

Magyar Telekom Nyrt.

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

A Magyar Telekom Nyrt. Esélyegyenlőségi terve

2013. január 1-től 2015. december 31-ig terjedő időszakra.



2012.

A Magyar Telekom Nyrt. Esélyegyenlőségi terve
2013. január 1-től 2015. 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.), képviselőjében: Christopher Mattheisen elnök-vezérigazgató, Somorjai Éva humán erőforrás vezérigazgató-helyettes,

másrészről a Magyar Telekom Nyrt. munkavállalói érdekképviselői:

- A Magyar Telekom Nyrt.-nél képvisellel rendelkező szakszervezetek:
 - Távközlési Szakszervezet (továbbiakban TÁVSZAK), képviselőjében: Bujdosó Attila elnök,
 - Magyar Távközlési Ágazati Szakszervezet (továbbiakban MATÁSZ), képviselőjében: Rátky Béla elnök (az Esélyegyenlőségi Terv aláírására Bujdosó Attila elnök urat hatalmazta fel)
 - T-Net Szakszervezet (továbbiakban T-Net), képviselőjében: Szatmári Lajos mb. elnök

- a Központi Üzemi Tanács (továbbiakban KÜT), képviselőjében: Lichnovszky Tamás elnök

továbbiakban együttesen: Felek között

PREAMBULUM

A Felek az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben foglalt lehetőség valamint a Magyar Telekom Nyrt.-nél 2010 szeptembere óta bevezetett gyakorlat alapján, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, az esélyegyenlőség elősegítése valamint a meghatározott hátrányos helyzetű munkavállalói 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 2013. január 1-től 2015. december 31-ig tartó határozott időtartamra fogadják el.

A Felek az Esélyegyenlőségi tervbe foglalt vállalásokat 2015. december 31-ig törekszenek megvalósítani. A Felek – az Esélyegyenlőségi Bizottság keretén belül - együttesen dönthetnek az egyes intézkedések határidejének 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 -, 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 törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, a DT Csoport és a Magyar Telekom Csoport politikája a munkavállalói kapcsolatokról szóló 1396 sz. csoport-utasítás, a Magyar Telekom Sokszínűségi Politikája illetve Szociális Chartájában megfogalmazott elvekkel összhangban a Társaság az egyenlő bánásmód, valamint a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében, az esélyegyenlőségi terv megvalósítása során a következő alapelvek érvényesülését tartja szükségesnek.

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

2.1. 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: I. számú melléklet 4. pont) alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet. (lásd: I. számú melléklet 3-8. pont)

„A megbecsülés és tisztesség működésünkben alapértékek” irányelv értelmében elvárjuk, hogy minden vezető és munkatárs kölcsönös tiszteletet, elismerést és megbecsülést mutasson kapcsolataiban. Nem tűrünk semmilyen formájú diszkriminációt, zaklatást vagy kirekesztést, és kifejezetten elkötelezték vagyunk a munkavállalók esélyegyenlőségének és sokszínűségének előmozdítása mellett.

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

2.2. Méltányos és rugalmas elbánás, sokszínűség

A Felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem biztosítja az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetését, amely a Magyar Telekom Nyrt-vel munkaviszonyban vagy egyéb jellegű foglalkoztatási jogviszonyban állókat érheti foglalkoztatásuk során. Meggyőződésünk, hogy a sokszínűség üzleti érték, így a munkavállalóink képessége és személyisége segíti elő a technológiai megújulásunkat és ezen keresztül üzleti sikerességünket. Emberi erőforrásaink, tehetség-menedzselési politikánk és gyakorlatunk egyaránt értékeli a különböző személyekben meglévő potenciált és tapasztalatot.

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

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

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. Felelősséget vállalunk munkatársaink és környezetünk védelméért.

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

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

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 Társaság tiszteletben tartja a munkavállalók és a demokratikus és/vagy törvényi felhatalmazás útján létrejött munkavállalói képviselők jogait, valamint tiszteletben tartja a szervezkedés és kollektív cselekvés szabadságát. Nem avatkozik be, nem korlátozza, és nem kényszeríti munkavállalóit ezeknek a jogoknak a gyakorlása során.

Ezen túlmenően elkötelezett a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapuló együttműködés iránt, így a munkáltató az esélyegyenlőségi terv sikeres megvalósítása érdekében is 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 másinál. 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. Összhang a társaság egyéb az esélyegyenlőséghez kapcsolódó irányelveivel, stratégiai célkitűzéseivel

A Társaság 2013-2015. közötti időszakra szóló Esélyegyenlőségi tervében szereplő célkitűzések meghatározásánál fontos szempont volt a Társasági működést befolyásoló egyéb irányelvekben, stratégiákban meghatározott feladatokkal való összhang megteremtése. Az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott célkitűzések és tevékenységek összehangolása szempontjából releváns dokumentumok az alábbiak voltak:

- A Magyar Telekom Nyrt. 2011-2015. közötti időszakra szóló Humán stratégiája
- A Magyar Telekom Csoport 2011-2015. közötti időszakra szóló Fenntarthatósági Stratégiája
- A Magyar Telekom Nyrt. 2011-2012-es időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terve

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

4. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

A Társaság jelen, 2013-2015. évre szóló Esélyegyenlőségi tervében – az előző Esélyegyenlőségi Tervek időszakának tapasztalatait is alapul véve – különösen 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 és kizárólagosságot sem, hiszen számos más szempont (lásd I. számú 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 2013-2015. évi Esélyegyenlőségi terv megvalósítása során különösen az alábbi munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására tervez intézkedéseket a munkáltató:

a. Nők,

b. Családos munkavállalók¹, ezen belül különösen:

- Három vagy több 18 év alatti gyermeket nevelő munkatársak
- Gyermeküket egyedül nevelő munkatársak
- Fogytékos gyermeket nevelő
- Tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak

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

d. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkatársak²

¹ Családos munkavállaló: a legalább egy 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló

² Fogyatékkal élő vagy 50%-nál nagyobb mértékben csökkent munkaképességű munkavállalók

- e. Pályakezdők
- f. 50 év feletti munkavállalók
- g. Vezető beosztású női munkavállalók

5. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjaira vonatkozó helyzetfelmérés

A Magyar Telekom Nyrt. 2013-2015. közötti időszakra szóló Esélyegyenlőségi tervének megalapozása és megvalósulásának értékelhetővé tétele érdekében a személyügyi nyilvántartási rendszer (SAP HR) 2012. augusztus 31-ei adatai és a 2011. augusztusában végzett esélyegyenlőségi felmérés tájékoztató jellegű információi alapján statisztikai kimutatást készített az érintett célcsoportokról.

5.1. Statisztikai adatok

A Magyar Telekom Nyrt.-nél 2012. augusztus 31-én a munkaviszonyban alkalmazottak száma 7827 fő volt. Az SAP HR-ben rendelkezésre álló, illetve az esélyegyenlőségi felmérés nem teljeskörű információi alapján az esélyegyenlőségi terv szempontjából meghatározott, munkavállalói célcsoportok létszáma és aránya:

Célcsoport	Létszám (fő)	Arány az összlétszámhoz viszonyítva (%)	Belső megoszlás (%)	
			Férfiak	Nők
Női munkavállalók létszáma	3187	40,7 %	-	100 %
Családos ^{3*} munkavállalók	3497	44,7 %	62,7 %	37,3 %
▪ 3 vagy több 18 év alatti gyermeket nevelők	344	4,4 %	77,5 %	22,5 %
▪ Gyermeküket egyedül nevelők	115	Nem értelmezhető	19 %	81 %
▪ Fogyatékos gyermeket nevelő	26	Nem értelmezhető	69 %	31 %
▪ Tartósan beteg idős hozzátartozót ápolók ⁴	221	Nem értelmezhető ⁵	51,5 %	48,5 %
Gyermekgondozási távolléten levők (GYES/GYED/szülési szabadság)	415	5,3 %	0,7 %	99,3 %
Pályakezdő munkavállalók ⁶	865	11 %	45 %	55 %
50+ munkavállalók – 50. életévüket betöltött munkavállalók	1067	13,6 %	60 %	40 %
Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók (fő) ⁷	23	0,29 %	47 %	53 %
	Létszám	Arány a viszonyítási csoporton belül	Férfi (%)	Nő (%)
Női vezetők létszáma a központilag (DT által) meghatározott munkaköri kategóriákban	186	26,3 %	-	100 %

³ Családos munkavállaló: a legalább egy 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló

⁴ 2011. augusztusi esélyegyenlőségi kérdőív nem reprezentatív önkéntes válaszai alapján

⁵ Mivel az adatok a 2011. augusztusi önkéntes alapú és nem teljeskörű felmérésen alapulnak, így nem értelmezhető hitelesen a teljes létszámhoz való hasonlítás

⁶ Pályakezdő: 28 év alatti munkavállaló, akinek MT Nyrt-s munkaviszonyának hossza nem éri el a 3 évet

⁷ A Társaságnál önkéntes bevallás alapján, dokumentáltan nyilvántartott fogyatékkal élő vagy 50%-nál nagyobb mértékben csökkent munkaképességű munkavállalók száma az SAP HR nyilvántartásai szerint

5.2. Értékelés

Az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott célcsoportok közül a rendelkezésre álló nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy a társaságon belül a legnagyobb munkavállalói réteg a családosok (44,7 %) és a nők (40,7 %). A családosok alatt jelen dokumentumban a legalább egy 18 év alatti gyermekkel rendelkező munkavállalókat értjük. Valószínűsíthetően, ezen célcsoportokkal kapcsolatos intézkedéseknek, programoknak lesz a leginkább érezhető, látható és visszhangot kiváltó pozitív hatása, amely a munkahellyel való elégedettségre és a munkáltatói márkára is a legnagyobb hatással lehet.

Nem elhanyagolható arányban vannak jelen a Társaságnál a „speciális” helyzetűnek tekintett családos munkavállalók. Közülük a nyilvántartási adatok alapján a három vagy több 18 év alatti gyermeket nevelő munkatársak (4,4 %) valamint a gyermekgondozási távolléten levő munkatársak (az aktív létszámhoz viszonyítva 5,3 %), képviselik a legnagyobb csoportot. Ők továbbra is fontos célcsoportjai a Társaság esélyegyenlőségi törekvéseinek a 2013-2015-ös időszakban, bár a családosok támogatása terén történt meg a legtöbb intézkedés az elmúlt esztendőknél, így elsődlegesen ezek fenntartása és további működtetése lesz a célcsoporttal kapcsolatos legfontosabb feladat.

A gyermeküket egyedül nevelő, vagy tartósan beteg hozzátartozót vagy fogyatékos gyermeket nevelők létszámára vonatkozóan a 2011. augusztusában végzett esélyegyenlőségi felmérés önkéntesen adott válaszai alapján rendelkezünk nagyságrendi adatokkal. Ezen információk alapján a tartósan beteg hozzátartozót vagy a gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók létszáma indokolhatja ezen célcsoportok esetében külön intézkedések megtételét. A „speciális” helyzetű családok esélyegyenlőségét javító intézkedések megalapozottságához a 2013-2015 közötti időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv alapján újabb felmérés végrehajtása indokolt.

Nem a Társaságnál meglévő létszámarányuk, hanem a Magyar Telekom Nyrt. foglalkoztatási politikájának nyitottabbá tétele és az esélyegyenlőséget elősegítő foglalkoztatási gyakorlatának kialakítása szempontjából továbbra is kiemelten fontos célcsoport a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkatársak, pályázók csoportja a 2013-2015-ös Esélyegyenlőségi tervben. Továbbra is arra törekszünk, és a tervezett intézkedéseink is ezt szolgálják, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása az általános foglalkoztatási gyakorlat és a HR folyamatok és eszközök integráns része legyen.

Az 50 feletti (13,6%) munkavállalók és a pályakezdők (11%) külön célcsoportként történő kezelése az Esélyegyenlőségi Tervben azt a célt hivatottak teljesíteni, hogy a foglalkoztatott munkavállalói réteg diverzitása folyamatosan biztosítható legyen.

A nők vezetésben betöltött létszámarányának növelése pedig az anyavállalat által meghatározott célkitűzés teljesítése mellett a vezetés sokszínűségében rejlő – és egyre több tanulmány által igazolt – üzleti előny kihasználását is célozza.

6. Konkrét esélyegyenlőségi célkitűzések, intézkedési tervek

A Munkáltató, a munkavállalói érdekképviselők közreműködésével, 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, a jelen esélyegyenlőségi terv II. számú mellékletében részletezett esélyegyenlőségi célkitűzésekre, esélyegyenlőségi intézkedésekre vonatkozóan tesz vállalást. (A II. számú melléklet nem publikus. – a szerk.)

7. Adatkezelés

Az esélyegyenlőségi tervben foglalt célkitűzések és intézkedések sikeres végrehajtása érdekében a munkáltató a 2013-2015. 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 az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezéseinek megfelelően, jelen esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

8. 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 szükségszerű módosítása, esetleges határidő módosítása vonatkozásában is az Esélyegyenlőségi Bizottság hozhatja meg a döntést.

Az esélyegyenlőségi referens évente legalább egyszer tájékoztatást ad a Társaság Humán erőforrás vezérigazgató-helyettesének az esélyegyenlőségi terv feladatainak állásáról, és a Társaság esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos tevékenységéről.

9. 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 I. számú 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 Ágazat által működtetett „Mondd el!” etikai panasztételi eljárási rendszer keretén belül.

Magyar Telekom Mondd el! etikai vonal elérhetőségei:

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

Telefon: +361 458 7780

E-mail: mondd.el@telekom.hu

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

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

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

A bejövő észrevételek/panaszok kivizsgálásáról és annak szabályairól (határidők, eljárás stb.) még részletesebb információ a Működési Kódexben és annak III. számú mellékletében található.

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

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

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

10. 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, azaz a 2015. évet követő időszakra szóló Esélyegyenlőségi tervet 2015. 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.

Munkáltató részéről:

Christopher Mattheisen
Vezérigazgató

Somorjai Éva
Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes

Érdekképviseltek részéről:

Lichnovszky Tamás
Központi Üzemi Tanács, elnök

Bujdosó Attila
Távközlési Szakszervezet, elnök,

valamint a Magyar Távközlési Ágazati Szakszervezet felhatalmazása alapján
Szatmári Lajos, T-Net Szakszervezet, mb. 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 csökkentsék, 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.) fogyatéksége,
- 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. §)