

Magyar Telekom Nyrt.

Központi Üzemi Tanács
Távközlési Szakszervezet
Magyar Távközlési Ágazati Szakszervezet
T-Net Szakszervezet
Dél-Bács Megyei Távközlési Dolgozók Szakszervezete

A Magyar Telekom Nyrt. Esélyegyenlőségi terve

2008. szeptember 1-től 2010. augusztus 31-ig tartó időszakra



2008.

A Magyar Telekom Nyrt. esélyegyenlőségi terve

2008. szeptember 1-től 2010. augusztus 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. 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
 - **T-Net Szakszervezet** (továbbiakban T-Net), képviseletében: Bontovics Krisztián elnök
 - **Dél-Bács Megyei Távközlési Dolgozók Szakszervezete** (továbbiakban DBTDSZ), képviseletében: Perhács Mária elnök, valamint

- a **Központi Üzemi Tanács** (továbbiakban KÜT), képviseletében: Koszorú István elnök

továbbiakban együttesen: Felek között

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 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 **2008. szeptember 1-től 2010. augusztus 31-ig** tartó határozott időtartamra fogadják el.

A Felek az esélyegyenlőségi tervbe foglalt vállalásokat 2010. augusztus 31-ig töreksenek megvalósítani. A Felek 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 munkaerőkölcsönzés keretén belül foglalkoztatottakra, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre, illetve a munkaviszony megszűnését követően a Társaságtól nyugdíjba vonult munkavállalókra is.

1.3. Tárgyi hatály

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

2. Alapelvek

A Magyar Köztársaság Alkotmánya, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint az 1992. évi XXII a Munka Törvénykönyvéről szóló 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 1. sz. 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: 1 sz. melléklet 4. pont) alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet. (lásd: 1 sz. melléklet 3-8. pont)

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

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 egyenlőtlenység 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. Közösén keresik további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a díjazás, egyéb juttatások, a munkakörülmények, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a hátrányos helyzetből adódó, valamint a gyermekeveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő nehézségeket.

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 alakít ki, 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 az érdekképviselletekkel és a munkavállalókkal is.

2.5. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése. A Magyar Telekom Nyrt. mint a társadalmi felelősségvállalás elkötelezett képviselője 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 esélyegyenlőségi tervében az alábbi munkavállalói célcsoportokat emeli ki azzal, hogy a meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort. A felsorolás nem jelent teljeskörűséget, hiszen számos más szempont (lásd 1 sz. melléklet 4. pont) alapján is lehetnek a társaság munkatársai hátrányos helyzetben. Éppen ezért a munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy folyamatosan figyelemmel kíséresse mindazon szempontokat - és ennek alapján az érintett munkavállalói csoportok helyzetének alakulását, amelyek alapján valamely munkavállalói csoport hátrányos helyzetbe kerülhet, vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehet kitéve.

- a. Nők,
- b. Két vagy több 14 év alatti gyermeket nevelő munkatársak,
- c. GYES/GYED-en levők,
- d. 50 évnél idősebb munkavállalók,
- e. Öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók (öregségi nyugdíjkorhatár (62 év) előtt 5 évvel)
- f. Pályakezdők (30 évnél fiatalabb, 3 évnél kevesebb munkavisztonnyal rendelkező munkavállalók, akiknek a Magyar Telekom Nyrt. az első munkahelyük)
- g. Fogyatékkal élő munkavállalók (lásd 1. sz. melléklet 9. pont)
- h. Gyermeküket egyedül nevelő munkatársak
- i. Fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót gondozó munkatársak
- j. Romák (a magukat romának valló munkatársak)

4. Az esélyegyenlőségi intézkedések célcsoportjaira vonatkozó helyzetfelmérés

A Magyar Telekom Nyrt. esélyegyenlőségi tervének megalapozása és megvalósulásának értékelhetővé tétele érdekében a 2008. március 31-ei állapotot alapul véve helyzetfelmérést készített. A Magyar Telekom Nyrt.-nél 2008. március 31-én a munkaviszonyban alkalmazottak száma 6285 fő volt. A helyzetfelmérés 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 beazonosított, munkavállalói célcsoportok létszáma és aránya:

Célcsoport	Alapmegoszlás	Belső megoszlás	
		Férfiak	Nők
Nők	33 %	0 %	100%
2 vagy 2-nél több 14 év alatti gyermeket nevelők	21 %	66 %	34 %

Gyermekgondozási távolléten levők	6 %	1 %	99 %
50 évesnél idősebb munkavállalók	15 %	58 %	42 %
Öregségi nyugdíj előtt állók száma (nyugdíj korhatár előtt 5 évvel)	3 %	62 %	38 %
Pályakezdők	1 %	60 %	40 %
Fogyatékkal élő munkavállalók** (fő)	0,1%	5	3

* Pályakezdők: azon 30 évesnél fiatalabb, a Magyar Telekom Nyrt-nél 3 évnél rövidebb munkavisztonnyal rendelkező munkavállalók, akiknek a Magyar Telekom Nyrt. az első munkahelyük

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

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
- Romák (a magukat romának valló munkatársak)

Ezen munkavállalói célcsoportok társaságon belüli jelenlétének beazonosítására, létszámának és arányának, valamint speciális igényeik megismerésére külön kérdőíves felmérés keretén belül kerül sor, 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 kezelhetőek.

4.2. Értékelés

A nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy a társaságon belül a legnagyobb munkavállalói célcsoportot a nők: 33%, második legnagyobb célcsoport pedig a 2 vagy több 14 év alatti gyermeket nevelő szülők alkotják. Szintén jelentős az 50 év feletti munkavállalók társaságon belüli aránya (15%), valamint viszonylag magas a gyermekgondozási távolléten levő munkavállalók száma is. (6%)

A fentiek figyelembe vételével az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott intézkedések jelentős része a beazonosított legnagyobb arányú munkavállalói célcsoportok helyzetének javítását célozza.

5. Konkrét intézkedések, programok, tájékoztatók

A Munkáltató annak érdekében, hogy a hátrányosabb helyzetű munkavállalói csoportok 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 vállalásokat teszi az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének és az egyenlő bánásmódnak a biztosítása érdekében.

A jelenleg már létező programok továbbfejlesztését, az újabb esélyegyenlőségi intézkedések bevezetését és a következő időszak esélyegyenlőségi tervét megalapozó felmérések elvégzése kiemelt feladat, ezért ennek érdekében a munkáltató

- A hátrányos helyzetű munkavállalói célcsoportok társaságon belüli jelenlétének beazonosítására és alakulásának folyamatos nyomonkövetésére, valamint speciális igényeik felmérésére az

adatvédelmi jogszabályokban meghatározott előírások figyelembe vételével kérdőíves felméréseket folytat.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

- A további esélyegyenlőségi akciók tervezéséhez, a jelenlegi programok fejlesztéséhez, valamint az esélyegyenlőségi programok hatékonyságának méréséhez szükséges információk megszerzése érdekében - az adatvédelmi jogszabályokban meghatározott előírások alapján - kérdőíves vagy egyéb felméréseket folytat, valamint egyéb módon (pl. intranet fórum stb.) is lehetőséget biztosít a munkatársak visszajelzése számára.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

5. 1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése érdekében létrehozandó szervezetek, pozíciók, további intézkedéseket megalapozó felmérések

5.1.1. A munkáltató 7 főből álló Esélyegyenlőségi Bizottságot állít fel, 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 érdekképviseletek által delegált 3 fő. A Bizottság feladat- és jogkörének, valamint működési rendjének (ügyrendjének) részletes meghatározása Bizottság feladata.

Határidő: 2008.12.31.

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság

5.1.2. A humán erőforrás tevékenységért felelős funkcionális vezérigazgató-helyettes a Társaság esélyegyenlőségi tevékenységének koordinálására esélyegyenlőségi referenst nevez ki. Az esélyegyenlőségi referens – amennyiben más szempontok ettől eltérő döntést nem indokolnak - a társaság mindenkor esélyegyenlőségi tevékenységéért felelős szervezeti egységének – az esélyegyenlőségi terv elfogadásakor a HR Megoldások osztálynak – a vezetője. Az esélyegyenlőségi referens tagja az Esélyegyenlőségi Bizottságnak. Az esélyegyenlőségi referens feladat- és jogkörének részletes meghatározására külön dokumentumban kerül sor.

Határidő: 2008.09.30.

Felelős: Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes

5.2. Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítása a felvételi eljárás során

5.2.1. A Magyar Telekom Nyrt. a toborzási felhívások és a betölthető állások meghirdetése és a munkaerőfelvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározása, valamint a kiválasztási eljárás során a pályázók között kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot stb. alapján nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetést. Ennek érdekében a munkáltató felülvizsgálja toborzás-kiválasztási folyamatát és a felülvizsgálat eredményétől függően, amennyiben szükséges, megteszi az esélyegyenlőség és a diszkriminációmentesség teljes biztosításához szükséges intézkedéseket. (pl.

toborzás-kiválasztási folyamat szabályozása, hirdetési szövegek felülvizsgálata, tájékoztatók, képzések a kiválasztási folyamatban résztvevő munkatársaknak stb.).

Határidő: 2008.12.31.

Felelős: HR Megoldások osztály

Közreműködő: HR partner osztályok

5.2.2. A Magyar Telekom Nyrt. az erre illetékes civil szervezetek, alapítványok, és szakértők bevonásával átvilágítja munkaköreit abból a szempontból, hogy a társaságnál mely munkakörök alkalmasak arra, hogy a fogyatékkal (testi, érzékszervi és értelmi fogyatékkal) élők is, a kellő feltételek biztosítása esetén betölthessék. A felmérés alapján meghatározásra kerülő munkakörök megüresedése esetében a Magyar Telekom Nyrt. - a megfelelő hirdetési csatornák igénybevételével vagy egyéb módon – elérhetővé teszi a pályázati felhívást a fogyatékkal élők számára is.

Határidő: 2008.12.31.

Felelős: HR Megoldások osztályvezető

Közreműködő: Munkavédelmi Iroda, HR partner osztályok

5.2.3. A Magyar Telekom Nyrt. a pályázókról és a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről statisztikai nyilvántartást működtet - a személyes adatok védelméről szóló törvényi előírásoknak megfelelően - annak érdekében, hogy a toborzás-kiválasztási eljárásának diszkriminációmentesség, valamint az esélyegyenlőség biztosításának szempontjából történő alakulását folyamatosan nyomon tudja követni.

Határidő: 2008.12.31.

Felelős: HR megoldások osztályvezető

Közreműködő: HR partner osztályok

5.3. Az egyenlő munkáért egyenlő bért elve

Az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének biztosítása érdekében a munkáltató felülvizsgálja és elemzi bérezési helyzetét az esetlegesen hátrányos helyzetet okozó szempontok (nem, kor, földrajzi elhelyezkedés stb.) figyelembe vételével. A felülvizsgálat és elemzés eredményeinek függvényében, szükség esetén, a munkáltató intézkedési javaslatot készít az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének biztosítására.

Határidő: 2009.12.31.

Felelős: HR gazdálkodási osztály

5.4. Elbocsátás, létszámleépítés során a munkáltató figyelembe veszi az egyes munkavállalói célcsoportok hátrányosabb helyzetét

5.4.1. Amennyiben a munkáltató a létszámleépítésben érintettek újra-elhelyezkedésének támogatására ún. outplacement programot működtet, akkor a szociálisan hátrányosabb helyzetben levő elbocsátott munkavállalók esetében kiemelt figyelmet fordít az újra-elhelyezkedés támogatására (pl. nagyobb kvóta kerül megállapításra a képzésekre az outplacement program keretén belül stb.)

Határidő: Outplacement programtól függően

Felelős: HR megoldások osztály

5.4.2. A munkáltató az esetleges létszámcsökkentések során az 50 év feletti célcsoportba tartozó munkavállalókat fokozott empátiával, még gondoskodóbb szemlélettel kívánja kezelni. Az 50 év feletti célcsoportba tartozó munkavállalók elbocsátása esetén törekszik elsősorban a nyugdíjazás különböző formáinak felajánlására.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Humán erőforrások menedzsment igazgató + HR gazdálkodási osztály

Közreműködő: HR partner osztályok

5.4.3. A munkáltató, az érdekképviselletekkel folytatott Érdekegyeztetési Tárgyalásokat lezáró mindenkor hatályos Megállapodás alapján biztosítja a rendelkezési állomány intézményét az 50 év feletti, elbocsátásban érintett munkavállalók számára.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Érdekegyeztető tárgyalásért felelős szakmai vezetők

Közreműködő: HR partner osztályok

5.5. Az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A munkáltató vállalja, hogy a társaság által biztosított képzési programok, tanfolyamok esetében megvizsgálja a gyermekgondozási távolléten levő kismamák részvételének lehetőségét is. A felülvizsgálat eredményének függvényében a társasági képzési programokon való részvételt a gyermekgondozási távolléten levő kismamák számára is lehetővé teszi.

Határidő: 2008.12.31.

Felelős: HR fejlesztési osztály

5.6. Intézkedések a munkakörülmények javítása, különös tekintettel az 50 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók munkakörülményének javítása érdekében

A munkáltató a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy folyamatosan elősegítse az idősebb korúak és a fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.

5.6.1. A munkáltató vállalja, hogy felülvizsgálja az 50 év feletti munkavállalók munkavégzésének körülményeit, és szükség esetén javaslatot tesz változtatásokra, a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.

Határidő: Felülvizsgálatra: 2009.06.30.

Határidő: Az egészséges életmód folytatásának ösztönzésére: folyamatos

Felelős: Munkavédelmi Iroda

5.6.2. A munkáltató vállalja, hogy elvégzi mindazon telephelyek fizikai és kommunikációs akadálymentességének felmérését, ahol fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatására lehetőséget kíván teremteni. A felmérés eredményeként a szükséges beruházások és átalakítások megvalósításáról, valamint azok költségének biztosításáról külön döntést hoz.

Határidő: Felmérések elvégzésére: 2009.06.30.

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

Közreműködő: Munkavédelmi Iroda, külső szakértők

5.7. A munkavállalók jó egészségi és mentális állapotának, valamint jó közérzetének megtartása érdekében teendő intézkedések

5.7.1. A munkáltató vállalja, hogy megvizsgálja a munkatársak által ingyenesen igénybe vehető ún. Employee Assistance Program (EAP) bevezetésének lehetőségét. A EAP olyan szolgáltatások összessége, mely segíti a munkavállalók személyes és munkával kapcsolatos problémáinak meghatározását és megoldását, így csökkenti a munkavállalókra nehezedő, stressz által okozott nyomást.

Határidő: 2009.12.31.

Felelős: HR megoldások osztály

5.7.2. A munkáltató vállalja, hogy magánélet és munkahely közötti egyensúly biztosítása érdekében felvilágosító, tájékoztató előadássorozatot (ún. Család és Munkahely program) működtet.

Határidő: Folyamatos

Felelős: HR fejlesztés osztály

5.8. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának megkönnyítése érdekében teendő intézkedések

5.8.1. A munkáltató vállalja, hogy felülvizsgálja az atipikus foglalkoztatási- (távmunka, részmunkaidő, rugalmas munkaidő, mobil munkavégzés) formákat, valamint az egyes munkakörökben végzendő feladatok jellegét, és a felülvizsgálat eredményei alapján javaslatot dolgoz ki az atipikus foglalkoztatási formák bővítésére vagy fejlesztésére vonatkozóan. A bővítés és fejlesztés során kiemelt szempontként kezeli a kisgyermekes, vagy fogyatékos gyermeket nevelő, illetve az idős szülőket ápoló munkatársak, igényeit.

Határidő: 2008.12.31.

Felelős: HR megoldások, HR működéstámogató osztály

5.8.2. A munkáltató a Dimenzió Biztosító és Önszegélyező Egyesülettel együttműködésben kidolgozott „Családsegítési program” keretén belül, a meghatározott feltételeknek megfelelően, anyagilag támogatja munkatársai gyermekeinek gyermekellátó intézményben (bölcsőde, óvoda) történő elhelyezését.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes, HR megoldások osztály,

Közreműködő: Dimenzió Biztosító és Önszegélyező Egyesület

5.8.3. A munkáltató a Dimenzió Biztosító és Önszegélyező Egyesülettel együttműködésben kidolgozott „Családsegítési program” keretén belül, a meghatározott feltételeknek megfelelően, anyagilag támogatja munkatársai gyermekeinek az iskolai szünidő alatti nyári táborokban történő elhelyezését.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes, HR megoldások osztály,

Közreműködő: Dimenzió Biztosító és Önszegélyező Egyesület

5.9. A gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések

5.9.1. A munkáltató ún. „Kismama programot” működtet, amely során, tájékoztató anyagot készít a gyermekvállalással kapcsolatos legfontosabb információkról, juttatásokról; valamint a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a munkatársakkal, találkozókat szervez, és megosztja velük a társasággal kapcsolatos legfontosabb információkat; lehetővé teszi számukra, hogy figyelemmel kísérjék a belső álláshirdetési rendszert. (pl. kismama tájékoztató, emailes kapcsolattartás, kismama találkozó, kismama oldal).

Határidő: Folyamatos

Felelős: HR megoldások osztály

5.9.2. A munkáltató a gyermekgondozási távollétról visszatérő munkatársak számára a munkába való visszatérés és a minél előbb történő visszailleszkedés megkönnyítésére reorientációs programot működtet.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Humán erőforrások menedzsment igazgató + HR megoldások osztályvezető

5.9.3. A munkáltató a megüresedő pozíciók betöltése során törekszik arra, hogy az lehetőség szerint belső forrásból kerüljön megvalósításra, ezzel is lehetővé téve gyermekgondozási távolléten levő munkatársai számára a munkába történő visszatérést. Ennek érdekében belső hirdetési rendszert (Freejob) működtet.

Határidő: Folyamatos

Felelős: HR megoldások osztály

Közreműködő: HR partner osztályok

5.10. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében (50 év feletti célcsoport) tervezett intézkedések, nyugállományba vonult munkavállalók részére tervezett intézkedések

5.10.1. A munkáltató kiemelt mentális törődést kíván nyújtani a nyugdíj közeli, illetve nyugdíjkorhatárt elérő Magyar Telekom Nyrt. alkalmazottaknak az életforma megváltozása előtt. Ennek érdekében olyan a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe vevő megoldások – pl. nyugdíjas tájékoztató, Employee Assistance Program, – kidolgozására törekszik, amelyek lehetővé teszik azt, hogy az érintettek, a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhessenek a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Határidő: Folyamatos

Felelős: HR megoldások osztály,

Közreműködő: HR működéstámogató osztály, HR fejlesztési osztály

5.10.2. A munkáltató megvizsgálja a tőle nyugállományba vonult munkavállalók eseti továbbfoglalkoztatásának lehetőségét (pl. részmunkaidőben vagy mentorként – pl. pályakezdekők betanítása)

Határidő: 2009.12.31.

Felelős: HR gazdálkodási osztály, HR Működéstámogató osztály

Közreműködő: HR partner osztályok, HR megoldások osztály

5.11. Új belépő kollégák, pályakezdő fiatalok számára, a könnyebb beilleszkedést elősegítő programok alkalmazása

5.11.1. Orientációs programot működtet a társasághoz újonnan belépő munkatársak minél könnyebb beilleszkedésének elősegítése érdekében.

Határidő: Folyamatos

Felelős: HR fejlesztési osztály, HR Megoldások osztály

5.11.2. A munkáltató gyakornoki programot működtet, a pályakezdő fiatalok foglalkoztatásának és minél könnyebb beilleszkedésének elősegítése érdekében.

Határidő: Folyamatos

Felelős: HR fejlesztés osztály

Közreműködő: HR partner osztályok, HR megoldások osztály

5.11.3. A munkáltató lehetőség szerint biztosítja a munkavállalói gyermekei számára a felsőfokú oktatási intézmények kötelező szakmai gyakorlatának munkáltatónál történő letöltését.

Határidő: Folyamatos

Felelős: HR fejlesztés osztály

5.11.4. A munkáltató ún. mentori rendszert működtet elsősorban a társasághoz belépő pályakezdő munkavállalók minél gyorsabb integrációjának elősegítése érdekében.

Határidő: Folyamatos

Felelős: HR fejlesztés osztály

Közreműködő: HR megoldások osztály

5.12. Esélyegyenlőséggel kapcsolatos pályázatokon való részvétel

A Magyar Telekom Nyrt. fontosnak tartja, hogy az esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenységéről rendszeres külső visszajelzést kapjon, hogy ilyen irányú tevékenységét ezek alapján is továbbfejleszthesse. Ennek érdekében a munkáltató, valamint az érdekképviseltek figyelemmel kísérik az esélyegyenlőséget segítő anyagi/erkölcsi elismeréssel, vagy anyagi támogatással járó pályázatokon való elindulás lehetőségét. (pl. Családbarát munkahely, Legjobb Női Munkahely, Befogadó Munkahely stb.)

Határidő: Pályázatfigyelési rendszer kialakítása: 2008.12.01.; Pályázatokon való indulás: folyamatos

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

Közreműködő: Munkavállalói érdekképviseltek

5.13. Munkavállalói szemléletformálást elősegítő programok szervezése

A Magyar Telekom Nyrt. különösen fontosnak tartja, hogy erősítse munkatársainak az esélyegyenlőségi kérdések, problémák iránti fogékonyságát és azok megoldása melletti elköteleződését, ezért olyan programokat, rendezvényeket, tréningeket szervez és működtet, amelyek a munkatársak szemléletét ebben az irányban formálják.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

Közreműködő: HR fejlesztés osztály

5.14. A civil, az üzleti és a kormányzati szervezetek kezdeményezéseinek támogatása a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében

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 programokkal együttműködjön. Ennek érdekében a Magyar Telekom Nyrt. keresi az együttműködés és részvétel lehetőségét az ilyen irányú kezdeményezésekben.

Határidő: Folyamatos

Felelős: Esélyegyenlőségi referens

6. Adatkezelés

Az esélyegyenlőségi tervben foglalt intézkedések végrehajtása és a meghatározott intézkedések és kedvezmények biztosítása, valamint további intézkedések és kedvezmények meghatározása érdekében a munkáltató az átlagosnál fokozottabb családi kötelezettségekkel terhelt (két vagy több 14 év alatti gyermeket nevelő, gyermekét egyedül nevelő, tartósan beteg hozzátartozót ápoló) és/vagy a fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű illetve roma származású a Magyar Telekom Nyrt.-vel munkaviszonyban álló munkavállalókról és egyéb foglalkoztatottakról statisztikai célú nyilvántartást vezet és készít.

A nyilvántartásban kizárólag olyan a jelen esélyegyenlőségi terv 2. és 3. számú melléklete vagy az adatvédelmi jogszabályoknak teljes mértékben megfelelő, kérdőívek alapján 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.

A Munkáltató jelen esélyegyenlőségi terv 2. és 3. számú mellékletét képező nyilatkozatok alapján az alábbi, önkéntesen tett dolgozói nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:

- Nyilatkozat két vagy több 14 éven aluli gyermek neveléséről,
- Nyilatkozat gyermek egyedül neveléséről
- Nyilatkozat fogyatékos gyermek neveléséről
- Nyilatkozat tartósan beteg hozzátartozó gondozásáról
- Nyilatkozat roma származásról

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 elmúlt időszak tapasztalatai alapján további intézkedésekre tehet javaslatot az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében.

Az esélyegyenlőségi referens időszakonként (legalább félévente egyszer) tájékoztatást ad a Társaság Humán erőforrás vezérigazgató-helyettesének az esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról, a Társaság esélyegyenlőséggel 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 az 1. sz. 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 az esélyegyenlőségi referenshez vagy az érdekképviseltek által kijelölt kapcsolattartóhoz fordulhat. (közvetlen telefonvonal, email). A munkáltató és az érdekképviseltek gondoskodnak az esélyegyenlőségi referens valamint a kijelölt érdekképviselati kapcsolattartó elérhetőségeinek nyilvánossá tételéről.

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

A bejelentést tevő munkavállalót (vagy munkavállalók csoportját) minden esetben tájékoztatni kell arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.

Az esélyegyenlőségi referens vagy az érdekképviselati szerv kapcsolattartója, amennyiben a panaszt jogosnak ítéli, az Esélyegyenlőségi Bizottság elé terjeszti. Az Esélyegyenlőségi Bizottság az előterjesztés alapján elrendelheti a panasz kivizsgálását. A panasz kivizsgálásáról az esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörben intézkedik, illetőleg egyeztetést, intézkedést kezdeményezhet az érintett szervezeti egység vezetőjénél.

A panaszt az esélyegyenlőségi referens 30 napon belül kivizsgálja, kivizsgáltatja. Amennyiben a vizsgálat a panaszt megalapozottnak találja, a munkáltató intézkedést kezdeményez a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Amennyiben a munkáltatói vizsgálat a panaszt nem találja megalapozottnak, erről értesíteni kell a panaszos munkavállalót (munkavállalók csoportját).

9. Záró rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervben rögzített kedvezmények, intézkedések körét a munkáltató az érdekképviselati szervekkel együttműködve folyamatosan bővítheti.

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

A Felek rögzítik, hogy a következő időszakra szóló esélyegyenlőségi tervet **2010. augusztus 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, 2008.

Munkáltató részéről:

.....
Christopher Mattheisen
Elnök-vezérigazgató

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

Érdekképviselők részéről:

.....
Koszorú István
Központi Üzemi Tanács
elnök

.....
Bujdosó Attila
Távközlési Szakszervezet
Elnök

.....
Rátky Béla
Magyar Távközlési Ágazati Szakszervezet
Elnök

.....
Perhács Mária
Dél-Bács Megyei Távközlési Dolgozók
Szakszervezete
Elnök

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

Fogalom magyarázat

1. Egyenlő bánásmód:

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

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

2. Esélyegyenlőség:

Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek formálisan egyenlőként való kezelése ugyanakkor a hátrányos helyzet konzerválásával járna. Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetben levő személyek ezt a hátrányukat ledolgozhassák, nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen. Az egyenlő bánásmód követelményével szemben azonban – az Alkotmánybíróság határozata szerint – az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedésekre jogosultságként kikényszeríthető igénye senkinek sincsen.

(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. §)

NYILATKOZAT A ROMA IDENTITÁSRÓL

Kitöltése nem kötelező!

Alulírott munkavállaló roma identitásúnak vallom magam és jelen nyilatkozat aláírásával hozzájárulok ahhoz, hogy e különleges személyes adatot a munkáltató –a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezéseinek megfelelően - statisztikai célokból nyilvántartsa és kezelje a munkáltatónál hatályos Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatályának végéig (2010 augusztus 31), az esélyegyenlőség javítását célzó kezdeményezések és programok bevezetésének érdekében. A munkáltató a jelen nyilatkozattal birtokába jutó adatokat harmadik személynek nem adhatja át.

Munkavállaló neve:

UNIVAZ azonosítója:

Dátum:

munkavállaló aláírása