében támogatta a huzamosabban távol lévőkkal való kapcsolattartást a cég, egyebek mellett klubszerű összejöveteleket, Mamazsúrokat is szerveztek. A Telekom szerződéses outplacementpartnere, a Job Evolution Kft. által havonta ingyenesen szervezett Anyakariier Klubok önállóan is promotálva voltak a gyermeküket otthon nevelő telekomosok számára, illetve társrendezvényként esetenként összevonódtak ezek a programok a Mamazsúrokkal. Az inaktív kollégák tájékoztatását hírlevelekkel, internetes Kismamaoldallal, szükség szerint frissített Kismama-tájékoztatóval, dedikált e-mail-es elérhetőséggel, „Családos vagyok a Telekomnál” zárt közösségi oldallal is biztosítja a vállalat.

A munka-magánélet harmóniájának megteremtése okán is szükséges családon belüli feladat- és tehervállalás elosztását, az apaszerep fontosságát az „Apa, kezdődik!” program is törekszik tudatosítani. 2010 óta „Apatájékoztató”-t jelentet meg a vállalat a belső kommuni-

kációs portálján, melyben az apukák számára leghasznosabb tudnivalókat összegezték. Az újdonsült apukák e-mail-es gratuláló üzenetet is kapnak a vállalatától azt követően, hogy élnek az őket gyermekük megszületésekor megillető „apaszabi” lehetőségével.

2014 után a Magyar Telekom a T-Systemsszel közösen 2015-ben is sikerrel pályázott a Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom által alapított „Családbarát Vállalat 2015” címre. A megtisztelő minősítéssel a cég családbarát jellegének széles palettáját ismerték el az ítések.

A **családos telekomosok** napközbeni és szünidei gyermekelhelyezési terheinek csökkentéséhez a Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önszegélyező Egyesület Családsegítési programja járul hozzá. Ennek keretében bölcsődei és óvodai ellátás, illetve szünidei táboroztatás választható.

2015-ben működött a korábbi években létrehozott hat gyerekbarát iroda is. Ezek olyan élethelyzetekre kínálnak egyszerű megoldást, amikor a munkavállalók egy-egy rövidebb iskolai szünet vagy betegségéből lábadozó gyermekük miatt kénytelenek megoldani a gyerekfelügyeletet, így néhány órában, esetleg pár napig a munkahelyen e célra kialakított munkaállomásokon láthatják el feladataikat, behozva ide a gyermeküket is.

A huzamos távollétről visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya 1%-kal nőtt 2014-hez képest.

A magánéletben keletkező problémák, eladásokat okozó kérdések megválaszolásában nyújt segítséget a 2008 óta működő anonim belső vállalati segítői hálózat, az **Abigél program**. A kérdező e-mailben tarthat kapcsolatot a választ adó „Abigéllel”, akinek kiléte nem közzismert, titoktartási nyilatkozat kötelme alatt, diszkréten végzi feladatát.

Sokféle generáció van egyidejűleg jelen a vállalatban, ebből fakadóan különböző élethelyzetekben lévő munkavállalóknak kell lehetőséget, kiteljesedést biztosítani a cégben.

A pályakezdők számára a jól kidolgozott Gyakornoki program következő lépcsőjében számos fiatalnak kínál első munkahelyet a vállalatcsoport.

Fiatal munkavállalók számára a vállalat családbarát jellege a családtervezéshez és -alapításhoz, a gyermekes szülőként való boldoguláshoz nyújt támogatást. A távmunka lehetősége nemcsak a kisgyermekesek, hanem a még függetlenül élők számára is vonzó lehetőség az életvitel térben és időben kötetlenebb szervezéséhez.

A cég korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a némileg szűkülő, felfelé vezető karrierpálya lehetősége mellett nagyobb részt 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. Számos elismeréssel – Lojalitásért díj, Életműdíj – nyilvánítja ki a Magyar Telekom meg-

becsülését a tapasztalt munkavállalói irányába.

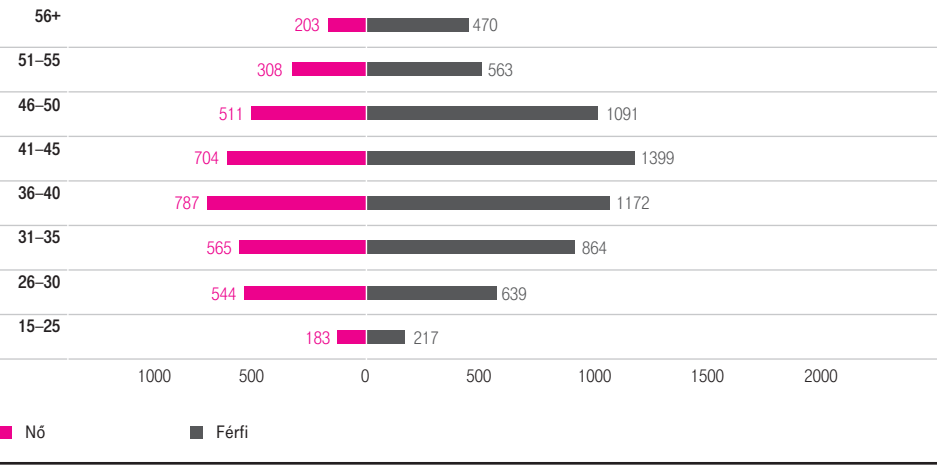
A nyugdíjas éveik közelében járók esetenként rendelkezési állományba is vonulhatnak. Többek között ezzel nyújt egzisztenciát és gondoskodó kapcsolódást a vállalat mindazoknak, akik ezt az átmenetet választják az aktív állományból a nyugállomány felé. A rendelkezési állományból visszahívhatja a vállalat a munkavállalót, ha a további foglalkoztatás kölcsönösen előnyt jelent.

A generációk hatékony és harmonikus együttműködésének fejlesztésére projekt

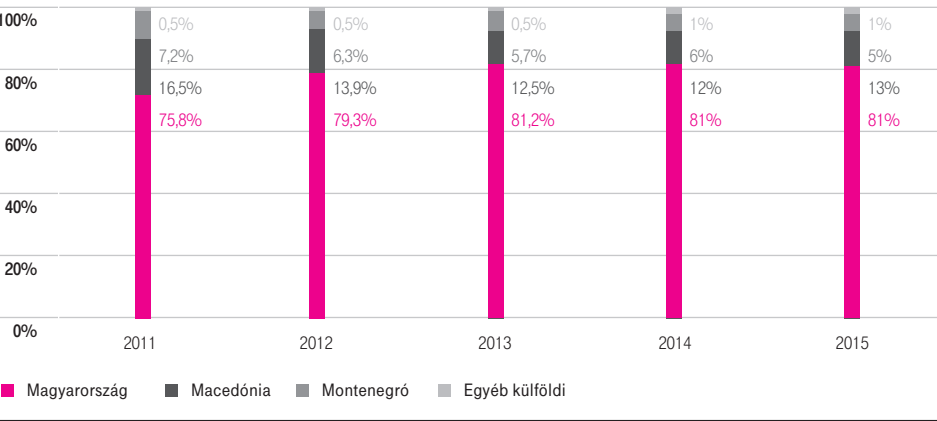
is alakult, amely koncepciót dolgozott ki a vállalat generációk együttműködését elősegítő stratégiájához.

A Telekom bronz fokozatú támogatóként vett részt a kétevente megrendezésre kerülő Esélykonferencián, és sikeresen pályázott a Multigenerációs TOP 10 Szervezet címre. A pályázat kérdőíven keresztül, majd fókuszcsoportos beszélgetésen monitorozza egy-egy vállalat gyakorlatait, ahogyan a számos generáció együttműködését elősegíti, speciális igényeikre reflektál.

MAGYAR TELEKOM CSOPORT-KORFA, 2015. DECEMBER 31. ✓



FOGLALKOZTATOTTAK RÉGIÓNKÉNTI MEGOSZLÁSA ✓



A Magyar Telekom a **vezető beosztású női munkavállalók** esélyegyenlőségének javítását a korábbi években az igényeiken is alapuló tréningorozattal támogatta. Ennek fókuszában a munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása, speciális szerepeikből fakadó elakadásaik feloldása, egyes készségek, pl. a kommunikáció nemi sajátosságainak kezelése volt. 2015-ben a Telekom lehetőséget kínált nyíltan meghirdetett program, a Lean-in Klubon (Coaching Team szervezésében) való részvételre.

Az IBM Windows Opening kezdeményezésébe több telekomos női vezető is bekapcsolódott, részt vettek a rendezvényeken.

A Magyar Telekom 2015-ben is csatlakozott a Lányok napja nemzetközi kezdeményezéshez. A Magyar Telekom és a T-Systems székházában is kínáltak a vállalatot megismertető programokat az ország különböző középiskoláiból érkezett diáklányoknak.

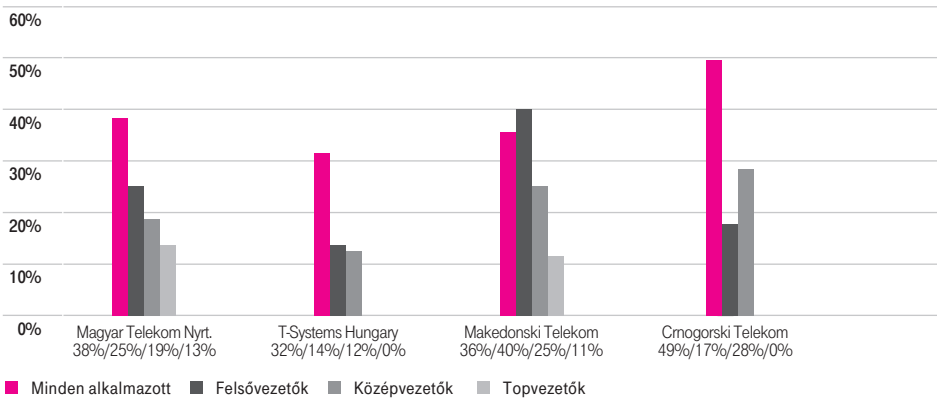
A Lányok napja az Európai Unióban is ugyan-ezen a napon meghirdetett interaktív nyílt nap, amelyet egy-egy vezető szerepet betöltő vállalatnál, cégnél vagy egyetemi laboratóriumban tölthetnek középiskolás lányok. A programok során megismerhetnek olyan nőket, akik már sikeres karriert futottak be a kutatásban, illetve a mérnöki pályán.

A **T-Systems**-irodaház biztosítja az akadálymentes közlekedést, több emeleten akadálymentes illemhelyiségek találhatóak, valamint mozgássérült-parkoló is van a mélygarázsban. 2014 elején projektasszisztensi munkakörbe felvettek 1 fő kerekesszékes munkavállalót, aki jelenleg is a vállalat munkatársa.

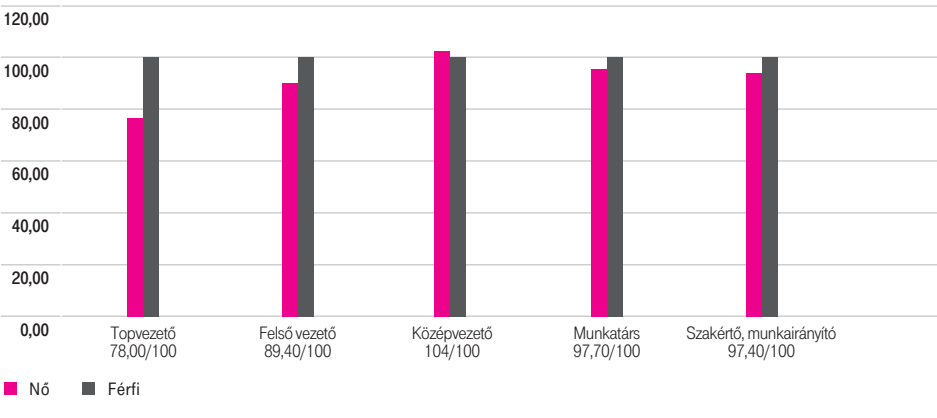
Jelenleg 203 fő 50 év feletti munkavállalót foglalkoztat a T-Systems Magyarország Zrt., közülük 2 fő nyugdíj mellett dolgozik a vállalatnál.

A **Crnogorski Telekom** aktívan támogatja az esélyegyenlőséget, és azt alapelvnek tekinti a munkaviszony minden egyes fázisában. A Crnogorski Telekom esélyegyenlőségi kezdeményezései közé tartozik a megváltozott munkaképességűek és az idősek foglalkoz-

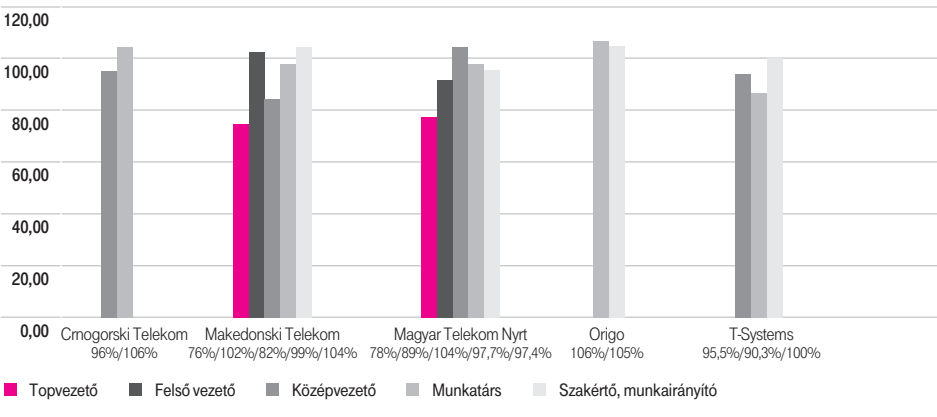
NŐK ARÁNYA TAGVÁLLALATONKÉNT



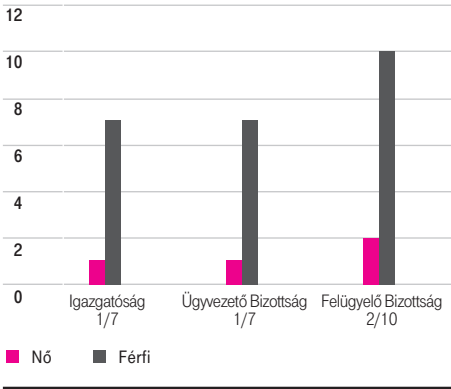
ALAPFIZETÉSEK EGYMÁSHOZ VISZONYÍTOTT ARÁNYA BEOSZTÁSI KATEGÓRIÁK ÉS NEMEK SZERINT – MAGYAR TELEKOM NYRT., 2015



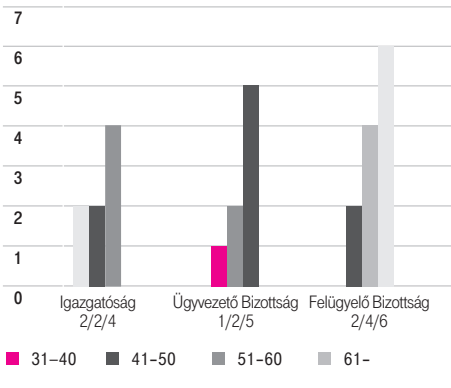
A NŐI ALAPFIZETÉSEK ARÁNYA A FÉRFI ALAPFIZETÉSEKHEZ (100%) KÉPEST, BEOSZTÁSKATEGÓRIÁK SZERINT, MAGYAR TELEKOM CSOPORT, 2015



A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA 2015-BEN



A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZLÁSA 2015-BEN

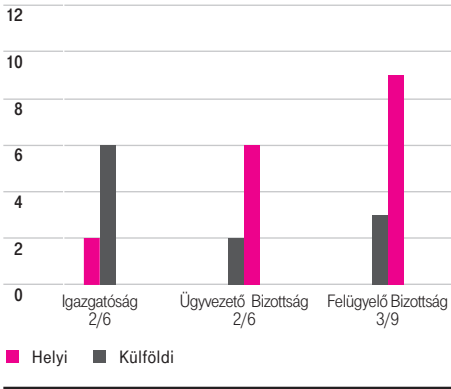


tatása. Az esélyegyenlőséget a következő vállalati szabályozások teljeskörűen támogatják: Vállalati Toborzási és Kiválasztási Politika, Működési Kódex, Munkavállalói Kapcsolatok Politika stb.

Megközelítésük látható példái megjelennek a médiában (álláshirdetések/üresedések) és a vállalat honlapján, ahol hangsúlyozzák a Crnogorski Telekom esélyegyenlőséget biztosító munkáltatói mivoltát.

Figyelembe véve, hogy a Crnogorski Telekom elsősorban a fiatalok szemében a legvonzóbb munkáltató, az 50 év feletti korosztály aránya a Társaságnál még mindig 15% körül alakul, ami némileg alacsonyabb, mint 2014-ben (18%).

A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK SZÁRMAZÁSI HELY SZERINTI MEGOSZLÁSA 2015-BEN



A jelenlegi vagy jövőbeli munkavállalóktól sem a vállalat, sem a helyi jogszabályok nem követelnek meg semmilyen hivatalos igazolást esetleges csökkent munkaképességükről.

A Crnogorski Telekom rendszeresen (évente) frissíti és közli a munkavállalói kapcsolatokról szóló vállalati utasítást. 2015-ben az EMB a dokumentum új változatát hagyta jóvá. A mobbing (munkahelyi pszichológiai nyomás-gyakorlás) tilalmáról szóló munkavállalói tájékoztatás az utasítás elválaszthatatlan részét képezi. Az utasítást validációs eszközként is használjuk a Deutsche Telekom AG és a teljes Csoport számára hatályos Szociális Chartában foglalt alapelvek megvalósulásának ellenőrzésére.

A **Telekom New Media Zrt.**-nél jelenleg folyamatlemzés készül fogyatékkal élők foglalkoztatására annak érdekében, hogy egyes új feladatok ellátása megoldható legyen (feliratozás). A Telekom New Média Zrt. akadálymentesített környezetben dolgozik.

Gyermekmunka

Szociálisan felelős vállalként a gyermekmunka felszámolása mellett köteleztük el magunkat. 2010-től rendszeresen nyomon követjük a 18 év alatti alkalmazottak létszámát. Adatbázisunk szerint a Magyar Telekom Nyrt. 2015-ben nem foglalkoztatott 18 év alatti munkavállalót.

Kényszerszermunka és kötelező munkavégzés

A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai által követett munkaügyi gyakorlat megfelel a nemzetközi egyezményekben a kényszerszermunka ellen lefektetett alapelveknek. A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai kötelezően betartják az egyes országoknak a kényszerszermunka tilalmára vonatkozó jogszabályait és egyéb rendelkezéseit. A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai a munkavállalók személyes iratait – az egyes országok adatvédelmi jogszabályaiban előírtaknak megfelelően – csak a munkaviszonnyal, illetve a juttatások megállapításával kapcsolatban kezelik, a szükséges és megengedett mértékben és ideig.

A Magyar Telekom Csoport tagvállalataival szemben a kényszerszermunkára vonatkozóan az illetékes hatóságoknál 2015-ben sem történt bejelentés, ilyen irányú eljárás, vizsgálat nem indult a vállalattal szemben.

Egyesülési jog és kollektív szerződés

A Magyar Telekom Csoport Szociális Chartájában ismerte el a szervezkedési szabadsághoz és a kollektív szerződéshez való alapvető jogot. A Magyar Telekom a nyíltságon és bizalmon alapuló konstruktív párbeszédre és együttműködésre törekszik a munkavállalói érdekképviselletekkel. A Szociális Charta, illetve a Magyar Telekom vezetésének a munkavállalói érdekképviselletekkel hosszú évek alatt kialakított kapcsolata a garancia ezen jogok tiszteletben tartására. A vállalatcsoport magyarországi alkalmazottainak összességében mintegy 100%-a, macedóniai alkalmazottainak 95%-a, montenegrói alkalmazottainak 100%-a dolgozik saját munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alatt. Macedóniában emellett minden alkalmazott egy, a magánszektorra vonatkozó általános kollektív szerződés hatálya alá tartozik, így ezen munkavállalókat is figyelembe véve a macedóniai alkalmazottak 100%-a dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt.

5.2 MUNKATÁRSOK BEVONÁSA

hello holnap! klub

A januári klubban a Charlie Hebdo szerkesztősege ellen elkövetett merénylet kapcsán az esélyegyenlőségről, értékrendekről, kulturális, geopolitikai, gazdasági és biztonsági kérdésekről beszélgettünk Sulok Zoltánnal, a Magyarországi Muszlimok Egyházának elnökével, Nógrádi György biztonságpolitikai szakértővel és Madár Istvánnal, a Portfolio vezető elemzőjével.

Valentin-nap alkalmából februárban „Szeretni emberi jog” címmel került megrendezésre a hello holnap! klub, melynek vendégei Béres-Deák Rita LMBTQ-aktivista, Dombos Tamás, a Háttér Társaság és a Magyar LMBT Szövetség ügyvivője, valamint Takács Judit szociológus, az MTA tudományos tanácsadója voltak. A beszélgetés során szóba került a homoszexualitás és a homofóbia története, a heteronormativitás fogalom kialakulása, definíciója és használata, valamint a másság elfogadása.

A tavasz első hónapjában „Tavaszcseri kertipraktikák” címmel szerveztünk hello holnap! klubot.

Dr. Fekete Szabolcs, a Budapesti Corvinus Egyetem oktatója, dísznővénytermesztési ágazatvezető a városi kertészkedésbe vezette be a vendégeket, Kertész Monika, a Kortárs Építészeti Központ ügyvezető igazgatója és a Községi Kertek programvezetője pedig kerti designtippeket, tanácsokat adott kezdő és profi kertészkedőknél.

Az áprilisi hello holnap! klub témája a társadalmi felelősségvállalás volt, melyet két alulról jövő kezdeményezés, a **Budapest Bike Maffia** és a **Heti Betevő** ötletgazdái, lelkes aktivistái képviseltek. Olyan kérdéseket jártunk körbe, mint például hogy hogyan lett egy ötletből tömegeket mozgató projekt, hogy milyen volt a kezdeményezések fogadtatása az érintettek, valamint a környezetükben élők körében, és milyen célokkal vágnak bele a

A Magyar Telekom fő célkitűzése, hogy a fenntarthatóság eszmeisége legyen érthető, elérhető a mindennapokban. A hello holnap! klubokban társadalmi, gazdasági, környezeti témákat mutatunk hétköznapi példákon keresztül. A klub havi rendszerességgel jelentkezik a nyári hónapok kivételével, és mind a munkatársak, mind külsősök számára látogatható.

jövőbe. A vendégek nagy örömmel meséltek arról, hogy egyre többen csatlakoznak hozzájuk. Akár kerékpáron, akár fix helyszínen, a lényeg, hogy rendszeres segítséget nyújtanak egy-egy szendvicssel, tisztálkodási szerekkel, ruhákkal, ami a rászorulóknak hatalmas támogatás.

A májusi klub rekordszámú érdeklődött vonzott: telt ház előtt mutatta be a Szputnyik Hajózási Társaság a **Szociopoly** című kétórás, interaktív színdarabot. A játék idejére a közönségből négy nehéz sorsú „családot” alakítottak ki, amelynek tagjai a négy hetet szimuláló előadás alatt közösen hoztak döntéseket. Olyan kérdésekkel kellett szembesülniük, mint hogy felíratják-e a boltban a vásárolt élelmiszert, vagy vásárolnak-e a gyerekeknek új cipőt, hogy a szociális támogatást ne veszítsék el. A produkció hol humorosan, hol pedig hideg szembesítéssel ismertette meg a résztvevőket a szegények kilátástalan helyzetével.

Októberben jelentkezett a nyári szünet utáni első klub. Rendhagyó módon a klubnak nem a Telekom székháza adott helyet, hanem az Élesztő, ahol a klubtagok a **Budapest Bike Maffia Vitamin Kommandó** tevékenységéhez csatlakozhattak. Ennek lényege, hogy az önkéntesek adományokból származó élelmiszerekből szendvicseket készítenek, becsomagolják és a rászorulóknak bringával kiszállítják.

Novemberben jelentette be a vállalat, hogy 2015-ben karbonsemleges lett a működése. A klub témája is ehhez a bejelentéshez kapcsolódott: dr. Faragó Tibor címzetes egyetemtanár, környezetkutató, humánökológus a klímavédelem fontosságáról, az üvegházha-

tású gázok képződéséről és hatásáról beszélt. A tudományos előadás befogadhatóságát a Momentán Társulat improvizációs előadásokkal tette érthetőbbé.

Mozgó Piac

2014 decemberében járt a vállalat székházában először a Mozgó Piac, ahol termelői árukat vásárolhattak a munkatársak. A kezdeményezés annyi pozitív visszajelzést kapott, hogy tavasszal visszatértek az árusok, és akkor a Szerémi úton lévő telephely éttermében lehetett találkozni a termelői piac portékáival. 2015 decemberében, a karácsonyi szezon előtt visszatértek a Krisztina körútra, és újabb fél napon át lehetett friss termelői árut vásárolni.

Föld órája

A Magyar Telekom 2008 óta minden évben részt vesz a WWF Föld órája elnevezésű kezdeményezésében. 2015. március 28-án 20:30–21:30 között a Telekom-üzletekben és a Magyar Telekom ingatlanjaiban kapcsolták le a munkatársak a fényforrásokat.

TeleBike

Március 30-tól október 30-ig vehették igénybe a munkatársak a TeleBike-rendszert. 2015 újdonsága volt, hogy a kerékpárok LED-es izzókat kaptak. Tavasszal meghosszabbított napi üzemidővel, 7:30 és 18:30 között tudták a munkatársak használni a kerékpárokat. 2015-ben 8502 alkalommal bringáztak a kollégák a telekomos irodaházak között, 15 226 kilométert tekertek le, így körülbelül 2900 kilogrammnyi szén-dioxidtól mentesítették a légkört.

Átadtuk a hello holnap! pontgyűjtés díjait

Minden évben a Föld napján zárul a hello holnap! pontgyűjtés, melynek lényege, hogy a munkatársak fenntarthatósághoz kapcsolódó aktivitásokon vehetnek részt, és ezekért pontokat kapnak.

2014–2015 között 2146 munkatárs vett részt ilyen aktivitásokon, és összesen 5495 pont talált gazdára. A legaktívabbakat 2015-ben is megjutalmaztuk. Harmadik helyen végzett 44 ponttal Bereznai Gyula, második lett 48 hello holnap! pontot összegyűjtve Szabó Attila, míg az év legaktívabb gyűjtője Majoros József Attila volt, aki 90 pont büszke tulajdonosa lett. A díjazottaknak május 5-én az Ügyvezető Bizottság személyesen gratulált, és átadta a Csepel kerékpár vásárlására szóló utalványokat.

Vásárolj fenntartható dolgozói készüléket 20% kedvezménnyel!

2015 májusában 20%-os kedvezménnyel vásárolhattak a munkatársak dolgozói készüléket, amennyiben fenntartható tulajdonsággal bíró eszközt választottak. Ezek közé azon készülékek tartoztak, amelyek környezetvédelmi vagy társadalmi szempontból hasznos tulajdonságokkal rendelkeznek – ilyenek lehetnek például az újrafelhasználható alkotóelemek (alumíniumház) vagy a hallókészülék-kompatibilitás.

Láthatatlan munka – kiállítás a Telekomban

Az **ART&ME** Galéria képzőművészeti pályázatának célja, hogy felhívja a figyelmet a társadalmunkban láthatatlan munkát végzőkre, azaz azokra, akik gyermekeket, idős, beteg vagy fogyatékossgal élő családtagokat gondoznak, valamint önkéntesként civil szervezetekben, helyi közösségekben végeznek el fontos feladatokat. A pályázatra beérkező műalkotásokat egy szakmai zsűri értékelt, majd több helyszínen, többek között a vállalat székházában is kiállításra kerültek június 15–21. között.

Harmadszor is „Kerékpárosbarát Munkahely” a Magyar Telekom

A Nemzeti Fejlesztési Minisztérium 2015-ben már kilencedik alkalommal hirdette meg a



A hello holnap! pontgyűjtés díjazottjai

Kerékpáros Magyarország Szövetséggel (KMSZ) közös pályázatát a „Kerékpárosbarát Munkahely” cím elnyerésére. A díj célja azon munkahelyek és települések elismerése, amelyek megfelelő infrastruktúra kialakításával, a kerékpárral közlekedőkért tett intézkedéseikkel nagyban hozzájárulnak a kerékpáros közlekedés népszerűsítéséhez.

A Magyar Telekom nem csupán kiemelt figyelmet fordít a biciklivel munkába érkező kollégák igényeire és kényelmére, de 2013 óta saját közösségi kerékpárkölcsonzó rendszert is üzemeltet. A vállalat hat budapesti telephelye között igénybe vehető TeleBike-kerékpárlotta lehetővé teszi, hogy a dolgozók gyorsan és környezeti terhelés nélkül közlekedjenek a vállalat irodaépületei között.

A Magyar Telekom ezen, a kerékpározás népszerűsítését szolgáló intézkedéseiről 2013 és 2014 után 2015-ben harmadik alkalommal nyerte el a „Kerékpárosbarát Munkahely” címet.

Fogyatékossg-barát Munkahely

A Fogyatékos Emberek Világnapja alkalmából tartott „Jobb velünk a világl!” elnevezésű gálaesten osztották ki a 2015. évi Fogyatékossg-barát Munkahely díjakat. Immáron 50 magyarországi szervezet büszkélkedhet ezzel az elismeréssel, köztük mi is. Az elis-

merés elnyerésével mostantól újabb két évre jogosulttá váltunk a „Fogyatékossg-barát Munkahely ” logó használatára.

A díjat a Salva Vita Alapítvány ítélte oda, elősegítve az álláskereső fogyatékos emberek és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatók egymásra találását. Azok a munkáltatók pályázhattak, amelyek vállalták, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos emberek toborzásával, foglalkoztatásával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat.

Vállalatunk hosszú évek óta kiemelten kezeli a fogyatékossggal élők integrációját: támogatások, célzott szolgáltatások és érzékenyítő programok sora bizonyítja ez irányú törekvéseit és eredményeit. A díjat azonban nem a múlt, hanem a jelenlegi gyakorlat és a jövőbeni tervek minősítése alapján ítelték oda. A pályázat zsűrije a vállalat érzékenyítő programjait értékelt: a munkatársak felkészítését a fogyatékossg tudatos kezelésére, a fogyatékos emberek befogadására.

Mozdulj, Telekom!

Egy nap tele sporttal, tele élménnyel, munkatársaknak és családtagoknak. 2015-ben a szervezők a korábbi gyereknapok programjának könnyed, családi vonalát ötvözték a Telekom Olimpia sportosságával, így született meg a Mozdulj, Telekom! nap. Június 6-án, a Mozdulj, Telekom! napon helyszíni nevezéssel sportversenyeket rendeztek, valamint mindenkinek lehetősége volt különleges sportok kipróbálására is, a telekomos gyerkőcöket pedig klasszikus gyereknap programokkal várták. Így zajlott közel 2800 résztvevővel a Mozdulj, Telekom! nap.



Mozdulj Telekom! nap

Munkatársi véleményfelmérés a fenntarthatóságról

Ötödik éve válaszolhatnak a munkatársak a vállalati fenntarthatósággal kapcsolatos kérdésekre. A minden év novemberében kitölthető felmérésben 61,3% jelölte meg a vállalatot a fenntarthatóságban vezető nagyvállalatként. A fenntarthatóság fogalmának ismerete munkatársi körben 79%.

Adni jó! sütiakció

Az Önkéntesek világnapjához kapcsolódó Adni jó! sütiakció során a vállalat munkatársai és a Fenntarthatósági Média Klub tagjai házi készítésű finomságaikat kínálták az épületekben.

222 munkatárs süteményét sok ezren fogyasztották el adomány fejében. 15 helyszínen közel 1,7 millió forintot gyűjtöttek csak a munkatársak az alapítvány számára, ezt egészítette ki a vállalat 4 686 600 Ft-ra.

Az Adni jó! sütiakcióról a 6.2 Közösségi befektetések fejezetben olvashatnak részletesebben.

Önkéntes programok szervezésével is növeltük munkatársaink társadalmi érzékenységét, a csapatépítések 2%-a karitatív elemeket is tartalmazott. 2015-ben 10 programra került sor az előbbi formák valamelyikében, és ezen alkalmakon összesen 649 magyar telekomos önkéntes  4412 munkaórában  vett részt.

A programokkal 21,8 millió forint  elvi önkéntes hozzájárulást nyújtottunk a társadalomnak.

A **T-Systems** KIR-programja – amelynek a célja a munkatársak környezeti tudatosítása – keretében 2015-ben a következő programok valósultak meg:

- A Zöld blogba bejegyzések készítése, aminek célja, hogy személyesebbé tegyük a környezetvédelem, a fenntartható fejlődés témakörét, programokra hívjuk fel a kollégák figyelmét, és arra, hogy magánemberként mit tehetünk környezetünk védelméért. 2015-ben összesen 26 blogbejegyzés készült.
- A T-Systems is csatlakozott a Föld órája (03. 29.), valamint a Föld napja (04. 22.) kezdeményezéshez. Mindkét alkalomból a recepción, illetve a folyosókon lévő monitorokon témához kapcsolódó vetítés ment, továbbá a Föld napja alkalmából a kollégák kiszámíthatták ökológiai lábnyomukat.
- A TeleBike-használat népszerűsítésére akciót hirdettünk 2015. június 18-án. Az akcióban azt a három T-Systems-es kollégát jutalmaztuk Sziget-napijeggyel, aki legtöbbet használta a TeleBike-ot a Telekom-telephelyek között.
- Az Autómentes nap alkalmából kollégáink számára lehetőséget biztosítottunk elektromos autó tesztvezetésére.

- A Földünkért világnap (10. 21.) alkalmából a kivetítőkre készítettünk információs anyagot.

A **Crnogorski Telekom** 2015-ben támogatta a munkavállalók bevonását az alábbi vállalati fenntarthatósági tevékenységekbe:

- A Társaság a Véralódó Központtal együttműködésben már négy éve szervez önkéntes véradást. A 4 év alatt a vállalat megközelítőleg 130 munkavállalója regisztrált önkéntes véradóként.
- 2015-ben két munkavállalói humanitárius akciót szerveztünk a rászorulóknak megsegítésére. A nemzetközi szegénységellenes napon (október 17.) munkavállalóink ételt és ruhaneműket gyűjtöttek a rászorulóknak számára. Az összegyűjtött adományokat átadtuk a Vöröskereszt podgoricai szervezetének, amely eljuttatta azokat a megfelelő helyre.
- 2015 decemberében munkatársaink részt vettek az újrakezdés, könyv- és iskolaszergyűjtésben, melyet rászoruló családok és speciális nevelést igénylő gyermekek megsegítésére szerveztünk. Az újrakezdés ajándékait három nonprofit szervezet osztotta szét a montenegrói rászorulóknak között.

- A 2015. évi Irányelvek napot az eddigi legmagasabb részvételi aránnyal rendeztük.