

Sokszínűség-menedzsment a Magyar Telekomnál



 **Legjobb Munkahely**
Világgazdaság - Hewitt Felmérés 2009

A Magyar Telekom pályázata a
„HR OSCAR” – 2010 legjobb HR csapata címre

 Home

 Mobile

 Systems

Együtt. Veled



A Magyar Telekomról

A Magyar Telekom Csoport tevékenysége révén két üzleti területet fed le: a vezetékes és mobilkommunikációs lakossági szolgáltatásokat (T-Mobile és T-Home márkanéven), valamint az üzleti ügyfeleknek nyújtott vállalati szolgáltatásokat (T-Systems márkanéven.). A Magyar Telekom irányítási struktúrája az egyes ügyfélszegmensek alapján határozza meg a Csoport működési modelljét, amely két üzletágon, valamint a hálózati és informatikai infrastruktúrát menedzselő műszaki területen alapul. A Csoport Központ látja el a cégcsoport egészét érintő funkcionális (gazdasági, emberi erőforrás, stratégia, üzletfejlesztés, szabályozás, kommunikáció, belső ellenőrzés, biztonsági, jogi) területek feladatait. A cégcsoport belföldi tagvállalatai az egyéb márkanéveken nyújtott infokommunikációs, tartalom-, média- és más, nem hozzáférési szolgáltatásokat menedzselik. A csoport nemzetközi tagvállalatai integrált illetve alternatív telekommunikációs szolgáltatóként a délkelet-európai régió piacain működik. A Magyar Telekom Csoport létszáma 2009 decemberében 10828 fő volt.. A vállalatra jellemző a magasán kvalifikált munkaerő: az emberi erőforrás 55,5%-a rendelkezik felsőfokú, 44%-a középfokú, és 0,5%-a alacsonyabb végzettséggel.

A Magyar Telekom – ahogyan a legtöbb vállalat az Egyesült Államoktól a Balkánig - működés-rationálizálásra kényszerült a 2009-ben kicsúcsosodó válság hatására. Ennek következtében több szervezetnél átszervezésekre, Magyar Telekom Csoport szinten pedig létszámcsökkentésre került sor, melyet – mint mér egy évtizede minden alkalommal – outplacement programmal támogatott meg a HR terület, könnyebbé, emberibbé téve a nehézre fordult egyéni sorsok alakulását.

A teljes HR terület létszáma 2010 január 1-től 212 fő, ebből a HR partner (személyzeti) osztályok létszáma: 56 fő. A Magyar Telekom HR csapata három nagy logikai egységre tagolódik, mely logikát követi a szervezeti felállítás is: a HRP (HR partner), a HRKK (HR kompetencia központ) a HRM (HR menedzsment) területeire. A HRP feladata a dedikált szakmai terület támogatása személyügyi tevékenységek, munkaerő mozgás és szervezeti változások menedzselése, illetve képzés-menedzselés tekintetében. A HRKK feladata a HR stratégiai partneri szerepének támogatása, módszertanok kialakítása, fejlesztések menedzselése, irányítása, illetve a kultúrafejlesztés, szervezetfejlesztés, változáskezelés is. A HRM végzi az összes HR menedzsment tevékenységet: munkavállalói érdekképviselőkkel való tárgyalásokat, a HR kontrolligot, valamint az adminisztratív tevékenységeket, mint a bérszámfejtés, munkaügyi feladatok, elszámolások, szociális-jóléti juttatások ügyintézése, de ide tartozik a HR jogi, és rendszer-támogatása (SAP) is.

Felelős cég, felelős munkáltató, felelős HR csapat

A Magyar Telekom – lévén hazai és nemzetközi tőzsdei szereplő – a magyar törvényi minimum többszörösét vállalja és teljesíti mind a környezeti, mind a gazdasági, mind a társadalmi felelősségvállalás tekintetében.

Ám ennél sokkal többről van szó: a cégcsoport felsővezetése elkötelezett híve annak, amit a szakirodalom CR-nek, CSR-nek, fenntarthatóságnak, társadalmi szerepvállalásnak hív. A köznyelv azonban ennél jóval egyszerűbben fogalmaz: a vállalatcsoport felsővezetése felelősen gondolkodik, dönt, és cselekszik.

A HR csapat ezekből a feladatokból kiemelkedő szerepet vállal személyes, és intézményesített, szervezeti értelemben is: a szakterület elkötelezettségét – és ennek szervezeti elismertségét – jelzi például az is, hogy a Fenntarthatósági osztály a HR vezérigazgató-helyettes közvetlen irányítása alatt végzik munkájukat.

Az elmúlt évek folyamán nyilvánvalóvá lett: a válság idején is kulcskérdés lesz a vállalatoknál a sokszínűség. Régi szervezetfejlesztői igazság, hogy az idősek bölcsessége mellett szükség van a fiatalok lendületére, és fordítva is – de ezen a „gender-balance” gondolkodáson túlmutat a törekvés a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtésére törekvés, a megváltozott munkaképességűek alkalmazásának célkitűzése, vagy a családosok igényeire szabott HR management. Mindezek együtt olyan komplexitást adnak a sokszínűségnek, mellyel biztosítható makroszinten a társadalom egészére jellemző egészséges összetétel a mikro-környezetben is.

Minden, ami kell, lehet, és akár el sem képzelhető

Partnerségben dolgozunk az érdekképviselőkkel

A vállalat a munkatársak érdekeinek képviselője érdekében biztosítja a szakszervezetek és az Üzemi Tanács működését, folyamatosan együttműködik azokkal. A több munkavállalót érintő változásokkal kapcsolatban mindig figyelembe veszi az érdekképviselők állásfoglalását; eltérő elképzelések esetében keresi a konszenzus lehetőségét.

Egyenlő munkáért egyenlő bért adunk

A Kollektív Szerződésben szabályozott bértarifa rendszere összhangban van az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikkével, mely kimondja: „Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga”

Az alkalmazott jóléti, szociális juttatások köre rendkívül széles. Ezek egy része alanyi jogon jár, mások, pedig bizonyos előfeltételek fennállása esetén vehetők igénybe. A juttatások odaítélésének rendjét a Kollektív Szerződés és a kapcsolódó szabályzatok tartalmazzák.

Alapelvünk: az esélyegyenlőség

- **Gyakorlatunk: diszkrimináció mentesen**

A vállalat emberierőforrás-stratégiájában kiemelt cél a diszkrimináció-mentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A Magyar Telekom az SA8000 szabvány alapelemei közül kiemelten foglalkozik a diszkrimináció-mentességgel. A többi alapelem tekintetében a követett gyakorlat illeszkedik a magyar jogszabályi elvárásokhoz (többek közt a Magyar Köztársaság Alkotmányához, a Munka Törvénykönyve rendelkezéseihez, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatához, és az ENSZ Globális Megállapodáshoz).

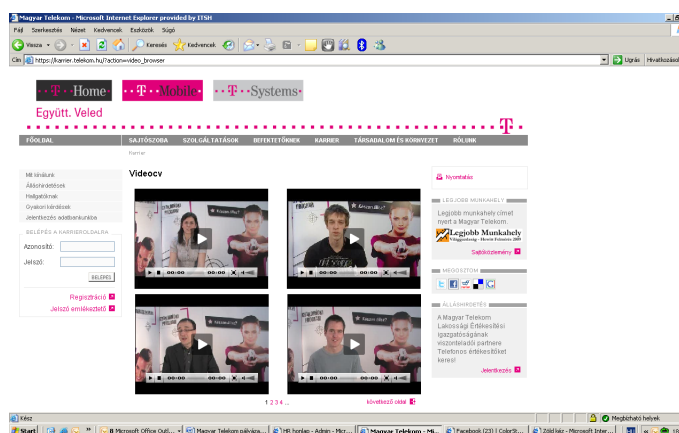
- **Deklarált Sokszínűségi Politika és Szociális Charta**

A Magyar Telekom Sokszínűségi Politika és Szociális Charta elfogadásával és kiadásával deklarálta elkötelezettségét a szociális és sokszínűségi alapelvek tiszteletben tartása mellett, melyek beépítésre kerültek és kerülnek mind az üzleti, mind a vállalat belső működési folyamataiba. Az Üzleti Magatartási és Etikai Kódexben, valamint a vállalat érték alapú irányelveiben (Guiding Principles) fektette le mindazokat az értékeket, amelyek biztosítják a munkavállalók közötti kölcsönös tiszteletet, az együttműködést valamint a diszkrimináció-mentességet.

Diszkriminációmentes a kiválasztásunk

A cég a kiválasztási folyamatban és a munkatársak életpályája során egyaránt elkötelezett, hogy biztosítsa az egyenlő esélyeket, kortól, nemtől, etnikai hovatartozástól, vallási és politikai meggyőződéstől, valamint szexuális beállítottságtól függetlenül. A munkaerő-felvételnél külön figyelmet fordít arra, hogy elsősorban munkatársai jussanak lehetőséghez: ezt a FreeJob (csak a cég munkavállalói számára látható álláshirdetési rendszer), és a 30 napos kizárólag belső keresésre vonatkozó szabályzat biztosítja. A pozícióra kiválasztott kollégák hatékony beilleszkedésének támogatására Iránytű néven ún. orientációs programot működtet. A kiválasztás diszkrimináció-mentességét biztosítja az egységes, kompetencia alapú Toborzás-kiválasztás kézikönyv is.

A Magyar Telekom 2009 óta lehetőséget ad arra, hogy a hagyományos önéletrajzához a telekomos álláshirdetésnél való jelentkezésnél ún. videocv-t csatoljon. Egy egyszerű mobillal elkészíthető filmes bemutatkozásban a pályázó saját stílusban összefoglalhatja, elénekelheti stb., miért szeretne a telekomos csapathoz csatlakozni.

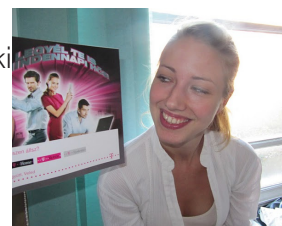


Esélyt adunk a Telekom gyakornoki programmal

A Magyar Telekom kiemelt figyelmet szentel a pályakezdőknek és az új tudás bevonása érdekében 1995 óta működtet gyakornoki programot. A programban résztvevők átlagosan kétharmada cégünk-nél marad.

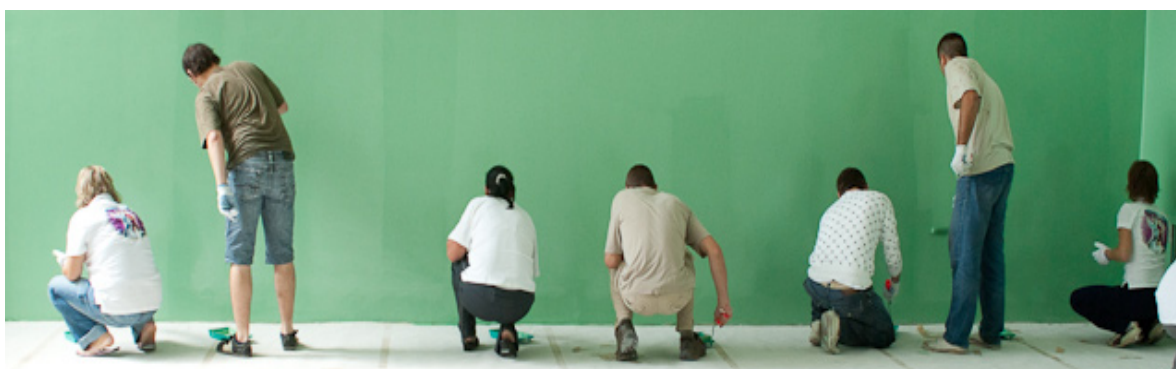
A 2008-ban átalakított programban, amely már nemcsak végzett mérnököket és közgazdászokat vár, 2010-ben több mint 100 diák kapott lehetőséget. Az aktív hallgatói jogviszonyban álló diákok számára indított 5 hónapos program igazodik a felsőoktatási intézményi félévek felépítéséhez.

A gyakornoki program megújítására azért került sor, mert a bolognai folyamat következtében átalakuló felsőoktatási rendszerben változnak a gyakornokok igényei. Másrészt a hallgatók az élesedő verseny miatt már tanulmányaik alatt elkezdnek gyakornoki programot keresni. Ezt viszont nem főállásban szeretnék megtenni, hanem az aktív félévük alatt, részmunkaidőben. A legjobb hallgatók sokszor annál a szervezetnél maradnak, ahol hallgatói idejük alatt gyakornokként dolgoztak. Végül: a nagyvállalatok között elindult egyfajta fejedelmű hallgatókért. A társaság évente több tucat végzős egyetemi, főiskolai hallgató számára biztosítja a szakmai gyakorlatot vagy a szakdolgozat megírásához szükséges konzulensi segítséget.



A program sikerét mutatja, hogy rekordszámú, ezernél is több, 611 BSc-és és 395 MSc-és hallgató jelentkezett a 2011 februári Telekom gyakornoki programba. A sikeres Telekom-turnén 14 egyetemen és főiskolán tartottunk kötetlen hangulatú karrierpizzákat. Nagyon eredményes volt a facebookos kampány, és nagy forgalmat bonyolított a Gyakornok leszek a Telekomnál facebook oldalunk is.

Fenntartható vállalként **Telekom önkéntes napokat** szervezünk a diákszervezetek munkatársaival egyetemi, kollégiumi közösségi terek felújítására. Az első, a Telekom-Óbudai Egyetem Önkéntes Nap keretében önkéntes munkában, telekomosok és diákok közösen újították fel 2010. szeptember 3-án az Óbudai Egyetem Doberdó utcai tornatermét, amelyet öt kar több száz diákja használ. Az egyetemisták rendhagyó aerobik óra keretében, amelyet Katus Attila sztártréner tartott, szeptember 6-án vehették birtokukba a megszüpült termet, amely ezentúl a Telekom-tornaterem nevet viseli. A termet október 26-án fogadta cégünk hivatalosan is örökbe az ott rendezett 2010 perces focibajnokság keretében, amelynek a Telekom volt a főszponzora.



Hiszünk az atipikus foglalkoztatásban

A Magyar Telekom az atipikus foglalkoztatást egy, az esélyegyenlőség elősegítésére különösen alkalmas eszköznek tekinti, és alkalmazza.

- A részmunkaidős foglalkoztatás csak munkatársakra vonatkozik, közülük is nagyobb arányban a nőkre, és családosokra. A részmunkaidős foglalkoztatás a heti 40 óra helyett legtöbb esetben heti 30 órát jelent (előfordul a heti 20 óra is), azonban a Kollektív Szerződésben rögzített, munkavállalókat megillető juttatások mértéke 100%-ban illeti meg a részmunkaidőben dolgozókat is. Az összes munkavállaló között a nemek szerinti megoszlás jól mutatja, hogy ez a foglalkoztatási forma a nők jóval nagyobb hányadát érinti: a nők 2,2%-a, a férfiak 0,6%-a dolgozik ebben az atipikus formában.
- A távmunkások - a törvényben megfogalmazottaknak teljes mértékben eleget tévő foglalkoztatási forma - aránya is a nők felé tolódik el. Ebben a foglalkoztatási formában a nők 1,4%, férfiak 0,9%-a érintett. A részleges távmunka, illetve a mobil munkavégzési foglalkoztatási formát a vállalat csak bizonyos speciális munkakörök esetében alkalmazza: a műszaki területen, pl. a kijáró műszerészek munkavégzése tartozik ide. A munkakörök tartalma, és betöltőkkel szembeni elvárások miatt ez a foglalkoztatási forma kizárólag férfiakat érint.
- Rugalmas munkaidőben a nők: 9%, a férfiak 7 %-a dolgozik.
- Ezek mellett fontos még megemlíteni a munkaidő beosztás szerint atipikus foglalkoztatási formákat: a kötetlen és az egyenlőtlen munkarendeket, amelyekben a nők 16,8, a férfiak 14,3%-a dolgozik.

Összességében a női munkavállalók 29,4, a férfi munkavállalók 25,1%-a dolgozik atipikus foglalkoztatási formában a magyarországi átlagot messze meghaladva, ami jól jelzi a Magyar Telekom a work-life balance megteremtésére tett, mindenkire vonatkozó törekvéseit, illetve azon belül is kiemelt figyelmet jelent a többnyire gyermekeket nevelő nőkre.

Törekszünk a család és munkahely egyensúlyának megteremtésére

Törekszünk a család és munkahely egyensúlyának megteremtésére, ezen tevékenységünk elismeréseképpen nyertük el a szaktárcától a Családbarát munkahely 2008 díjat.



CSALÁDBARÁT MUNKAHELY

- **Előadásokat tartunk családos kollégáinknak**

A work-life balance elősegítését az atipikus formákon kívül rendhagyó programokkal is támogatja a Magyar Telekom: a „**Család és munkahely**” előadás-sorozat keretén belül elsősorban a gyermekneveléssel, egyes családi élethelyzettel (pl. válás, hozzátartozó elvesztése) kapcsolatos kérdésekre illetve az egyes munkahelyi és magánéleti szituációk kezelésére kapnak szakszerű tanácsot (pszichológus szakembertől) az ingyenesen



látogatható rendezvényen részt vevő telekomos munkatársak. A programok – tekintettel a vállalat méretére, és telephelyeinek földrajzi távolságaira - nem csak személyesen, hanem intranetes közvetítéssel online módon is követhetik az előadásokat a kollégák. A már több mint 20 előadást megélt rendezvénysorozat 2010-ben is folytatódott, egy-egy



előadáson az elmúlt évek tapasztalatai alapján személyesen 30-40 fő vesz részt, és alkalmanként online módon is megfordul 10-20 látogató, a munkatársak részéről érkező visszajelzések pozitívak, örömmel fogadták a kezdeményezést, elsősorban azok, akiket az egyes témakörök személyesen is érintenek (pl. gyermekvállalás, óvodai-iskolai évek problémái, gyermeküket egyedül nevelő szülők stb.). Legutóbb, októberben a boldogságról és az anyagi jólétről tartott nagy sikerű előadást dr. Kopp Mária közismert pszichológus, professzor, december elején pedig dr. Ranschburg Jenő lesz a vendégünk, aki a Kamaszkorról tart előadást és utána lehetőség van vele személyesen is beszélgetni.

▪ Céges családi programokat szervezünk



A társaság különböző gyerek illetve családi programokat (Magyar Telekom Gyereknapi rendezvénye, Mikulás napi programos hétvége Balatonkenesén, Magyar Telekom Olimpia) is évek óta szervez a munkatársak számára. 2010-től Telenap néven folytatódnak ezek a családi rendezvények.

▪ Támogatjuk kollégáink művész ambícióit



A kollégáinkból álló telekomos csapat 2. helyezést ért el a 2010 tavaszán, a Viasat csatornán sugárzott A cég hangja műsorában. (A felvétel itt tekinthető meg: <http://videa.hu/videok/kreativ/a-ceg-hangja-telekomos-csapat-702DjBPnztwo17Nb>) A csapat egyik tagjának kezdeményezésére és zenéjére májusra megszületett a csapat első saját dala, a telekomosoknak szóló sláger, az Indulj el!, amely profi zenészekkel és stúdiófelvétellel készült cégünk támogatásával. A TeleNapon debütáló dalt nagy tetszéssel fogadta a céges közönség.

Felelősséget érzünk munkatársaink egészségéért

Felelősséget érzünk munkatársaink egészségéért, ezen eredményeink elismeréseképpen nyertük el az **Egészséges munkahely 2009** díjat.



A Magyar Telekom munkavállalói, legyen aktívak vagy gyermeküket otthon nevelők, a vállalat üdülőiben kedvezményes térítési díj ellenében tölthetik el szabadságukat vagy egy-egy hétvégéjüket, amely a rekreáció mellett szintén lehetőséget teremt a családon belüli szerepek erősítésére, a családi együttlétekre, közös programokra. 2010-ben kedvezményes emlővizsgálatot szerveztünk női és férfi telekomosoknak és családtagjaiknak a DIMENZIÓ Egészségpénztárral közösen a fővárosban, valamint két vidéki helyszínen, Sopronban és Nyíregyházán. Ezzel az akcióval csatlakoztunk az Összefogás az egészségért a mellrák ellen **Egészség Hídja** nevű kezdeményezéshez, hogy ezzel is tudatosítsa, a mellrák elkerülhető az egészséges életmód és az időben elvégzett szűrővizsgálatok révén: az időben diagnosztizált mellrák ugyanis 90%-os biztonsággal gyógyítható.

Kismama programunk révén kapcsolatot gyermeküket otthon nevelő kollégáinkkal



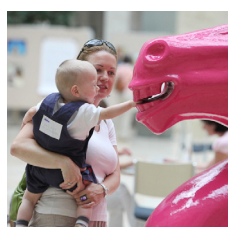
▪ Emailés kapcsolattartás

Rendkívül fontos említeni a Magyar Telekom Kismama programját. A fokozatosan bővülő program elemekből építkezik, melynek egyik eleme, hogy a HR-es szakemberek e-mailen tartják a kapcsolatot a kismamákkal, informálják őket a vállalattal kapcsolatos hírekről, a jóléti juttatásokkal kapcsolatos aktualitásokról. Minden telekomos kismama számára készül ezért egy e-mail cím, amely akkor kerül aktiválásra, amikor szülési szabadságra megy.



▪ Kismama találkozó

A program másik eleme az évenként megrendezésre kerülő Kismama találkozó, amikor - gyermekmegőrzés biztosításával – a HR találkozót szervez a gyermeket otthon nevelő kollégák számára.



A találkozó résztvevői előadások keretében tájékoztatást kapnak a társaság életében végbement változásokról, valamint a felmerült kérdéseiket megválaszolják a HR terület munkatársai. A programon a gyermekgondozási távolléten levő munkatársaink átlagosan 20%-a vesz részt. 2010 júniusában a Kismama találkozóval együtt fotó- és rajzkiállítás nyílt Látható apák, avagy férfiak, akik otthon is működnek címmel

rendezett a Krisztina körúti székház aulájában. A kiállítás a JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány 'Apaság' címmel meghirdetett fotópályázatára érkezett képeken keresztül illusztrálja, hogyan élik meg a Magyarországon élő férfiak az apaságot. A képanyag másik részét az Alapítvány gyerekrajz-pályázatára beküldött alkotások adják, amelyek 3-13 közötti gyerekek szemén keresztül mutatják be, miként vannak jelen, vagy éppen hol hiányoznak az apák az életükből, a családból. A pályamunkákat külföldi fotók egészítik ki, amelyek betekintést engednek más országok gyakorlatába sokszor humoros, vagy éppen provokatív módon.

Időpont: 2010. június 14. hétfő, 8:30 -13.00 óráig

Helyszín: Magyar Telekom Székház (Budapest, I. Krisztina krt. 55.), aula, Tölösi-terem

Program:

08:30	Érkezés, regisztráció, HR ügyfélszolgálat
09:30	Ruzsás Katalin, a Telekom kismama program referense köszönti a résztvevőket
09:40	A szervezetről – Ratatics Mihály, HR igazgató
09:55	Kerekasztal-beszélgetés a munkába való visszatérés tapasztalatairól Résztevők: Vezetők: Stollár Noémi, Kalocsai Eszter, Somorjai Éva, Gulyás Csaba Munkatársak- filmbemutatóról: Horányi Szilvia, Piskernig Krisztina, Dézsi Szilvia,
10: 35	Gondolatcsokor a gyermekfejlődésről és a szülő-gyermek kötődéséről
11.00 – 11.10:	Szünet
11.10 – 13.00:	2 workshop 2 témában: „Ws I”: Gyermek és karrier, sikeres életpálya nőként-anyaként. „WsII”: „Személyiségfejlődés, kötődés és leválás, a kisgyermekkorban”
10:50 – 12:30:	Kötetlen programok: HR ügyfélszolgálat Kreatív sarok

- **karrier.magyartelekom.hu/kismama**

A vállalat a gyermeküket otthon nevelő kollégák számára külön site-ot üzemeltet, a karrier.magyartelekom.hu/kismama oldalt. Az aktuális információk mellett innen érhető el otthon is



a Freejob. A Kismama oldalon láthatók ugyanazok a cégcsoportbeli üres pozíciók, aktuális keresések, amelyeket az aktív kollégák is láthatnak. Az adatok mindkét felületen egyszerre frissülnek, így a kismamák az aktív kollégákkal egy időben értesülnek a cégcsoporton belüli álláslehetőségekről. A fentiek mellett a HR évről évre (szükség esetén év közben is) frissülő Kismama tájékoztatóban foglalja össze mindazokat a tudnivalókat, amelyekkel megkönnyítjük az eligazodást a gyermekszüléssel kapcsolatos juttatások és a munkavégzéssel kapcsolatos kedvezmények terén. A tájékoztató így gyakorlati útmutatást is ad arról, hogy miként igényelhetők a különféle juttatások.

- **Családos vagyok a Telekomnál facebook oldal**

Idén májusban indult a **Családos vagyok a Telekomnál** facebook oldal, ahol a gyermeket gondozó aktív és nem aktív kollégáink folytathatnak párbeszédet. Itt hirdettük meg idén a **Megvan a nyár szebb pillanata** című fotópályázatát. Íme a kiírás: „Ha a nyár legszebb pillanatát céges üdülőben élted át és fényképet is őrzöl róla, mihamarabb töltsd fel a Családos vagyok a Telekomnál facebook oldalra! A fotó címében szerepeltess, melyik telekomos üdülőben készítetted. Azokat a fotókat, amelyek legjobban tetszettek, lájkolhatod is! A szeptember 5-ig legtöbbet lájkolt fotó készítőjének jutalma: Ötnapos szilveszteri mulatság a kenesesi Telekom hotelben!” Több mint 100 fotó érkezett a pályázatra.

Büszkék vagyunk családsegítési programunkra

Kiemelt említést érdemel a Magyarországon egyedülálló Telekom családsegítési program. A program célja a telekomos családok gyermekelhelyezéssel kapcsolatos terheinek csökkentése és a kisgyermekes szülők munkába való visszatérésének elősegítése. A támogatás keretén belül bölcsődei-óvodai férőhelyek (1-7 év közötti gyermekek számára), valamint nyári táborozási lehetőség (7-18 év közötti gyermekek számára) vehető igénybe.



- **Bölcsőde, ovik**

A programban részt vevő munkatársaknak a bölcsődei-óvodai férőhelyek havi költségének csupán egyharmadát kell állnia, a nyári táborok költségeinél is ugyanezt a módszert alkalmazzuk, azaz a szülő a költségek 1/3-át fizeti a többit a Magyar Telekom – különböző, például biztosítási alapon - finanszírozza. A HR szakterület által gondozott programban a vállalat 2008-ban 45-50 bölcsődés /óvodás gyermek számára biztosított elhelyezést (ennyi igény merült fel egyelőre a munkatársaink részéről) és a támogatást 6 magánintézményben (magánóvoda és bölcsőde). 2009-ben már 18 bölcsődével és óvodával jött létre szerződés, 98 gyermek napközben gyermek-ellátását biztosítva ezzel. 2010-ben 17 bölcsődében és óvodában 127 gyermeket láttunk el.

- **Kedvezményes telekomos nyári táborok**

„Nyakunkon a nyár” szlogennel 2008-ban indult kezdeményezésben 7 nyári táborban összesen 225 telekomos gyermek kapott kedvezményes táborozási lehetőséget. 2009-ben ez a szám 11 táborra, illetve 425 gyermekre nőtt. A táborok között volt fővárosi és vidéki, napközis és bentlakásos, hogy lehetőség szerint minden munkatárs megtalálhassa a gyermeke számára legkedvezőbb megoldást a nyári szünetre így is csökkentve azt a „rést”, amelyet a szülők az iskolai-óvodai szünetben szabadság kivételével nem tudnak „lefedni” a gyermek felügyeletével. 2010-ben már 21 táborban 413 telekomos gyermek vett részt.

- **Gyerektűró iroda**

2010 újabb, több fejezetbe is sorolható ötlete volt a „gyerektűró” iroda munkanevet kapott kezdeményezés. A cégnél a legtöbben egyterű irodákban dolgoznak, így ha valaki abba a helyzetbe kerül, hogy gyermekét magával kell vinnie munkahelyére, a gyerekzsivaj nem csak az anya/apa és a gyermek ügye többé, hanem több tucat kollégáé is. Ez zavarja mind az érintett szülőt, mind a „légtértársakat”? miközben a megoldás viszonylag egyszerű: A vállalat a nagy telephelyeken keresett – és talált – olyan üres, használaton kívüli helyiségeket, amelyekben munkaállomások telepíthetők, ugyanakkor alkalmas arra is, hogy gyermekbútor kerüljön be. Így ha valaki abba a helyzetbe kerül, hogy gyermekét magával kell vinnie, akár egy tárgyalót, előjegyezheti magának a gyerektűró irodát. E mellett az irodák további különlegessége, hogy gyermekszoba-szerű festésüket, berendezésüket (bútor, mesekönyvek, játékok) a munkatársak – sokszor mintegy csapatépítés - oldják meg, így még inkább a sajátjának érezheti mindenki, még az is, aki talán sosem veszi majd igénybe.

Dolgozunk megváltozott munkaképességű kollégákkal

2010-ben gazdasági lapon is előtérbe került a megváltozott munkaképességűek alkalmazása. Ez azonban rendkívül összetett feladat, így több lépés megtételére egyszerre van szükség a sikerességhez.

- A Magyar Telekom álláshirdetéseiben szerepel az egyes munkakörök meghirdetésekor, hogy az betölthető-e valamilyen fogyatékkal, és ha igen, milyennel.
- E mellett a befogadó közeg érzékenyítése is kiemelkedő szerepet kap, hiszen a helyt állni tudás nem csak azon múlik, aki kerekese székben ülve, vagy vakon tölt majd be egy állást, hanem azokon is, akik az átlagosnál több és más figyelmet kell, hogy szenteljenek az új kollégának. Ezért évről évre különböző érzékenyítő programoknak ad helyt a vállalat egyik vagy

másik telephelye, amelyről az Érzékenyítjük a munkatársakat! fejezetben írunk részletesen.

- Végül, a megváltozott munkaképességű alkalmazottak számára ez év közepe óta 3 napos rehabilitációs szabadságot tesz lehetővé a vállalat, ezzel is elősegítendő a gyógyulást – ha erre van mód – illetve az egészségi állapot karban tartását.
- Mindemellett HR-esek külön képzést kaptak a diszkrimináció kiválasztásra és a megváltozott munkaképességűekkel való interjúztatásra a Motiváció Alapítvány munkatársaitól.



Abigél mindenkinek segít



A vállalat esélyegyenlőségi tevékenységének rendszerbe foglalása érdekében 2008. szeptember 23-án az érdekképviselőkkel közösen a Magyar Telekom a versenyipiaci szférában az elsők között fogadta el a 2 éves esélyegyenlőségi tervet. Az esélyegyenlőségi tervben is megfogalmazott új program az ABIGÉL munkavállalói tanácsadási program, amelyben a HR lehetőséget teremt arra, hogy munkatársak akár a magánéleti problémáik megoldásához is segítséget, tanácsot kérjenek. A Nyugat-Európában és az USA-ban Employee Assistance Program néven ismert programokhoz hasonló kezdeményezés szintén egyedülálló a magyarországi versenyipiaci szereplők körében. Ennek lényege, hogy egy erre kialakított intranetes felületen - akár anonim módon is - munkatársaink megírhatják az őket foglalkoztató kérdést, problémát, amelyre egy belső tanácsadói hálózaton keresztül - kihasználva munkatársaink sokszínű végzettségét és tapasztalatát - születik meg a válasz.



Az adatok szerint havonta 12-16 „probléma” kerül „ABIGÉL korszékába”, amelyre 3-4 napon belül kapnak tanácsokat, megoldási javaslatokat a kérdezők. Ez a programunk nagyban hozzájárult ahhoz, hogy 2009 decemberében elnyerhettük az AmCham Egészséges munkahely díját.

Támogatjuk a roma integrációt – „Romaster”

A Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) – az IBM Magyarország alapító támogatásával – 2007. februárjában hirdette meg a Romaster tehetséggondozó programot hátrányos helyzetű, magukat roma származásúnak valló, tehetséges középiskolás diákoknak, akik vállalják, hogy a középfokú befejezése után felsőfokú műszaki, gazdasági vagy jogi tanulmányokat folytatnak. A Magyar Telekom az elsők között csatlakozott a programhoz, amely keretében 2 diák támogatását vállalta fel, akik jelenleg már felsőfokú tanulmányokat folytatnak. A program három pilléren épül: az egyik az anyagi támogatás, évi 240.000 forint értékben, amelyet a diákok tanulmányi célokra használhatnak fel. Ennél még fontosabb a második pillér: a programban résztvevőkhöz a támogató vállalatoktól kijelölt mentor, akire nemcsak szakmailag, de emberileg is építhetnek a sikerrel pályázók. A harmadik pillért a vállalatoknál biztosított gyakorlati tapasztalatszerzés lehetősége jelenti. Ebben az átfogó rendszerben a középiskolás évektől egészen a diploma megszerzéséig szoros kapcsolat alakul ki a kiválasztott diákok és a támogató cégek munkatársai között. A tanulók megismerik az adott vállalat működését és kultúráját, így könnyen integrálódnak majd az üzleti környezetbe.

Érzékenyítjük a munkatársakat!

▪ Szabad az Á filmklub

A vállalat 2006 októberében indította útjára a - mind a mai napig egyedülálló - munkavállalók szemléletformálását megcélzó „Szabad az Á” esélyegyenlőségi dokumentum-filmklub sorozatot, amely mostanra már túl van a 16. előadáson. Az esélyegyenlőségi témákhoz kapcsolódó dokumentumfilmek vetítése után a meghívott szakértők és a közönség tagjai között interaktív párbeszéd zajlik a témakörrel kapcsolatos tapasztalatok megosztása, a témakörrel kapcsolatos félelmek és sztereotípiák eloszlatása érdekében. A filmklub egy-egy előadását



a témakörtől és a meghívott vendégek személyétől függően általában 50-80 fő tekinti meg, amely a dokumentum filmes körökből érkező visszajelzések alapján kimondottan jó eredménynek számít. Természetesen ezt az eseményt is követhetik a munkatársak az intraneten, élő chat formájában kérdéseiket is feltehetik, így nem csak a fővárosi munkatársak vehetnek részt az eseményen.

2010-től megújult formában folytatódott a Szabad az Á, ugyanis játékfilmeket vetítettünk.

2010. február 18. Romper Stromper

2010. április 1. Az Enron-botrány, téma: megfelelés – sztárvendég: Hajós András

2010. május 5. Dealer, téma: függőség – sztárvendégek: Czutor Zoltán, Kiss Tibor, Szabó Győző

2010. szeptember 16. Erin Brockovich, téma: női esélyegyenlőségről- sztárvendég: Koós Réka

▪ Próbáltad már sötétben?



A Magyar Telekom két éve az elsők közt csatlakozott a Civil Licit nevű kezdeményezéshez, amely lehetőséget teremt a civil és a versenyszféra közötti kapcsolatok erősítésére, és e két szféra partneri együttműködésére. A Civil Liciten ugyanis civil szervezetek bocsátják árverésre azon esélyegyenlőségi elősegítő szolgáltatásait, melyek a cégek, vállalatok számára nyújthatnak szakmai segítséget, elsősorban CSR szemléletük fejlesztésében. Ebből a megfontolásból csatlakozott a Magyar Telekom is a kezdeményezéshez és

vett részt sikeres licitálóként a 2008-as első, valamint a 2009-es 2. eseményen is.

A 2009 decemberében megtartott liciten a Szempont Alapítvány érzékenyítő programját nyertük el, amelyet 2010. június 11-én Próbáltad már a sötétben címmel valósítottunk meg.

Interaktív utazásra hívtuk a kollégákat sötét birodalmába, ahol csak a tapintás, a hangok és az illatok segítenek az eligazodásban, hogy megtapasztalhassák a vakok és a látássérültek mindennapjait. Az ebédszünetnyi utazásra világtalan kollégánknál, a mindig vidám Gyórfi Erzsébetnél regisztrálhattak a Krisztina körüti székház aulájában megépített „fekete doboz” előtt. Az idegenvezetők a Szempont Alapítvány munkatársai voltak. A programról filmet készítettünk, amelyet kollégáink a cég belső intranetes hálózatán nézhettek meg (<http://videa.hu/flvplayer.swf?v=pNkGidNXFR4JQo3Q>).

- **Érzékenyítő tréning, tudás- és ismeretátadás a fogyatékos emberek elfogadásáért**

A 2010. június 9-i aukción egy női-életpálya program, valamint a fogyatékos emberek elfogadását segítő érzékenyítő tréning megvásárlásával közel fél millió forinttal támogattuk a civil kezdeményezéseket. Idén is olyan programokra licitáltunk, amelyek szorosan kapcsolódnak a cég esélyegyenlőségi stratégiájához. Megvásároltuk a Motiváció Mozgássérülteket Segítő Alapítvány az „Érzékenyítő tréning, tudás- és ismeretátadás a fogyatékos emberek elfogadásáért” című programját, ezen kívül sikerült megszereznie az Életpálya Alapítvány által megálmodott „Női életpálya-program a töretlenül felfelé ívelő női karrierút támogatásáért” programot is. Összesen 440 000 forint értékben támogattuk a két alapítványt.

Hitvallásunk

Somorjai Éva, humán erőforrás vezérigazgató-helyettes, Magyar Telekom



„A Magyar Telekom önmagát társadalmilag felelős vállalkozásnak tartja: a felelős vállalatvezetés igyekszik a cég tevékenységének hatásait ellensúlyozni, azaz úgy alakítani az üzleti működést, hogy az összhangban legyen a helyi, a nemzeti és a globális közösségi érdekekkel.

Másrészt kiemelt fontossággal kezeli a lokális közösség érdekeit, és minden eszközt megragad arra, hogy igazságos, etikus, diszkrimináció-mentes munkakörnyezetet és feltételeket; befogadó munkahelyet teremtsen. Ennek érdekében folyamataiban, eszközeiben, rendszereiben, politikáiban, normatív intézkedéseiben, valamint a belső tudatformálás tekintetében folyamatosan követi az igények változását.

A HR csapat ebben a munkában kiemelkedő szerepet vállal, amit a vállalat alkalmazottai, illetve az egyetemi, főiskolai hallgatók visszajelezései is rendkívül pozitívak: a munkahelyi véleményfelmérés adatai egyértelműen arra utalnak, hogy a vállalaton belül is nagyra értékelik a Magyar Telekom törekvéseit, kívülről azonban egyértelmű tendencia látszik: mind a Legjobb Munkahely felmérés eredményeinek folyamatos javulása, mind az AIESEC Legvonzóbb Vállalat felméréseinek eredményei azt igazolják, hogy a cégcsoport jó úton jár.

Évről évre egyre többet teszünk azért, hogy befogadó, szerethető, élhető és vonzó munkahely legyen a Telekom, amellyel elégedettek a munkatársaink és vonzó a munkaerőpiacon - mondta Somorjai Éva. Ezért az esélyegyenlőség elve szerint cselekszünk, és erre tanítjuk munkatársainkat is. Úgy hiszünk, ezzel jó példát mutathatunk más vállalatok számára, bizonyítva ezzel, hogy ma csakis a felelős gondolkodás szolgálja a fenntartható fejlődést.”

