

A Tescónál mindenkit szívesen látunk.

Éves sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási jelentésünk

2024. november

Tartalomjegyzék.

Vezérigazgatói köszöntő	4
A 2024-es Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási jelentésről.....	5
Sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás a Tescónál	6
A Tesco a számok tükrében	11
Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási kezdeményezéseink áttekintése.....	13
Fontos, hogy jól érezd magad	16
Rugalmasság.....	20
Egyenlő esélyek	22
Generációk	28
Gondozók támogatása.....	31
Megváltozott munkaképességű kollégák támogatása	33
LMBTQ+	38
Etnikai és nemzetiségi kisebbségek	39
Tesco Angyal.....	41
Kitekintés – jövőbeli terveink.....	42
A sokszínűségért, esélyegyenlőségért, befogadásért és jóllétért felelős közép-európai vezető záró gondolatai.	44
Mellékletek	45
A nők és férfiak közötti összehasonlító-különbség számítási módszertana	45
Sokszínűségi és befogadási szójegyzék	46



Vezérigazgatói köszöntő.



A Tescónál minden tevékenységünk középpontjában az emberek állnak, legyenek azok kollégáink, vásárlóink vagy éppen szállítóink. Magyarországon közel 8300 munkatárs dolgozik a vállalatnál, akik cégünk nélkülözhetetlen mozzgórugói. Büszkék vagyunk rá, hogy ilyen nagyszerű csapatunk van, ugyanis nekik köszönhetően nap mint nap megfizethető, egészséges és fenntartható élelmiszereket tudunk kínálni vásárlóinknak.

A sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás a küldetésünk, az értékeink és a törekvéseink szerves

részei. Célunk, hogy napról napra többet tegyünk a vásárlókért, a közösségekért és bolygónkért. Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiánk keretében fontosnak tartjuk, hogy működésünk tükrözze az általunk kiszolgált közösségek sokszínűségét. Egyik alapvető értékünk, hogy úgy bánunk mindenkivel, ahogy szeretnék, hogy velük bánjanak. Ez az érték a stratégiánk esélyegyenlőségről szóló részénél is visszaköszön, magában foglalva, hogy néha szükség van egy kis extra erőfeszítésre annak érdekében, hogy mindenki azonos esélyekkel és feltételekkel induljon. Legfőbb célunk, hogy mindenki számára nagyszerű munkahelyet teremtsünk. Egy olyan környezetet, ahol mindenkit szívesen látunk, és ahol mindenki nap mint nap bátran önmaga lehet.

Büszke vagyok rá, hogy kollégáink is úgy érzik, a Tescónál befogadják, megbecsülik őket, és tisztelettel bánnak velük. Míg 2020-ban a Számít a véleményed munkavállalói felmérésünkben az „Önmagam lehetek a Tescónál anélkül, hogy negatív megítéléstől kellene tartanom” állítást a munkatársaink 79%-a érezte magára vonatkozóan igaznak, addig 2024-ben ugyanennél a kérdéskörnél 87%-os eredményt értünk el. Nagy öröm számomra, hogy folyamatosan tudunk fejlődni ezen a területen.

A befogadó munkahely megteremtése iránti elkötelezettségünk jegyében idén megújítottuk sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási vállalásainkat, amely segít bennünket abban, hogy a kollégák eddiginél intenzívebb bevonásával alakítsuk stratégiánkat.

Büszke vagyok arra, hogy folyamatosan fektetünk a juttatásainkba, és nemcsak beszélünk róla, de mindent meg is teszünk azért, hogy a Tesco nagyszerű munkahely legyen mindenki számára. Csak néhányat kiemelve az eredményeink közül: 2024 januárjában 25-re növeltük a minimum szabadnapok számát, ami 3000 kollégánkat érintette. Több mint 2000 kollégánkat részesítettük megemelt iskolakezdési támogatásban, a Tesco Angyal Alapítvány pedig 600 rászoruló kollégát támogatott. Folytattuk a gyümölcsnapokat, amelyek keretében munkatársaink 150 tonna gyümölcsöt fogyasztottak el. Idén sem álltunk meg: 2024. július 1-jén megújult Munkavállalói Támogató Programunk keretében új partnerünk a korábbinál is több csatornán keresztül ad lehetőséget kollégáinknak a segítségkérésre és a tanácsadási szolgáltatás igénybevételére.

Hálás vagyok azoknak a munkatársaknak, akik idén is megosztják saját történetüket, ezzel is megmutatva a kollégák és a külvilág felé, hogy mennyire sokszínűek és befogadóak vagyunk. Közös erővel azon dolgozunk, hogy folyamatosan tanuljunk és fejlődjünk, hogy a Tesco valóban olyan helyé tegyük, ahol minden kollégának egyenlő esélyei vannak a személyes fejlődésre, érvényesülésre és a boldogulásra.

Pálinkás Zoltán
vezérigazgató

A 2024-es Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási jelentésről.

A Tescónál küldetésünk, hogy napról napra többet tegyünk a vásárlókért, a közösségekért és bolygónkért. Ez a cél irányítuként szolgál döntéseink meghozatalakor és a magunknak felállított normák kijelölésekor, emellett meghatározza munkahelyi kultúránkat.

A kollégáinknak köszönhetően célunkat sikerül is elérnünk. Értékeljük és tiszteljük a különbségeket. Nálunk a kollégáink igazán önmaguk lehetnek és biztonságban érezhetik magukat, hiszen tisztelettel bánunk egymással. Magyarországon közel 8300 különböző háttérrel és tapasztalattal rendelkező aktív kollégát foglalkoztatunk, akik színes egyéniségükkel és változatos szemléletükkel gazdagítják a vállalati kultúrát.

Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiánk értelmében működésünkben igyekszünk tükrözni az általunk kiszolgált közösségeket, illetve biztosítani, hogy az általunk forgalmazott termékek megfeleljenek az igényeiknek és elvárásaiknak.

A negyedik, 2024-es Sokszínűségi jelentésünkben bemutatjuk terveinket, stratégiánkat és azt az utat, amelyet bejártunk, hogy a Tesco nagyszerű munka- és bevásárlóhely legyen mindenki számára. A jelentés bemutatja az eddigi eredményeinket, és meghatározza azokat a területeket, ahol további tennivalónk van annak érdekében, hogy minden napot még egy kicsit jobbá tegyünk munkatársaink számára.

A riportban feltüntetett adatok a 2024. júliusi állapotot tükrözik. Az ettől eltérő hivatkozási dátumokat külön jelöljük.



Sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás a Tescónál.

Új Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiánk meghatározásakor egészen a Tesco gyökereihez nyúltunk vissza, ami segített abban, hogy még szorosabban kapcsolódjunk küldetésünkhöz. Ezzel is azt szeretnénk megmutatni, hogy a megközelítés kezdettől fogva központi szerepet játszik vállalatunk működésében.

Amikor Jack Cohen 1919-ben megalapította a Tesco-t, fő törekvése az volt, hogy mindenki számára megfizethető élelmiszereket biztosítson, meggyőződése és értékrendje pedig a társadalmi igazságosságban gyökerezett.

A kezdeti célokhoz visszanyúlva előnyt kövölhatunk vállalatunk történetéből, és még jobban beágyazhatjuk a sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiát a küldetésünkbe, értéinkbe és viselkedésünkbe. A szemléletváltás lehetővé tette, hogy a sokszínűségi stratégia számunkra ne csupán egy tevékenység legyen,

hanem vállalatunk egyik legfontosabb alappillére. A megváltozott gondolkodásmód segített abban, hogy kollégáinkat az egész vállalaton belül hatékonyabban elkötelezzük az erőfeszítéseink mögött álló célok mellett, valamint egyesítsük az egyéni és kollektív törekvéseket.

Ennek a jól körvonalazott vízióknak a segítségével biztosíthatjuk azon képességek és tehetségek bevonását, fejlesztését és megtartását, amelyek nem csupán a stratégiánk megvalósításához szükségesek, hanem ahhoz is, hogy minden egyes nap a sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási értékeinknek megfelelően cselekedjünk.

A valóban méltányos munkahellyé válás következő fontos lépése az volt, hogy 2024-ben meghatároztunk 5 olyan kritikus, stratégiai vállalat, amelyek kijelölik az előttünk álló évek feladatait.



5 vállalásunk.

Mindenkit örömmel látunk

Folyamatosan azon dolgozunk, hogy képviseljük az általunk kiszolgált közösségek érdekeit.

Ebben a vállalásban a Számít a véleményed felmérés eredményei alapján azonosított kulcsfontosságú területekre összpontosítunk. Az első területen belül a nemek közötti egyenlőség és a női vezetők arányának növelése van fókuszban. A második terület az LMBTQ+ kollégáink támogatását célozza annak érdekében, hogy olyan befogadó és biztonságos környezetet tudjunk teremteni, ahol igazán önmaguk lehetnek. A harmadik terület a megváltozott munkaképességű kollégáink támogatására összpontosít – szeretnénk meghallgatni véleményeiket és javaslataikat, hogy azokat figyelembe véve alakítsuk ki cselekvési terveinket.



Fókuszban az akadálymentesség

Akadálymentes munka- és bevásárlóhelyet biztosítunk, hogy a legjobb élményt nyújtsuk kollégáinknak és vásárlóinknak egyaránt.

Szeretnénk még inkább a különféle akadálymentesítési igényekkel rendelkező kollégáink támogatására összpontosítani, és biztosítani, hogy a Tesco nagyszerű munka- és egyben bevásárlóhely legyen a különböző szintű fogyatékossgal élő vásárlók számára. Ebben a vállalásban kiemelt figyelmet fordítunk a fizikai fogyatékossgal és neurodiverzitással élő kollégákra, jelöltekre, valamint a vásárlókra egyaránt. Ezek a csodálatos kollégák rengeteg új nézőponttal gazdagítanak minket, és törekszünk arra, hogy a Tesco minden szükséges támogatást megadjon ahhoz, hogy igazán ki tudjanak bontakozni.

Rugalmas munkavégzés

Könnyen kivitelezhetővé és egyszerűvé tesszük kollégáink számára a rugalmas munkavégzést vállalatunk minden szintjén.

A Tescónál hisszük, hogy a rugalmasság mindenki számára jár a munkavégzés szintjétől függetlenül. Tudjuk, hogy mindenki különböző – néhány kollégánk a karrierje elején áll, mások próbálnak jobb egyensúlyt kialakítani a munkájuk és a magánéletük között, megint mások pedig az életük kulcsfontosságú szakaszait élik. Egyesek nagyobb rugalmasságra vágnak, hogy a számukra legfontosabb dolgokra összpontosíthassanak, például a jóllétre vagy arra, amit szeretnek csinálni, mások pedig különleges jelentőségű élethelyzetben vannak, például nyugdíj előtt állnak, vagy éppen a szülői szerepekkel ismerkednek, vagy gondozóvá válnak. Számos oka lehet annak, hogy kollégáinknak nagyobb rugalmasságra van szükségük.

Ennek érdekében az általunk kínált rugalmas lehetőségeket még intenzívebben fogjuk kommunikálni, valamint bevonjuk a vezetőket, és minden szükséges támogatást megadjuk nekik a rugalmasan működő csapatok vezetéséhez. Hasonlóképpen összpontosítunk potenciális új kollégáinkra, és minden hirdetésünkönél feltüntetjük a rugalmas munkavégzés lehetőségét, hogy biztosítsuk azoknak a tehetségeknek a bevonását, akik esetleg nem tudnak teljes munkaidőben dolgozni, vagy akik egyébként nem biztos, hogy jelentkeztek volna a Tescónál meghirdetett pozíciókra. A rugalmas feltételek viszont lehetővé teszik számukra, hogy csatlakozzanak vállalatunkhoz.

Újragondolt toborzás

A sokszínűséget a vállalaton kívülről érkező új munkatársak esetében is szem előtt tartjuk, és befogadó élményt nyújtunk kollégáink, illetve jelöltjeink számára.

Ennek a vállalásnak a részeként számos területre fókuszálunk. Először is, kiegyensúlyozott jelöltlistákat vezetünk be a felsővezetői pozíciók betöltéséhez, és igyekszünk ösztönözni többek között a nők jelentkezését ezekre a pozíciókra. Fontos azonban megemlíteni, hogy miközben a pályázók változatossága kiemelten fontos számunkra, a kiválasztás és ajánlattétel a készségek és szakmai tapasztalat alapján történik.

Másodszor, 2026-ig átalakítjuk a globális karrieroldalunkat és a toborzási platformokat a teljes Tesco Csoportban. A fejlesztés részeként kollégáink történeteinek, videókon és beszámolókon keresztül még inkább beépítjük a tartalomba, illetve kiemeljük azt, amit a sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás érdekében teszünk. Úgy gondoljuk, ez segítség lehet a tehetséges munkatársak bevonásában. Emellett az új globális munkaerő-toborzó platform segítségével többet megtudhatunk majd a jelöltekről, és lehetőséget biztosíthatunk számukra ahhoz, hogy az interjúk során a munkavégzési feltételek módosítását kérjék. Ezenkívül egy kérdőívet is létrehozunk majd annak felmérésére, hogy a jelöltek mennyire tartják befogadónak a toborzási folyamatot.

Harmadszor pedig, dolgozunk a bérek átláthatóságán, amelynek részeként 2027-ig minden munkakörre vonatkozóan közzétesszük a bérsávokat mind a vállalaton belül, mind a nyilvánosság számára. Ezen túlmenően továbbra is minden évben önkéntesen publikáljuk a férfiak és nők összkereset-különbségéről szóló adatainkat is, ahogy azt 2019 óta tesszük.

Start a jövőért – fókuszban a fiatalok

Támogatjuk a meglévő és potenciális kollégák társadalmi mobilitását, javítva karrierlehetőségeiket. A Tescónál hisszük, hogy az egyenlőség a helyes irány. Ez azt jelenti, hogy néha egyes kollégáinknak vagy jelöltjeinknek extra támogatásra lehet szükségük, hogy az induláskor ugyanolyan esélyekkel rendelkezzenek, mint mások. Ennek részeként elindítottuk a Start a jövőért programot a kiskereskedelem területén is, amely hátrányos helyzetű fiataloknak nyújt betekintést a kiskereskedelembe, és segíti karrierjük beindítását.



5 vállalásunk

Hároméves stratégiánk 5 fő vállalásának kialakításakor a Számít a véleményed munkavállalói felmérésünket tekintettük a legfontosabb visszajelzési mutatónak. Az eredmények alapján azonosítani tudtuk, hogy mely területekre kell nagyobb hangsúlyt fektetnünk, és megértettük, hogyan tudjuk kollégáinkat nap mint nap még hatékonyabban támogatni.

Az 5 vállalás azokra a területekre összpontosít, amelyek a legnagyobb változást eredményezhetik, és amelyek minden kollégánk számára szemmel látható és jól érthető eredménnyel járnak. Nagyra törő célokat tűztünk ki magunk elé, ami elhivatottságot igényel az akadályok leküzdéséhez és a fenntartható változás megteremtéséhez. Vállalásaink jól szemléltetik, hogy komolyan vesszük a még reprezentatívabb és befogadóbb munkáltatóvá váláshoz szükséges munkát.

Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási vállalásaink összekapcsolása a vállalaton belül – a rendszerszintű változás előmozdítása érdekében.



Azon dolgozunk, hogy egyértelmű célokat határozzunk meg kollégáinkra, vásárlóinkra, közösségeinkre és szállítóinkra vonatkozóan, és azokat az eddigiekhez képest még egyértelműbb módon kapcsoljuk egy rendszerbe. Olyan ökoszisztémát szeretnénk így létrehozni, amely jelentős változásokat mozdít elő a szervezeten belül, lehetővé téve, hogy a törekvéseinket szorosabban összehangoljuk alapvető küldetésünkkel és értékeinkkel, hatékonyabbá téve ezáltal a kommunikációnkat és társadalmi szerepvállalásunkat. Ennek keretében négy fő területre helyezük a hangsúlyt:

Befogadó kultúra

Elhivatottak vagyunk egy valóban befogadó munkakultúra kialakítása iránt, ahol a kollégák úgy érezhetik, képviselve vannak és önmaguk lehetnek, elérhetik a karriercéljaikat, és igazán kibontakozhatnak.

Befogadó bevásárlóhely

Célunk, hogy egy valóban befogadó bevásárlóhelyet hozunk létre, ahol a vásárlók könnyen megtalálhatják az igényeiknek megfelelő termékválasztékot. Szeretnénk, ha a kommunikációnk is megfelelően képviselné az általunk kiszolgált közösségeket.

Támogatjuk a közösségeinket

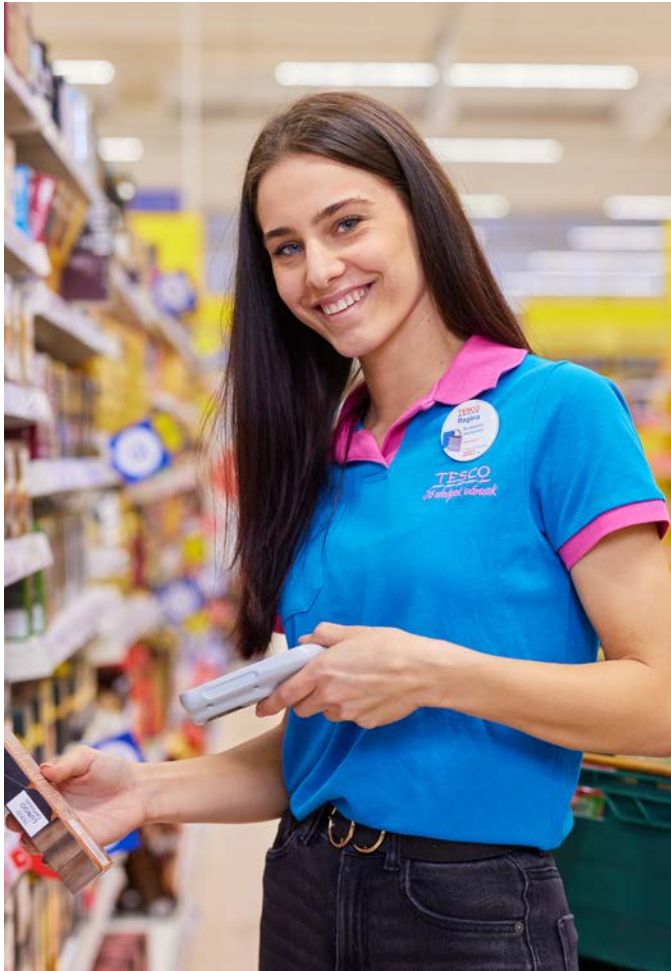
Támogatjuk az általunk kiszolgált közösségeket, hogy mindenki számára egyenlő hozzáférést biztosítsunk az erőforrásokhoz, készségekhez és foglalkoztatási lehetőségekhez.

Szállítóink sokszínűsége

Az értékláncunkban is előmozdítjuk a befogadást és a sokszínűséget, szorosan együttműködve szállítóinkkal a pozitív, fenntartható gazdasági hatások ösztönzése érdekében.

Törekvéseink szervezeti egységeken átívelő összehangolása lehetővé teszi számunkra, hogy minden szinten és mindenhol kiálljunk a sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás mellett: a sokszínű tehetségektől kezdve, akiket felvesszünk, fejlesztünk és megtartunk, egészen addig, ahogyan kiszolgáljuk vásárlóinkat, támogatjuk közösségeinket és együttműködünk szállítópartnereinkkel.

Munkáltatói ígéretünk.



A sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás központi szerepet játszik a munkáltatói ígéretünkben is, amely a következő: „Tegyük együtt a jobb mindennapokért”. Az alábbiakban ennek fő pilléreit mutatjuk be.

A Tescónál mindenkit szívesen látunk

Minden olyasmit támogatunk és értékelünk, ami a kollégáinkat azzá teszi, akik. Segítjük, biztatjuk és ösztönözzük őket. Munkakultúránk nyitott, dinamikus és befogadó: olyan közeg, ahol mindenkit elismerünk és megbecsülünk.

Együtt fejlődünk

Fél szemmel mindig a jövőt figyeljük, legyen szó kollégáinkról vagy vállalatunkról. Éppen ezért, bárhová is vezet munkatársaink karrierútja, mi segítünk a fejlődésükben és mindvégig támogatjuk őket.

Fontos, hogy jól érezd magad

Az egészségnek és a jóllétnek központi szerepe van a Tescónál. Segítünk, hogy kollégáink a legjobbat tudják kihozni magukból, bármit is hozzon számukra az élet. Tisztában vagyunk vele, hogy mindenkinek mást jelent a kiegyensúlyozottság, így, ha valami fontos nekik ennek eléréséhez, akkor nekünk is az.

Jó társaság

Gondoskodó, barátságos csapatot alkotunk. Csapatpszellelünk mindent átjár, így munkatársaink olyan emberekkel dolgozhatnak együtt, akikkel szívesen töltik az idejüket. Az összetartozás érzése összeköt minket: minden kollégánk tagja ennek a nagyszerű csapatnak, ahol teljesen otthon érezheti magát.

A Tesco a számok tükrében.

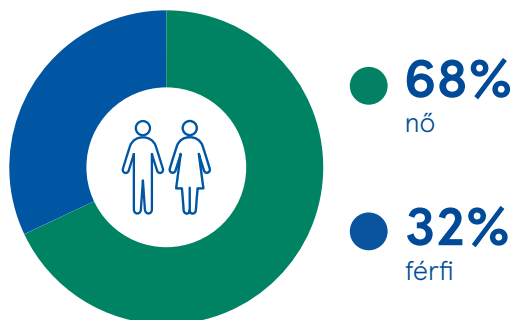
A Tescónál élén járunk a sokszínűségben, és támogatjuk azt. Minden nap azon dolgozunk, hogy olyan befogadó munkahelyet teremtsünk, ahol mindenki elfogadva érzi magát. A Tesco Magyarországnál 19 különböző nemzetiségű kolléga színesíti munkatársaink körét. A csapatokban és a vezetésben is kiegyensúlyozott a férfiak és a nők aránya, és büszkék vagyunk arra, hogy folyamatosan nő a megváltozott munkaképességű kollégák száma.

Kollégáink különböző nézőpontokkal, véleményekkel és munkamódszerekkel gazdagítják vállalatunkat, így minden egyes nap képesek vagyunk közösen előrelépni.

 **8272**
aktív munkatárs

 **19**
nemzet

 **5,4%**
megváltozott munkaképességű munkatárs



 **25%**
gondozó



 **63**
mini shop Shell
töltőállomáson

 **2**
logisztikai
központ

Online üzletágunk a magyar lakosság **70%**-át képes kiszolgálni.

A Tesco munkatársai három kulcsfontosságú szervezeti egységben dolgoznak: a Központi irodában (pl. beszerzés, marketing-, pénzügyi, HR-csapatok), az áruházakban és a logisztikai központokban.

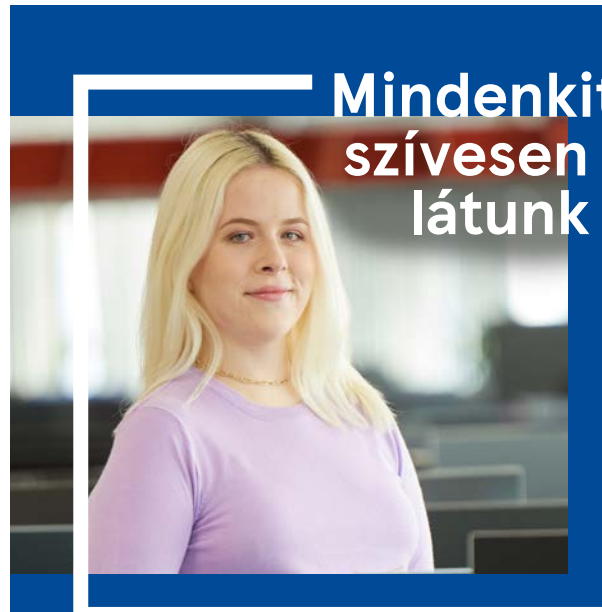
Vállalatunk egyéb üzleti egységeihez tartozik a Tesco Business Solutions és a Tesco Technology.

Tesco Business Solutions

2019-ben hoztuk létre szolgáltatóközpontunkat, amely a Tesco működését segíti a közép-európai régióban. Kollégáink a Tesco magyarországi, csehországi és szlovákiai vásárlóinak és munkatársainak nyújtanak különböző szolgáltatásokat többek között a pénzügy, a HR, az ügyfélszolgálat, a beszerzés, valamint az adatelemzés területén. Dinamikusan működő csapataink a változás motorjaként funkcionálnak. Ezenkívül hozzájárulnak a Tesco hatékony működéséhez, valamint ahhoz, hogy napról napra többet tehesünk vásárlóinkért, a közösségekért és a bolygónkért.

Tesco Technology

Folyamatosan újabb és újabb módját keressük annak, hogyan tudunk többet tenni vásárlóinkért, kollégáinkért és a közösségekért. Éppen ezért tartjuk fontosnak, hogy jelentős erőforrást fektessünk a technológiánk mögött álló szakemberekbe és ötletekbe. A folyamatos növekedésünk is ennek köszönhető. Technológiai csapatunk jelenleg több mint 4500 szakemberből áll, akik 5 országban dolgoznak: az Egyesült Királyságban, Lengyelországban, Magyarországon, Csehországban és Indiában. A részleg minden munkatársa más-más ötletet, készséget és szakmai tapasztalatot hoz magával, ugyanakkor közös bennük, hogy az operatív működéssel kapcsolatos problémákra nyújtanak megoldást globális szinten. Többek között innovatív szoftvereket vagy rendszereket terveznek, és biztosítják, hogy a kiberbiztonságunk stabil legyen. Olyan megoldásokat fejlesztenek, amelyek közvetlen hatással vannak az emberekre, a bolygónkra és üzleti működésünkre.



“ Kifejezetten szeretek a Tesco Business Solutions munkatársaként dolgozni többek között olyan pozitív élmények miatt, mint a rugalmas munkavégzés vagy a nemzetközi, külföldről végezhető munka. Ennek köszönhetően ezen a nyáron három hetet tölthettem Szlovákiában a családommal, ami különösképpen értékes számomra. A lehetőség, hogy ez idő alatt távolról dolgozhattam, megengedte, hogy eleget tegyek munkahelyi kötelezettségeimnek, miközben maradt időm a családomra is.

Tóthova Krisztina,
Recruitment Lead

Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási kezdeményezéseink áttekintése.

Nagy figyelmet fordítunk arra, hogy hosszú távú stratégiánk, küldetésünk, értékeink és céljaink tükrözzék a sokszínűséget, az esélyegyenlőséget és a befogadást, ugyanakkor vannak konkrét kezdeményezéseink is, amelyekkel nap mint nap biztosítjuk a stratégiánk gyakorlatba való átültetését és kollégáink támogatását. Alább bemutatjuk legfőbb sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási kezdeményezéseinket Közép-Európában.

Számít a véleményed felmérés

Évente kétszer, januárban és nyáron is elvégezzük Számít a véleményed felmérésünket, amelyben minden kollégát megkérdezzük arról, hogyan érzi magát a Tescónál. A véleményük meghallgatásánál azonban még fontosabb, hogy visszajelzéseik alapján cselekedjünk is. A vezetőknek ezért rendelkezésre bocsátjuk a csapatszintű eredményeket, amelyekből látják, hogyan viszonyulnak a kollégák a Tescóhoz, és szükség esetén akciótervet dolgozhatnak ki a csapataiknak. Legutóbbi felmérésünk eredményei is tanúsítják, hogy egyre befogadóbb munkahelyé válunk. Ugyanakkor a Számít a véleményed abban is segít, hogy azonosítsuk azokat a területeket, ahol még van tennivalónk – például az LMBTQ+ közösség és a megváltozott munkaképességű kollégák támogatása terén. Így ezeket a megújított stratégiánk részévé tettük, és célzott lépéseket teszünk a fejlődés érdekében.



“**Úgy érzem, a Tescónál önmagam lehetek, nem kell tartanom az előítéletekről: 87%**
Úgy gondolom, hogy a Tesco egyre befogadóbb munkahely lesz: 84%
A vezetőm a csapat minden tagját szívesen látja: 87%”



Ez vagyok én

Idén januárban vezettük be új, Ez vagyok én elnevezésű felmérésünket. A felmérés célja, hogy jobban megismerjük kollégáinkat, és ezáltal olyan kezdeményezéseket tervezhessünk és valósíthassunk meg, amelyek hitelesen reflektálnak munkatársaink igényeire. A visszajelzések segítenek abban, hogy a fejlesztéseket a megfelelő területeken hajtsuk végre. Továbbá a Számít a véleményed és az Ez vagyok én felmérés együttes eredményeiből számos hasznos következtetést tudunk levonni. De mégis hogyan hasznosítjuk mindezt a gyakorlatban? A háttérinformációk például segítenek rávilágítani arra, hogy a munkahelyi akadálymentesítési folyamat során milyen további lépésekre van szükség ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességű kollégák velünk maradhassanak, és fejlődni tudjanak munkájukban.



Munkatársi csoportok

Úgy gondoljuk, hogy egy munkahelyen fontos a pszichológiai biztonság és a biztonságos környezet. Bár célunk, hogy ezt a vállalaton belül mindenhol megteremtsük, néha könnyebb kisebb csoportban megosztani gondolatainkat, és egy kis közösséget létrehozni, amelynek tagjai hasonló témákkal és érdeklődési körrel rendelkeznek, illetve hasonló kihívásokkal küzdenek. Ez az egyik oka annak, hogy a Tescónál munkatársi csoportokat alakítottunk ki, melyek mindegyikét egy-egy felsővezető irányítja, hogy a csoportok még hatékonyabban működjenek.

A Tesco Magyarországnál már működik a menopauzával kapcsolatos közösségünk, és kialakulóban van egy LGBTQ+ és 50 felettieket célzó munkatársi csoport is. Arra törekszünk, hogy több ilyen belső csoportot hozzunk létre, mert láthatóan fontosak a kollégáinknak, nekünk pedig számít munkatársaink véleménye.



Sokszínűségi hónap

Az Európai Unióban május a sokszínűség hónapja: közép-európai piacainkon mi is kollégáink egyediségét ünnepeljük online és személyes programokon keresztül. Számos webináriumot szervezünk angolul és helyi nyelveken egyaránt.

Az idei évben a Sokszínűségi hónap témája „A munka jövőjének formálása a befogadás és a sokszínűség mentén” volt. A Sokszínűségi események három héten át tartottak, és minden hét egy-egy témát dolgozott fel. Az első héten a generációkkal foglalkoztunk, pontosabban azzal, hogyan lehet áthidalni a generációk közötti különbségeket. A második héten a megváltozott munkaképességre összpontosítottunk, különös tekintettel a neurodiverzitásra, például az autizmusra. Kollégáink kerekesszékes akadálypályán próbálhatták ki rátermettségüket, és a virtuális valóságnak köszönhetően azt is megtapasztalhatták, milyen egy autista ember nézőpontja. Az utolsó hét témája a nemek közötti egyenlőség volt, ahol beszélgettünk többek között a női közösségek megtartó erejéről, valamint az apaszerepekről is. Emellett a kultúra/nemzetiség témakörét is érintettük, többek között nemzetközi konyhák ételeinek kóstolásával.

Sokszínűségi hónap 2024.

Sokszínűség és befogadás
– Formáljuk együtt a jövő munkahelyét.

Május 13 – 31.



1. hét: május 13–17.

**Generációk
együttélése**

2. hét: május 21–24.

**Látható és láthatatlan
nehézségek
a mindennapokban**

3. hét: május 27 – 31.

**Női – férfi szerepek
és egyensúlyok**





“ Idén is rendkívül változatos programokkal ünnepeltük a Sokszínűségi hónapot. A közép-európai kezdeményezéseken túl több helyi aktivitással is igyekeztünk közelebb hozni a kollégáinkat a témához. Számos panelbeszélgetésen, webináriumon tudhattunk meg többet a generációk együttélése kapcsán, beszélgettünk a mindennapok látható és láthatatlan nehézségeiről, illetve körbejártuk a női-férfi szerepeket és azt, hogyan hozhatóak ezek egyensúlyba. A Paraktív Alapítvány segítségével létrehozott kerekesszékes akadálypálya személyes kedvencem, amely remek lehetőséget nyújtott arra, hogy kipróbáljuk, milyen érzés és milyen kihívásokkal jár kézi irányítású kerekeken közlekedni.

Túróczi Norbert
országos HR vezető

“ 29 éve dolgozom a vállalatnál és a saját csapatomon tapasztalom, hogy milyen fontos érték a Tescónál a befogadás és munkahelyteremtés. Ennek fontos része, hogy a megváltozott munkaképességű kollégákat hogyan fogadjuk. A csapatom tájékoztatása és felkészítése az új, megváltozott munkaképességű kolléga érkezése előtt sokat segített a munkatárs beilleszkedésében. Boltvezetőként részt vettem a KézenFogva Alapítvány tréningjén, ami megerősített abban, mekkora jelentősége van annak, hogy befogadóak legyünk és a csapattagjainkat is erre ösztönözzük.

Limpár Miklós,
boltvezető

Díjak és elismerések

Büszkék vagyunk rá, hogy olyan befogadó munkakörnyezetet alakítottunk ki, amelyben mindenki otthon érzi magát. Megtiszteltetés számunkra, hogy ezeket a törekvéseinket mások is elismerik. Az oldalon látható, milyen díjakat kaptunk 2023/2024-ben a sokszínűség és befogadás terén végzett munkánkért.

Büszkék vagyunk rá, hogy Magyarországon a Tesco más vállalatokkal egyetemben az élen jár a sokszínűsége, esélyegyenlősége és befogadásra vonatkozó célkitűzések és gyakorlatok terén.



Fenntarthatóság Szimbóluma 2023

A Tescónál mindent megteszünk a közösségéért



HRKOMM Award 2023

Jól kifőzzük - közösségi főzés Tesco önkéntesekkel a rászorulókat támogatásáért



Open Minded Companies Award 2023

A Tescónál mindenkit szívesen látunk



Open Minded Companies Award 2023

D&I Catalyst (Hevesi Nóra és Szigeti Barbara)



Magyar Üzleti Felelősségdíj 2023

Well Done díj és Legjobb belső CSR megoldás Tesco Angyal



Doing Good CSR Award 2023

Jól kifőzzük!



ÖKA Önkéntességért Díj

Jól kifőzzük!



BCSDH - Üzleti felelősség díj 2024

Küzdelem a menstruációs szegénység ellen



HRKOMM Award 2024

Tesco Sokszínűségi hónap 2024



HRKOMM Award 2024

Napról napra többet teszünk a közösségi jóllétért a Tescónál



HRKOMM AWARD 2024

Nexon Innovációs különdíj Tesco Sokszínűségi hónap 2024



Open Minded Companies Award 2024

Tesco Sokszínűségi hónap 2024



Open Minded Companies Award 2024

Küzdelem a menstruációs szegénység ellen



Effekt2030

Fontos, hogy jól érezd magad - Wellbeing juttatások a Tescónál



Effekt 2030

Küzdelem a menstruációs szegénység ellen



Menopauza-barát munkahely védjegy

Fontos, hogy jól érezd magad.

Ahogy a munkáltatói ígéletünkben is megfogalmaztuk, a jóllétnek központi szerepe van a Tescónál. Úgy gondoljuk, hogy a befogadás, a meghallgatás és megbecsülés érzése összefügg a munkahelyi jó közérzettel és a mentális egészség szempontjából is biztonságos munkahelyi környezet megteremtésével. Végső soron az életünk jelentős részét a munkában töltjük.

Bár elsődleges célunk, hogy munkavállalóink jól érezzék magukat, vannak olyan időszakok az életben, amikor kellemetlen élmények érnek bennünket, vagy amikor a mentális egészségünk nem a legjobb. Arra törekszünk, hogy ezekben a helyzetekben kollégáink bátran meg tudják osztani problémáikat, lehetőségük legyen nyíltan kommunikálni, és hozzáférjenek különböző támogatási lehetőségekhez és forrásokhoz.

Tavaly elindítottuk a Fontos, hogy jól érezd magad stratégiánkat, amely a jólléttel kapcsolatos szervezettebb, átláthatóbb kommunikációt célozza. A jólléttel kapcsolatos új megközelítésünk és kommunikációnk bemutatása fontos mérföldkő volt, amelynek fő célja, hogy megmutassa elkötelezettségünket a kollégák jólléte, illetve egy olyan munkakultúra kialakítása mellett, ahol valóban fontos, hogy a munkatársaink jól érezzék magukat.

A jóllét előtérbe helyezése azt jelenti, odafigyelünk a másokra, tudatosan kezeljük a jólléttel kapcsolatos szükségleteinket, és adott esetben külső segítséget is kérünk. A Fontos, hogy jól érezd magad programunk nem egyszeri intézkedés, hanem olyasvalami, amire a mindennapokban is nagy hangsúlyt fektetünk. Az új stratégia elindítása óta számos kezdeményezést vezetünk be a kollégáink számára, hogy támogassuk szellemi, testi egészségüket és általános jóllétüket.



Ingyenes női intim higiéniai termékek

Tipikus női vállalként külön felelősséget érzünk a nők támogatása iránt. Munkavállalóink közel 70 százaléka nő, és visszatérő vásárlóink több mint felét is a nők képviselik, hiszen tapasztalatunk szerint többnyire ők a fő bevásárlók a legtöbb háztartásban. Tavaly óta ingyenes intim higiéniai termékeket biztosítunk az áruházakban, logisztikai központokban és a Központi irodában dolgozó kolléganőinknek és a nálunk gyakorlatot töltő tanulóknak a női mosdókban. A pozitív fogadtatást látva pedig úgy döntöttünk, hogy tartósan csökkentjük sajátmárkás menstruációs termékeink árát.

2024. június 27-től minden sajátmárkás menstruációs termékünk árából elengedjük az ÁFA-t, így segítve a nőket havi több ezer forint értékű, rendszeres extra költségeik visszaszorításában. Az egyedülálló kezdeményezéssel egyidejűleg egy évre elegendő menstruációstermék-csomagot adományoztunk stratégiai partnerünk, az Ökumenikus Segélyszervezet számára, akik átmeneti otthonokban élő családok nőtagjai számára, összesen 200 rászorulóhoz juttatták el az adományt.

Gyümölcsnap

Hetente egyszer minden munkatársunk számára szezonális gyümölcsöt biztosítunk.

Jólléttel kapcsolatos webináriumok

Kéthetente szervezünk a jólléttel kapcsolatos webináriumokat angol nyelven a teljes közép-európai régióban, ahol a becsatlakozó kollégák többet tudhatnak meg arról, hogyan támogathatják mentális egészségüket. Az eddigi témáink között szerepelt a stressz, a kiégés, az impostszindróma, az alvás, a tudatosság az otthoni munkavégzésben, a reziliencia és az ételek hangulatunkra gyakorolt hatásai.

Nagyon örülünk a pozitív visszajelzéseknek és az egész régióban kiemelkedően magas munkatársi részvételnek. A nagy sikerre való tekintettel újabb webinárium sorozatot indítottunk el, amely során idén olyan témákra összpontosítunk, mint a mentális egészség a népesség különböző csoportjaiban, a jóllétre vonatkozó hasznos tanácsok, a jóllét hatása a kapcsolatainkra, az alkohol vagy a közösségi média mentális egészségre gyakorolt hatásai, valamint olyan nehezebb, de nagyon fontos témákra, mint az öngyilkosság megelőzése.





Jólléttel kapcsolatos szabályzataink

Kiterjesztettük a jólléttel kapcsolatos intézkedéseinket, hogy a kollégák távollétet tudjanak igénybe venni, amikor a családjaiknak a leginkább szükségük van rájuk. Legyen szó az egészségükről, fontos eseményekről az életükben vagy egyszerűen a minőségi időtöltésről.

Vezetőink támogatása

Tavaly felsővezetőink és az összes áruházvezetőnk továbbképzésen vett részt, hogy jobban megértsék a jóllét fogalmát és a hatékony megközelítési lehetőségeket.

Olyan eszközöket tettünk elérhetővé, amelyek lehetővé teszik a vezetők számára, hogy hatékonyan kezeljék saját és csapataik jóllétét.

Az egyik ilyen forrás a jólléttel kapcsolatos beszélgetésekről szóló útmutató. A vezetők valódi pozitív hatást érhetnek el, ha támogatják csapataikat abban, hogy a jóllétet prioritásként kezeljék. Ez nemcsak a csapattagokra lehet hosszú távú hatással, hanem vállalatunk működését is erősítheti. A jóllét előtérbe helyezésének első lépése a pozitív változások előmozdítása. Ilyenek például a témában folytatott rendszeres beszélgetések. Támogatjuk a vezetőket ezen beszélgetések ösztönzésében, ezért hoztuk létre a Jólléttel kapcsolatos beszélgetések című útmutatót, amely segít eligazodni ezen a területen.

Bevezettük továbbá a Fontos, hogy jól érezd magad képzést a közvetlen vezetők számára. Ez a tréning kifejezetten vezetők számára készült, és három fő célkitűzésre összpontosít: tippeket adni arra vonatkozóan, hogyan gondoskodjanak saját jóllétükről, példát mutatni a csapatuk számára a jóllét fontosságáról, és segíteni nekik abban, hogy a kollégákat a megfelelő erőforrásokhoz tudják irányítani. A képzés így mind a vezetők, mind a csapataik számára hozzáadott értéket jelent.

Minden jólléttel kapcsolatos anyag egy helyen

Belső információs platformunk részeként létrehoztunk egy külön felületet a jóllét témája köré szervezve, hogy a kollégák a jólléttel kapcsolatos összes információt és anyagot egy helyen találják meg. Itt tájékozódhatnak többek között a kapcsolódó juttatásokról, a támogató szolgáltatásokról, az elérhető segédanyagokról, a pénzügyi jóllétről, és egy külön oldalon összegyűjtve eléri a mentális egészséggel kapcsolatos anyagokat.

Új munkáltatói segélyvonal

Pár éve már elérhető a kollégáink számára a Munkavállalói Támogató Program (Employee Assistance Programme), amely a nehéz élethelyzetbe került kollégáknak nyújt ingyenes és folyamatosan elérhető segítséget. Idén továbbfejlesztettük a szolgáltatást, és kiterjesztettük az ezen keresztül igénybe vehető szolgáltatások körét is, amelyek így már könnyebben elérhetők. A kollégák több különböző módon is kérhetnek tanácsot, valamint a rendelkezésre álló alkalmak számát is növeltük. Ha tehát a kollégák bármilyen személyes, jogi, pénzügyi vagy egészséges életmóddal kapcsolatos témát szeretnének megvitatni, a nap 24 órájában bátran fordulhatnak a szakértőkhöz. A tanácsadói szolgáltatások mellett egy online platform is rendelkezésre áll, amely számos hasznos tartalommal és anyaggal – például cikkekkel, videókkal és önsegítő eszközökkel – nyújt támogatást munkatársainknak jóllétük megőrzésében.

Wellbeing hét

A Tescónál az október minden évben a jóllétről és a mentális egészségről szól. Bár egész évben vannak kezdeményezéseink, ebben a hónapban még fokozottabban fókuszálunk a kollégáink számára elérhető lehetőségek népszerűsítésére, és emlékeztetjük őket arra, hogy nem baj, ha olykor nem érzik jól magukat, ha pedig szükségük van rá, bátran vegyék igénybe az általunk kínált támogatásokat.

Idén minden irodában pszichológus nyújt segítséget munkatársainknak, bevezettük a továbbfejlesztett és kibővített Munkavállalói Támogató Programunk új szolgáltatásait, webináriumokat szerveztünk a mentális egészségről és egyéb kezdeményezésekről, sőt vitaminok vásárlására szóló kupont is biztosítottunk munkatársainknak.





“ A sport mindig része volt az életemnek, de tudatosan csak mintegy 12 éve kezdtem rá figyelni, egy aggasztó orvosi eredmény után. Az életmódváltásom után pár hónappal már elmondhatatlanul jobban voltam, egyértelművé vált számomra, hogy ez a helyes út. Ezt az állapotot azonban nagycsaládosként csak a magánélet és munkahely egyensúlyának megteremtésével lehet fenntartani. Nemcsak a családomban lettem támogató közegre ehhez, hanem a munkahelyemen, kollégáim körében is.

Hafner Gábor,
országos frissáru ellátási lánc vezető

“ A sport és a mozgás életforma számomra. Nem tudom elképzelni a hétköznapokat mozgás nélkül. A gondolataim, mindennapjaim szerves része, több mint egy hobbi. Nemcsak csinálni szeretem, hanem támogatni is. A sport jövőjének építése nagyon fontos számomra, ezért is veszek részt aktívan gyereksportesemények szervezésében. Ezek közé tartozik a Tescós Duatlon Gála vagy az ikrényi Gyermekek és Ifjúsági Országos Bajnokság. Jó érzés, ha hozzá tudok járulni valakinek az életmódváltásához. Minden csapatrendezvényt a mozgás köré szervezek, ezzel is kimozdítva a kollégákat a komfortzónájukból. Célom, hogy mozgásra és egészséges életmódra inspiráljam a körülöttem lévő munkatársakat.”

Barta Lajos,
regionális működési vezető



Rugalmasság.

Rugalmas munkavégzés

A rugalmasság kulcsfontosságú. Szeretnénk hangsúlyozni mind a potenciális, mind a meglévő kollégáinknak, hogy a Tescónál a munkavégzés szempontjából nem jelent akadályt, ha csak bizonyos óraszámokban tudnak dolgozni. Amint azt a jelentés elején említettük, a rugalmasság is a sokszínűsége, esélyegyenlőségre és befogadásra vonatkozó stratégiánk egyik alappillére. Rugalmas munkavégzéshez kapcsolódó megközelítésünket három fő elv határozza meg.

Egyszerűbbé és könnyebbé tenni a rugalmas munkavégzést.

Ennek az elvnek a részeként felülvizsgáljuk a munkaköri leírásokat, és megpróbáljuk úgy alakítani őket, hogy könnyebbé és elérhetőbbé tegyük a rugalmas munkavégzést.

Olyan kultúra kialakítása, amelyben a vezetők úgy érzik, gyakrabban mondhatnak igent.

Ezen elv keretében egyértelművé tesszük a rugalmassággal kapcsolatos megközelítésünket, és minden vezetőt arra ösztönzünk, hogy a karrierrel kapcsolatos beszélgetések részeként a rugalmas munkavégzésről is beszéljenek a csapatukkal.

Minden munkatársunk támogatása a Tescónál való előrelépésben és céljaik elérésében, függetlenül attól, hogy milyen munkarendben dolgoznak.

Ezen elv részeként a karrieroldalunkon arra bátorítjuk a látogatókat, hogy akkor is jelentkezzenek a meghirdetett állásokra, ha a munkakörben feltüntetett munkaidő esetleg nem felel meg nekik, annak reményében, hogy együtt ki tudunk dolgozni egy kölcsönösen jó megoldást. Emellett több sikertörténetet is bemutatunk, fókuszba helyezve a rugalmas munkarendben dolgozó kollégáinkat.

Fontos,
hogy jól érezd
magad



“ Mikor felfedeztem a lehetőséget, hogy hivatalosan rendelkezésre álló szabadságaimon felül további öt napot tudok vásárolni, rájöttem, hogy ez kiváló lehetőség a munka-magánélet egyensúly javítására. Az extra napok lehetővé teszik, hogy arra koncentráljak, ami a legjobban számít: minőségi időt tölteni a családommal. Az, hogy többet tudtam együtt lenni a lányommal a nyár folyamán, különleges plusz élményeket adott nekünk egy utazás során, amit nagyon nagyra értékelek. Ez nemcsak a kapcsolatunkat erősítette meg, de jelentősen hozzájárult a személyes jóllétemhez is. Így fókuszáltabban, felfrissültebben és motiváltabban tudtam visszatérni a munkába.

Somlai Réka, Learning Partner



“ A rugalmas munkavégzés megváltoztatta az életemet, sokkal több időt tudok a gyerekeimmel tölteni. De nemcsak a magánéletem terén történt pozitív változás, a munkám terén is motiváltabb lettem, érzem a vezetőim támogatását, bizalmát. 14 éve dolgozom a Tescónál, közben folyamatosan változtak az életkörülményeim és ezáltal az igényeim, és a Tesco folyamatosan támogatott engem a munka-magánélet egyensúly fenntartásában.

Terstyánszki Bea,
közép-európai kereskedelmi üzletág vezető

Nemrég további rugalmas lehetőségeket vezettünk be a kollégáink számára. Ezek közül néhány:

Tömörített munkahét – ez azt jelenti, hogy a kolléga öt napnál kevesebbet dolgozik a meglévő munkaórái megtartásával. A legtöbb esetben ez négy 10 órás munkanapot jelent. A lehetőséget csak korlátozott ideig (3 hónapig) lehet igénybe venni a kolléga kérésére rendkívüli körülmények (pl. iskolai vizsgák, gondozási feladatok) esetén.

Nemzetközi távmunka – a rövid távú nemzetközi távmunka lehetővé teszi a kollégák számára, hogy a munkavégzés helye szerinti országon kívülről dolgozzanak.

Plusz szabadnap(ok) – a kollégák akár 5 nap plusz szabadságot is vásárolhatnak (egy szabadnap egy munkanapnyi bruttó bérnek felel meg). Ezt a lehetőséget csak azoknak a munkatársaknak ajánljuk fel, akik már felhasználták az összes „rendes” szabadságukat.

Hibrid munkavégzés

Vállalatként akkor teljesítünk a legjobban, ha munkatársaink összekapcsolódnak egymással, és együtt dolgoznak. Hiszünk abban, hogy a személyes találkozás segít hatékonyabban teljesíteni az alapvető küldetésünket, és erősebb kapcsolatot hoz létre a kollégák, valamint a vásárlók és a szállítók között. Másrészt viszont a munkatársak nagyra értékelik az irodán kívüli, otthoni munkavégzés rugalmas lehetőségét, amikor összpontosítást igénylő, önálló munkát végeznek más kolléga bevonása nélkül.

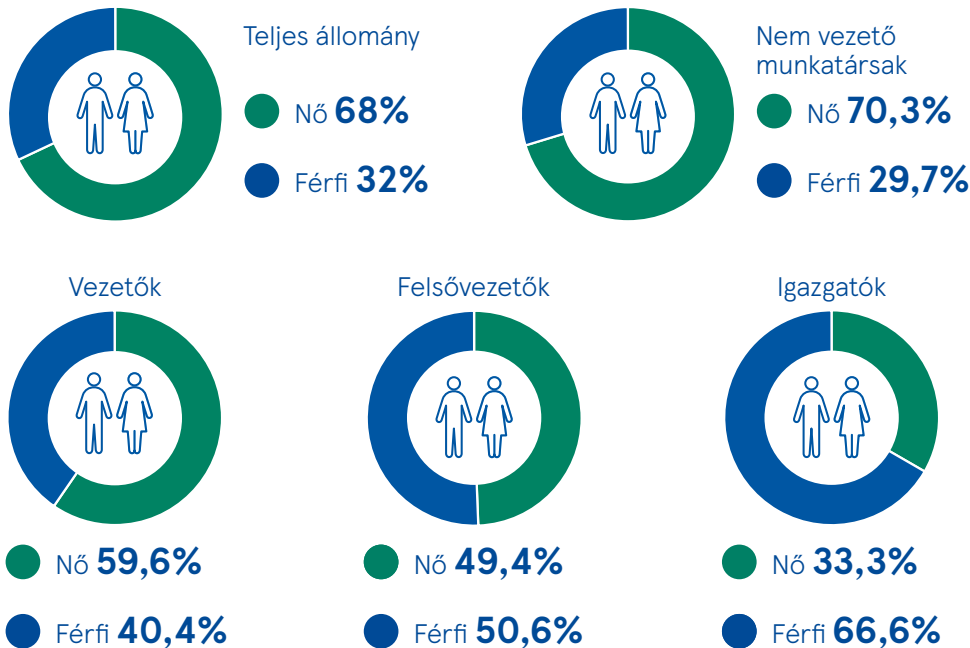
Éppen ezért minden irodai munkatársunk bármikor dolgozhat az irodából, hogy a csapatával kapcsolatot építsen, mégis rendelkezésére áll az otthoni munkavégzés lehetősége, ha éppen nincs rá szükség az irodában.

Az a célunk, hogy több időt töltsünk együtt, mint külön. Ez a megközelítés lehetővé teszi számunkra, hogy kapcsolatban maradjunk egymással és személyesen találkozzunk, miközben önállóbb vagy nagyobb fókuszálást igénylő munka esetén otthonról is dolgozhatunk. Természetesen felmerülhetnek olyan szituációk, amikor nagyobb rugalmasságra van szükség. Ezekben az esetekben szívesen megbeszéljük ezt az adott kollégával, hogy megtaláljuk a megfelelő felállást a munkavégzésre.

Egyenlő esélyek.

A nemek közötti egyenlőség a sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiánk középpontjában áll. A Tescónál ugyanis főként nők dolgoznak, akik a munkaerő 68 százalékát teszik ki. Nagy hangsúlyt fektetünk női munkatársaink karrierjének támogatására, és arra törekszünk, hogy növeljük a nők arányát a vezető pozíciókban.

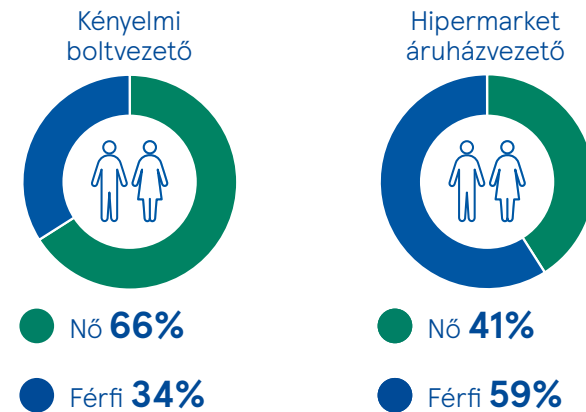
Örülünk, hogy a kezdeményezéseink sikeresek, és előrelépés tapasztalható a felsővezetői pozíciókat betöltő nők arányának terén. Bár még hosszú út áll előttünk, Közép-Európa más nagyvállalataihoz képest már most előrébb járunk a női vezetők arányát tekintve. Az alábbiakban bemutatjuk, hogy milyen kezdeményezéseket indítottunk a nők támogatása és karrierépítésük elősegítése érdekében.



Esélyegyenlőség előtérbe helyezése a toborzás terén

A nemi sokszínűség növelése érdekében úgy döntöttünk, hogy új toborzási gyakorlatot vezetünk be. A külső és belső munkaerő-felvétel során arra kérjük a toborzási szakembereinket és a vezetőket, hogy az interjúknál ügyeljenek a nemek arányára, növeljék a nemi változatosságot a kiválasztásra jelöltek körében, ugyanakkor minden esetben a legjobb jelöltet vegyék fel az adott pozícióra. A toborzási munkánkat támogató ügynökségek ugyanezt a szemléletet követik.

Büszkék vagyunk az áruházvezetői munkakörben tavaly elért fejlődésünkre, hiszen sikeresen növeltük a nők által betöltött pozíciók arányát. Ugyanakkor a nemek arányát tekintve még mindig jelentős különbség van a kényelmi üzletek és a hipermarketek között. A legtöbb áruházvezetőnk vállalaton belüli előrelépéssel kerül vezető pozícióba, ezért elkötelezetten támogatjuk a tehetséges nőket abban, hogy a nagyvárosi hipermarketeinkben is eljuthassanak áruházvezető pozícióig.



Women's Development Programme

Büszkék vagyunk tavaly elindított új kezdeményezésünkre, a Women's Development Programme-ra, amely a magas szakmai potenciállal rendelkező női kollégáinkat támogatja a személyre szabott karrierterv kialakításában. A program részeként a női munkatársakkal mentorok, coachok és egyéb szakemberek foglalkoznak, hogy segítsék karrierjük előrehaladását. A lehetőség inspiráló és motiváló környezetet biztosít a nők számára, akik így egy aktív női közösség részévé válhatnak, kapcsolati hálót építhetnek ki, és tanulhatnak egymástól.

További támogatási program nőknek

A mentorálás/szponzorálás egy másik módja a felsővezetői pozícióban lévő női kollégáink támogatásának, amely segít nekik még magasabb szintű vezetői munkaköröket betölteni.

Személyre szabott fejlődési terv

A Személyre szabott fejlődési terv segít a kollégáknak a kitűzött céljaik elérésében és hozzájárul a személyes fejlődésükhöz. A terv azoknak a prioritásoknak a meghatározásában segít, amelyekre munkatársainknak

összpontosítaniuk kell a karrierrel kapcsolatos céljaik elérése érdekében. Mind a megfelelő szakemberek, mind a szükséges anyagok rendelkezésükre állnak a hatékony és személyre szabott fejlődési terv kialakításához.

Munkatársi mentorálási lehetőségek

Belső mentoring platformunk egyéni lehetőségeket kínál a személyes fejlődésre mentorok és mentoráltak számára egyaránt. Kollégáink számos segédanyagot és forrást érhetnek el, köztük videókat és podcastokat is, amelyek segítik őket abban, hogy a legtöbbet hozzák ki magukból a mentori, illetve mentorálti szerepekben.

Együtt fejlődünk



“1999-ben diplomás gyakornokként csatlakoztam a Tescóhoz, és non-food igazgatóként részt vettem többek között a veszprémi áruház megnyitásában. A rövid áruházi időszakot követően a budaörsi Központi irodában folytattam a karrierem, ahol a legkülönbözőbb pozíciókban szereztem tapasztalatot, míg beszerzési vezető nem lettem. Kétgyerekes anyaként mindig éreztem vezetőim támogatását, így a karrierépítés mellett a családomra is van időm. Szeretek nőként a Tescónál dolgozni, mert minden nap érzem, hogy a befogadó környezet nemcsak üres frázis, hanem valóban megélt érték.

Kámán-Kovács Beáta,
közép-európai kategória kereskedelmi menedzser

Partnerségek a nőket támogató szervezetekkel

Évek óta együttműködünk olyan szervezetekkel, amelyek programjaikon keresztül hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőség megvalósulásához.

Egyenlítő Alapítvány

Az Egyenlítő Alapítvány célja azoknak a változásoknak az elindítása és támogatása, amelyek eredményeként több női vezető lesz a magyar gazdasági, kulturális, tudományos és politikai életben. A Tesco immár 4 éve egyik fő támogatója az alapítvány nőnap konferenciájának, illetve egyéb rendezvényeknek.

Hungarian Business Leaders Forum – Sokszínűségi Karta

A Tesco 2019-ben csatlakozott a HBLF Sokszínűségi Kartájához, amelynek küldetése, hogy előmozdítsa a sokszínű munkahelyek kialakítását. A vállalatok a Karta aláírásával önkéntesen vállalják, hogy tiszteletben tartják az egyenlő bánásmódot, és konkrét lépéseket tesznek egy sokszínű szervezeti kultúra létrehozása érdekében. A Tesco 2023-ban csatlakozott a HBLF „Vállalatvezetők az egyensúlyért” elnevezésű kezdeményezéséhez is, amelynek célja, hogy a női döntéshozók jelenlegi, körülbelül 10%-os aránya hazánkban növekedjen, és 2026-ra elérje az uniós szinten elvárt, minimum 33%-ot.

Tescóknők 40+

2020-ban, az október 18-i menopauza világnap alkalmából indítottuk el úttörő menopauzaprogramunkat, amely a szemléletformáláson és az őszinte párbeszédén keresztül támogatja munkatársnőinket a változókor időszakában. A menopauza hazánkban a középkorú női munkavállalók 60 százalékát érinti valamilyen formában, ennek ellenére a témát még sok helyen tabuként, kizárólag magánügyként kezelik. Programunk célja, hogy a női munkatársak mintegy 30 százalékát képviselő csoport számára őszinte és támogató háttérrel, valamint párbeszédre alkalmas platformot biztosítson. A programban együtt dolgozunk Iványi Orsolya menopauzaaktivistával azért, hogy támogassuk a változókorban lévő kolléganőinket.



“2020-ban indítottuk el Magyarország első munkahelyi menopauzaprogramját, amely azóta is tart. A menopauza óriási változás a nők életében, és sokszor mi magunk sem vagyunk felkészülve rá. A munkahely az első számú edukációs pont lehet, ami alapvetően befolyásolja a menopauzával kapcsolatos attitűdöt és azt, hogy miként tekintünk az egészségünkre. Saját tescós felmérésünk szerint az érintett munkatársnők kb. 70%-a tapasztalta már meg, hogy a menopauza tünetei miatt nem tudott megfelelően teljesíteni. A Tescóknők 40+ hálózatunk célja, hogy lehetőséget biztosítsunk a kolléganők számára arra, hogy biztonságos térben érzékeny témákról beszélgessenek, megosszák egymással tapasztalataikat, illetve szakértőtől kérdezzenek. Emellett a vezetői érzékenyítésre is hangsúlyt fektetünk, és workshopokon foglalkozunk azzal, hogy vezetőink megértsék a változókor biológiai és pszichés háttérét.

Hevesi Nóra,
kommunikációs és kampányvezető

Átlátható bérpolitika

A Tesco az egyenlő bérezés elvét követő munkáltató. Az áruházakban és a logisztikai központokban minden pozíciónak meghatározott bére, a Központi iroda esetén pedig bérsávja van, amely független a munkakört betöltő kolléga nemétől.

Mit jelent az egyenlő bérezés?

A Tesco az egyenlő bérezés elvét követő munkáltató. Az európai uniós jogszabályok előírják, hogy az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak alapbére megegyezzen.

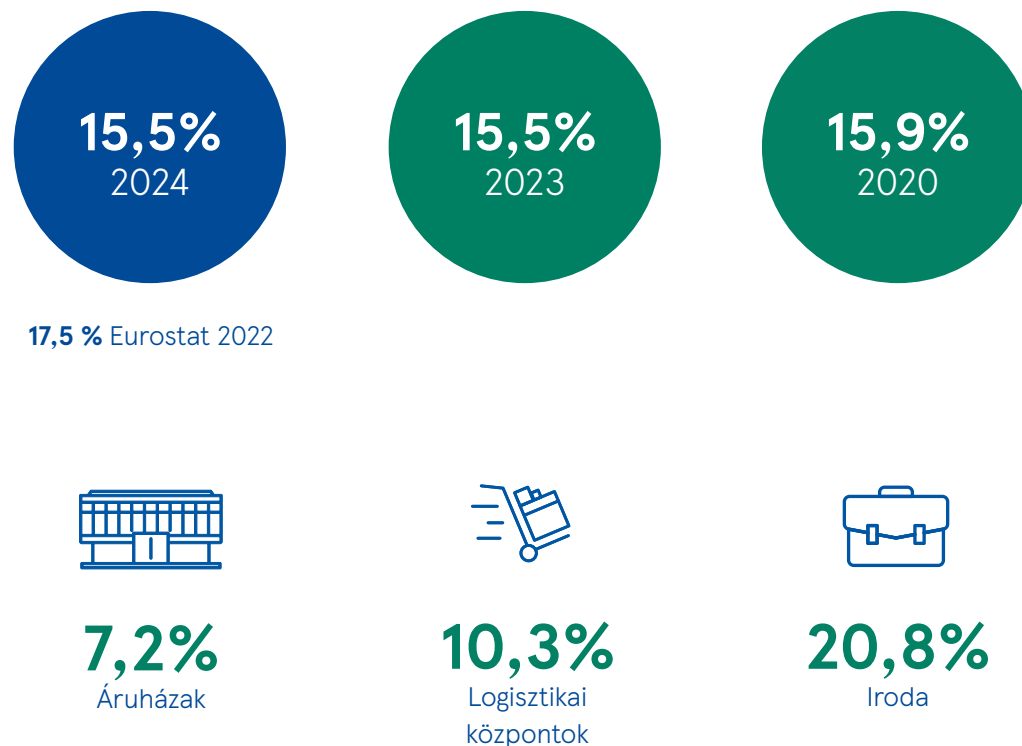
Mi a különbség az egyenlő bérezés és az összkeresetek összehasonlítása között?

Az összkereset-összehasonlítás azt mutatja meg, hogy a férfiak és a nők aggregált bértömege között mekkora a különbség, függetlenül a betöltött pozíciótól vagy besorolási szinttől. Vagyis a szám arra mutat rá, hogy áruházainkban vagy az irodai munkakörökben az összes nő átlagbére mennyiben tér el az összes férfi átlagbérétől. Ezzel szemben az egyenlő bérezés alapelve az azonos pozíciót betöltő munkatársak bérére vonatkozik.

Az összkereset-különbség kiszámításához az Eurostat módszertanát használtuk, amely figyelembe veszi az alpbért, a műszakpótlékokat, a túlórákat és egyéb bérelemeket.

Nemek közötti összkereset-különbség

2019 óta önkéntes alapon közzétesszük a nemek közötti összkereset-különbséget a jelentésünkben, és ez alól az idei év sem kivétel. Az adatokat három közép-európai ország (Csehország, Magyarország, Szlovákia) több mint 22 000 munkavállalójának keresetei alapján számítottuk ki a 2024 júliusát megelőző 12 hónapra vonatkozóan.



Mit teszünk a nemek közötti összekereset-különbség további csökkentéséért?

A nagyobb átláthatóság iránti elkötelezettség jegyében a kollégák fizetésének éves elemzését is elvégeztük. Azt látjuk, hogy a Tescónál dolgozó minden női és férfi munkavállalót összehasonlítva minimális javulást értünk el tavaly óta.

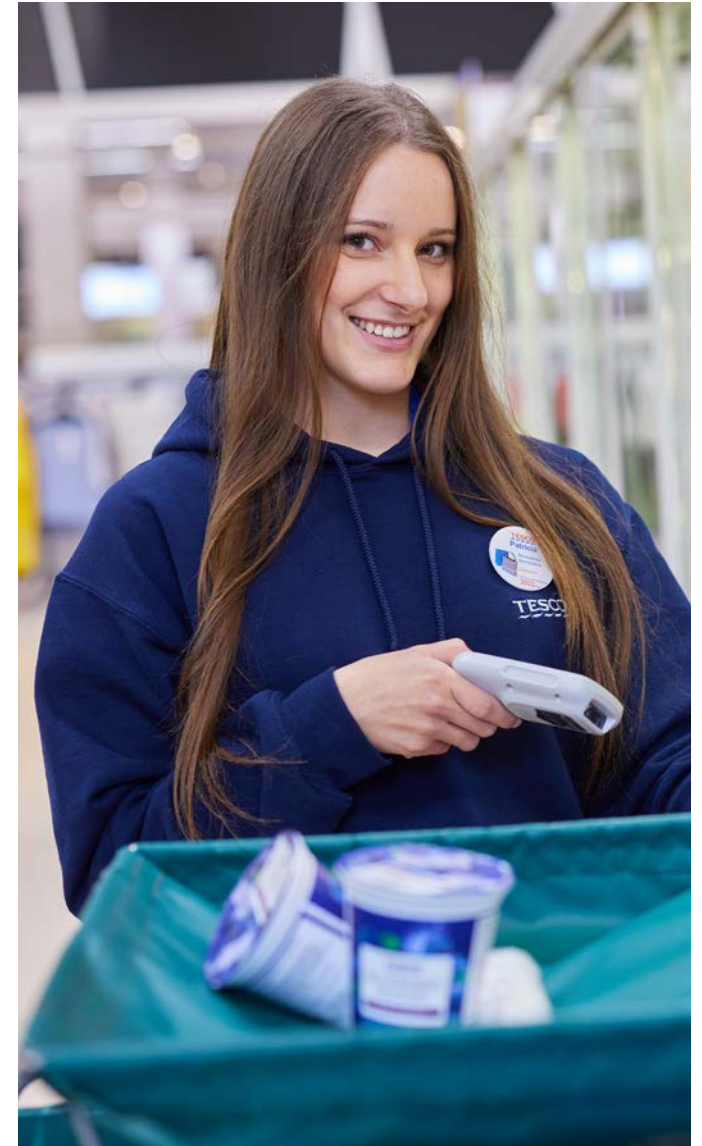
A további pozitív változás érdekében elköteleztük magunkat az iránt, hogy növeljük a nők számát a felsővezetői pozíciókban, ami lehetővé teszi számunkra, hogy különböző szempontokat megvizsgálva megalapozottabb döntéseket hozzunk és innovatívabbak legyünk.

Ezen a területen elsősorban azon kezdeményezéseinknek köszönhetően tudunk még továbblépni, amelyek kifejezetten a vezetői pozíciókban dolgozó nők további támogatására összpontosítanak. Átfogó megközelítést alkalmazunk, amely végigkíséri női kollégáink teljes munkavállalói életciklusát a befogadó toborzástól és a kiegyensúlyozott jelöltállománytól kezdve egészen a vezetői szerepekre való felkészülésük és támogatásuk biztosításáig.

Büszkék vagyunk ugyan az évről évre elért eredményekre, de tisztában vagyunk vele, hogy még mindig vannak különbségek a női és férfi kollégák keresete között. Ennek fő okai a következők:

- **Arányaiban több férfi tölt be felsővezetői pozíciót, mint nő – tavaly óta azonban javulást látunk ezen a téren.**
- **Áruházainkban és raktárainkban több férfi kolléga vállal bérpótlékkal járó műszakokat hétvégén, éjszaka, illetve ünnepnapokon, mint női munkatársaik.**
- **Az áruházakban a különbséget az okozza, hogy több női áruházvezető dolgozik kisebb áruházakban, illetve több férfi áruházvezető van a nagyobb méretű hipermarketekben.**

Bár még van tennivalónk, jó irányba tartunk, és az eddig elért eredményeinkre építve fogunk tovább haladni ezen az úton. Továbbra is támogatjuk kollégáinkat vállalatunk minden területén. Ezenkívül elköteleztük magunkat, hogy növeljük a nők arányát a felsővezetői pozíciókban, illetve törekszünk arra, hogy a Tesco hűen tükrözze vásárlóink és kollégáink szélesebb körének igényeit.



Áruházak

Az áruházakban az átlagos nemek közötti összkereset-különbség 7,2%, ami főleg abból ered, hogy nemek szempontjából aránytalan a magasabb és az alacsonyabb jövedelemmel járó pozíciók betöltése: több férfi dolgozik áruházvezetőként a nagyobb méretű hipermarketetekben, és több férfi vállal bérpótlékkal járó műszakokat (különösen éjszakai műszakot).

Iroda

Központi irodánkban a nemek közötti összkereset-különbség 20,8%, ami főleg annak tudható be, hogy több férfi tölt be felsővezetői pozíciót, mint nő.

Logisztikai központ

Logisztikai központjainkban a nemek közötti összkereset-különbség 10,3%.

Egyenlő bérezés

Folyamatosan fejlesztjük összehasonlító elemzéseinket, amelyeket nemcsak a vállalat teljes egészére vetítve, hanem munkakörönként is elvégzünk. Munkakör alatt a hivatalos módszertanunk alapján azonos csoportba sorolt pozíciókat értjük. Ezeket a csoportokat a bérsávok meghatározására használjuk, ami az egyenlő vagy egyenértékű munkáért járó egyenlő bérezés első lépése, és biztosítja a tisztességes jutalmazást a vállalatunknál. Az azonos munkakörökre vonatkozó adatok összehasonlításakor látható, hogy a nők és a férfiak között érvényesül az egyenlő bánásmód elve a senioritás, a képességek és a szakmai tapasztalat tekintetében. A nemen alapuló bérkülönbségek kezelése jó lehetőséget ad, hogy megtegyük a megfelelő lépéseket, és felkészüljünk a 2026-ban bevezetésre kerülő, bérek átláthatóságára vonatkozó új uniós szabályozásra.

Kitekintés

Örömmel látjuk, hogy a felsővezetői pozíciókat betöltő női kollégáink száma egyre nő. A fejlődést mutatja az is, hogy sok közép-európai nagyvállalatot megelőzünk ezen a téren. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a munkánk végét ért ezen a területen, ugyanis vezetői szintenként felfelé haladva a nők aránya még mindig csökken.

A sokszínűségi stratégiánk részeként bevezetjük a kiegyensúlyozott jelöltlistát, hogy támogassuk tehetséges női kollégáink felsővezetői pozíciókba jutását. A kinevezések és az utódlási tervek sokszínűségét is strukturáltabban fogjuk nyomon követni, hogy kollégáinkat objektív kritériumok alapján léptethessük elő, valamint a nők és a férfiak egyenlő esélyeket kapjanak. Kibővítettük a Women's Development Programme maximális résztvevői létszámát is, és folytatjuk a közös munkát a női munkatársi csoportokkal, illetve a partnerséget a külső szervezetekkel.

Megjegyzés:

A Tesco Közép-Európában három országban van jelen: Csehországban, Magyarországon és Szlovákiában. A közép-európai régióban a Tesco külön vezetői csapattal rendelkezik mindhárom országban, és egyes funkciók (például a pénzügyi, a HR és a technológiai) az összes közép-európai piacon megtalálhatók.

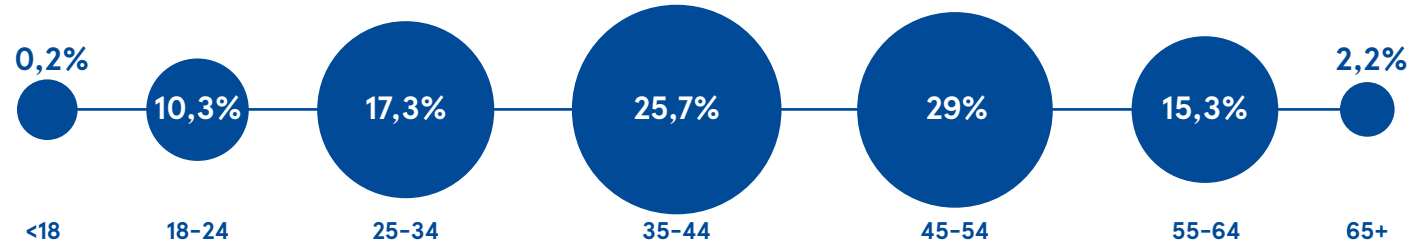
Generációk.

A Tescónál büszkék vagyunk arra, hogy minden generációt képviselünk, hasonlóan a vásárlóink széles körének összetételéhez. Mint alább látható, kollégáink életkorának szórása nagy, a Z generációtól egészen a nyugdíjas korúakig terjed.

A munkaerő-állomány idősödése elkerülhetetlen, és ez nálunk sincs másképp. A Tescónál az átlagéletkor 42-43 év körül van, ami összhangban van a magyar társadalom átlagéletkorával. Az elmúlt öt évben a 34 év alatti kollégák aránya 1,1%-kal csökkent, miközben a 45 év feletti munkatársak aránya több mint 5%-kal nőtt. Ez azt jelenti, hogy kevesebb pályakezdő munkavállalót tudunk megtartani a karrierjük kezdeti szakaszában. Éppen ezért a fiatal munkavállalókra kiemelten fókuszálunk. Igyekszünk minél több fiatal kollégát toborozni és nagy hangsúlyt fektetünk megtartásukra és fejlesztésükre. Szeretnénk továbbá, ha hosszú távon is a Tesco csapatát erősítenék.

Fiatal kollégák

A fiatal pályakezdők olyan munkalehetőséget keresnek, ahol hasznosnak érzik magukat, tanulhatnak, fejlődhetnek, és támogató közegben érhetnek el szakmai sikereket.



Szeretik kipróbálni magukat változatos munkakörökben, fontos nekik, hogy amit tesznek, annak értéke legyen, de emellett számít a munka és a magánélet közötti egyensúly megtartása is. Az olyan témák, mint a fenntarthatóság, a sokszínűség és befogadás, valamint a rugalmasság közel állnak hozzájuk. Minket is arra ösztönöznek, hogy elgondoljunk ezeken a témákon és folyamatosan egyre jobbak legyünk, ami versenyképességünk megtartásában is segít. A fiatalok fejlődés iránti vágya tehát egyben vállalatunk fejlődésének motorja is.

Ezeket az igényeket és vágyakat próbáljuk kielégíteni a Tesco különböző, fiataloknak szóló programjaival, és büszkén biztosítunk lehetőségeket a karrierjük korai szakaszában járó fiatal generáció számára a vállalat minden szintjén.

Fiatal vezetőknek szóló programok

Fiatal vezetőknek szóló programjainkat olyan frissen végzett fiatalok figyelmébe ajánljuk, akik áruházainkban vagy logisztikai központjainkban szeretnének felsőfokú végzettséget nem igénylő vezetői pozíciót betölteni. Ezek a programok célzott képzést biztosítanak a csapatirányításhoz szükséges szakmai és szociális készségek elsajátításához. Ezenkívül a program betekintést nyújt fiatal vezetőink számára a vállalat közép- és felsővezetőinek tevékenységeibe. Így olyan kollégák munkájára is ráláthatnak, akikkel egyébként nem kerülnének közvetlen munkakapcsolatba.

A különböző emberek, munkahelyi felelősségi és feladatkörök megismerése segíti a fiatal vezetőjelöltjeinket működésünk mélyebb megértésében, elindítja őket karrierútjukon, és felkészíti őket arra, hogy idővel vezető pozíciót tölthessenek be a Tescónál.

Együtt fejlődünk



“

Mindig is motivált és vitt előre a fejlődés lehetősége, illetve a bizonyítási vágy az élet minden területén. Izgalommal és büszkeséggel tölt el, hogy lehetőséget kaptam boltvezetőként megállni a helyem.

Trapp Balázs,
boltvezető



“

Frissen végzett tanárként csatlakoztam a Tescohoz tavaly tavasszal mint készletgazdálkodási asszisztens. Már az első naptól kezdve kerestem a lehetőséget, hogy minél többet tudjak tanulni, fejlődni, ezért jelentkeztem a Frissdiplomás Programba is. A program alatt jobban megismertem a vállalat és az egyes osztályok működését, széles körű kapcsolatrendszert építettem ki, és próbáltam olyan készségeket és képességeket fejleszteni, amelyeket a vállalat különböző területein is tudok majd kamatoztatni. Ehhez a tréningek, a csapatom, a mentorom és a HR Partnerem is nagyban hozzájárultak. A program végére ingatlan-bérbeadási menedzser lettem, ami jól mutatja, hogy jöhetsz bármilyen területről, a Tescónál megtalálod a helyed, csak kellően nyitottnak kell lenned ahhoz, hogy meglásd és megragadd azokat a lehetőségeket, amelyeket a vállalat kínál.

Kovalovszky Tibor,
bérbeadási menedzser



Frissdiplomás program

A program remek lehetőséget kínál arra, hogy a jelentkezők rotációs rendszerben, különféle szerepkörökben próbálják ki magukat a vállalat különböző részlegein. Diplomásaink az áruházakban és a logisztikai központokban is időt töltenek, hogy megismerjék a cég alapvető működését és vásárlóinkat, valamint betekintést nyerjenek az áruházak és a logisztikai központok munkatársainak napi teendőibe. A program irodai ideje alatt pedig megkeressük a vállalati igényeknek és az egyéni törekvéseiknek, ambícióiknak legmegfelelőbb munkakört.

Gyakornoki lehetőségek

Gyakornoki pozíciókat kínálunk a Tesco Központi irodájának különböző részlegein, amelyeket egész évben hirdetünk. A szakmai gyakorlat remek lehetőség azoknak a diákoknak, akik olyan munkát keresnek, amelyet rugalmasan végezhetnek a tanulmányaik alatt vagy a nyár folyamán. Ez egyben nagyszerű alkalom arra, hogy találkozzanak helyi vezetőinkkel, és megismerjék a folyamatainkat és munkamódszereinket.

“ Egyetemi hallgatóként, szakmai gyakorlatra csatlakoztam a Tesco Akadémia csapatához. A csapattagok gyorsan befogadtak, sok időt töltöttem a rendszereink megismerésével és a Tesco Akadémia weboldal működtetésével. Javaslataim segítettek abban, hogy nagy mértékben növelni tudjuk tanulóink érdeklődését a weboldal iránt. A figyelem felkeltésére igyekeztem sok érdekes információt megosztani, többek között színes posztok formájában. Lelkesedésem nagyban hozzájárult, hogy a gyakorlati idő lejárta után álláslehetőséget ajánlottak számomra, és ma már főállásban a Tesco Akadémia csapatát erősítem.

Vida Eszter,
projekt menedzser



Szakmai gyakorlati programok

A Tesco Akadémia a Tesco-Globál Zrt. leányvállalataként a saját kollégáin kívül a kereskedőnek tanulók számára is Magyarország egyik legnagyobb gyakorlati képzőhelye. Vállalatunk kiemelt figyelmet fordít az utánpótlás biztosítására és a fiatalok felkarolására, ami egyúttal fontos társadalmi szerepvállalás is, hiszen tanulóink országszerte a kereskedelmi szakma legmagasabb szintű elsajátításával alapozhatják meg jövőjüket. A megszerzett szakképzettség hosszú távú karrierlehetőséget biztosít számukra, ugyanakkor a társadalmi felzárkózás fontos eszköze is lehet.

Miközben különböző programokat kínálunk a fiataloknak és többféle lehetőséget arra, hogyan csatlakozhatnak hozzánk, ugyanilyen fontos, hogy a Tescónál dolgozó

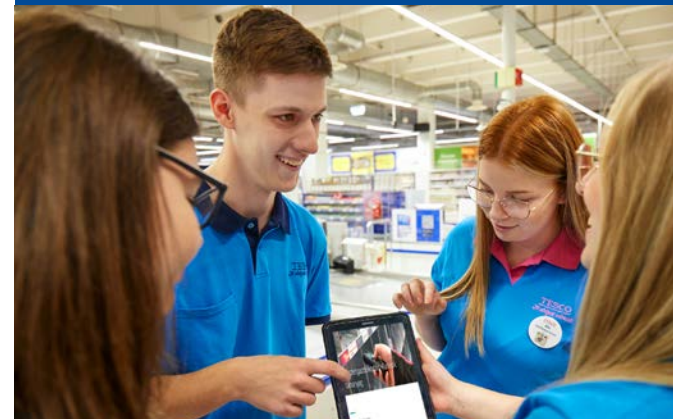
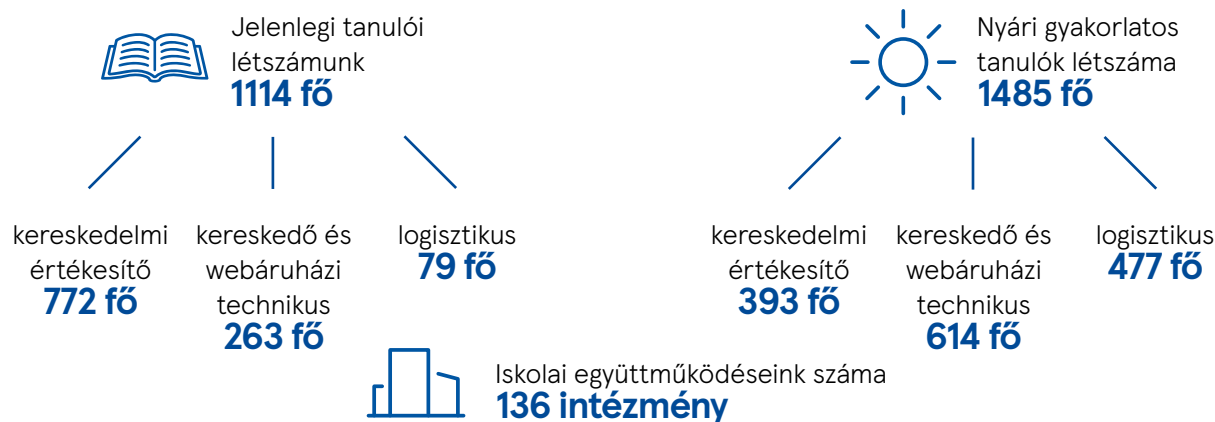
fiatalokat is meghallgassuk. Ily módon visszajelzést kaphatunk tőlük és bevonhatjuk őket a tescós tartalmak kialakításába, ami vonzóbbá teheti a Tescót számukra, miközben saját közösségüket is formálhatják.

Idén a Sokszínűségi hónap keretében nagy hangsúlyt fektettünk a generációk közötti párbeszéd beindítására. Ennek keretében például a fiatal és az idősebb, tapasztalt kollégák egy-egy csoportja találkozót tartott, hogy megvitassa az egymás generációról alkotott sztereotípiákat. Hisszük, hogy a jelenlegi körülmények között az egyszerre több generációt foglalkoztató munkahelyeken fontos, hogy a különböző generációk képviselői megértsék egymást, hatékonyan tudjanak együtt dolgozni és jó kapcsolatokat ápoljanak a munkahelyen.

Kitekintés

A fiatal kollégák egy munkahelyen a folyamatos tanulási lehetőséget, a szakmai előrehaladást és a jóllétet tartják a legfontosabbnak. Jelenleg a frissdiplomás és gyakornoki programjaink megújításán dolgozunk, hogy olyan versenyképes megoldásokat tudjunk kínálni a fiatal generációs munkatársak számára, amelyek megfelelően támogatják őket a fejlődésben, és segítenek karrierjük beindításában. Bevezettük új, Fontos, hogy jól érezd magad stratégiánkat is, amely számos új anyagot és kibővített támogatási formát kínál. Mivel a generációk közötti párbeszéd és a Z generáció témája nagy visszhangot keltett az idei Sokszínűségi hónap során, szeretnénk a jövőben is foglalkozni azzal, hogy közelebb hozzuk egymáshoz a különböző generációkat, és befogadó munkahelyet biztosítsunk számukra.

Tesco Akadémia számokban



Gondozók támogatása.

Törődünk a gondozókkal. A Tescónál majdnem minden második munkatársunk gondoskodik valakiről. A legtöbbben egy vagy több gyermekről, de jelentős csoportot képviselnek azok is, akik idősebb rokonaikról gondoskodnak. Vannak olyan nehéz helyzetben lévő kollégák is, akik fogyatékossgal élő gyermeknek vagy felnőttnek viselik gondját. A rugalmasság és a családi igények figyelembevétele gyakran elengedhetetlen ahhoz, hogy a gondozók el tudják látni a munkahelyi és a gondozói feladataikat is.

A Tescónál részmunkaidős lehetőséget is biztosítunk, munkatársaink 26%-a jelenleg is részmunkaidőben dolgozik áruházainkban és irodáinkban. Ugyanakkor nem ez az egyetlen támogatási forma a Tescónál a gondozók számára.

2021-ben vezettük be a családi szabadnapokra vonatkozó szabályzatunkat, amely kifejezetten a családot tervezők, a gyermeket nevelők vagy azok igényeit szolgálja, akiknek más családi kötelezettségek miatt több szabadnapra van szükségük. Így támogatjuk a nőket és a családtagjaikat gondozókat, akik többnyire még mindig nők, és akikre általában aránytalanul nagyobb mértékben hárul a gondozás felelőssége, mint a férfiakra.

Az ilyen kezdeményezésekre azért van szükség, mert a fennálló helyzet megerősíti a nemek közötti bérszakadékot. Ezen kívül a szülési szabadságon lévő nők csökkentett fizetése pénzügyi hátrányt jelent a nők számára, hiszen mérlegelniük kell, hogy megengedhetik-e maguknak, hogy kiessenek a munkából és családot vállaljanak. Ez a döntés annál összetettebbé és nehezebbé válik, minél magasabb beosztású és minél magasabb jövedelemmel rendelkező személyről van szó.

Fontos azonban megemlíteni, hogy ez nem csak az anyáknak vagy a nőknek szól, bár leggyakrabban ők azok, akik a gyermek vagy egy szeretett személy ápolása érdekében szabadságot vesznek ki. Eddig nagyszerű visszajelzések érkeztek a rugalmas munkalehetőségeinkre, és örülünk, hogy számos kollégánkat tudtuk támogatni különböző – szerencsés és kevésbé szerencsés – élethelyzetekben.

30 szülő tudott két hetet együtt tölteni fizetett szülői szabadságon a gyermeke születése vagy örökbefogadása után

14 kolléga vette igénybe a termékenységi kezeléseken részt vevő munkatársaknak kezelési ciklusonként járó 1 hét fizetett szabadságot (a szabályzat összesen legfeljebb 3 hét támogatást tesz lehetővé)

8 kollégánk, aki tragikus módon elvesztette gyermekét, 2 hét fizetett szabadságban részesült

Büszkék vagyunk rá, hogy családbarát intézkedések széles skáláját biztosítjuk munkatársaink számára:

- **25 nap fizetett szabadság minden munkavállalónak:**
A 35 év alattiak is évente 25 nap fizetett szabadságot vehetnek igénybe, amelybe beleszámítanak az esetleges gyermekek után járó szabadnapok is.
- **Fizetett távollét a gondviselőknek:**
 - A bírósági vagy hivatalos döntés alapján a családtag gyermekéről gondoskodó kollégák 8 hét fizetett távollétet kapnak, csakúgy, mint az örökbefogadó szülők.
 - 4 hét nem fizetett távollétet igényelhetnek továbbá azok, akik rokonukat vagy szerettüket gondozzák.

- **Fogantatási támogatás:** Nemcsak a termékenységi kezeléseknél részt vevő kollégáknak ad eljárásenként 1 hét, összesen 3 hét fizetett távollétet a Tesco, hanem azon munkatársainak is, akiknek párja érintett az eljárásban.
- **A gyermeküket elvesztőknek járó szabadságok:**
 - 2 hét fizetett szabadság jár a Tesco munkatársainak vetélés esetén.
 - Szülői gyász esetén 2 hét fizetett szabadságot biztosítunk azoknak a kollégáinknak, akik elveszítik gyermeküket, a gyermek életkorától függetlenül.

Fontos,
hogy jól érezd
magad



“ A férjem és én nevelőszülők vagyunk. 2024 áprilisa óta hat órában dolgozom a hatvani Tesco áruház vevőszolgálati munkatársaként. Az állásinterjún jeleztem az áruház vezetőjének az elkötelezettségünket, aki ígéretéhez híven olyan beosztást biztosított, hogy a munkahelyemen is helyt tudjak állni és a nevelőszülői kötelességemnek is eleget tudjak tenni. Köszönettel tartozom az áruház munkatársainak, hogy befogadtak, és támogatják a családi, illetve munkahelyi életem összehangolását. Ennek köszönhetően hosszú távra tervezek a Tesco Hatvan hipermarketnél, ami nyugalommal tölt el, és úgy érzem, teljes harmóniában élek.

Rácz Zoltánné Elvira, pénztáros

Meváltozott munkaképességű kollégák támogatása.

Az, hogy valaki meváltozott munkaképességű, nem teszi őt se többé, se kevesebbé. Egyszerűen csak olyan egyedi tulajdonsága kollégáinknak, amelyre büszkék vagyunk.

Munkáltatóként törvényi kötelezettségünk, hogy meghatározott arányban foglalkoztassunk meváltozott munkaképességű kollégákat vagy együttműködjünk az őket foglalkoztató vállalatokkal.

A Tescónál évről évre azon dolgozunk, hogy munkahelyünket mind munkatársaink, mind vásárlóink számára befogadóbbá tegyük, és örömmel látjuk, hogy meváltozott munkaképességű kollégáink száma növekszik.

Amellett, hogy a meváltozott munkaképességű kollégáink számára akadálymentes és befogadó munkahely kialakítására törekszünk, a tudatosság növelésére is hangsúlyt fektetünk. Az idei Sokszínűségi hónap egy teljes hete a meváltozott munkaképességre és a neurodiverzitásra fókuszált. Külön foglalkoztunk azzal, hogy a neurodiverzitás témáját közelebb hozzuk a kollégákhoz, és igyekeztünk minél több ismeretet megosztani arról, hogyan kezeljék helyesen a meváltozott munkaképességű kollégákat, és miként reagáljanak az igényeikre. Hasznos visszajelzéseket kaptunk, és nagy volt az érdeklődés a témával kapcsolatban, így már alig várjuk, hogy a jövőben még több figyelmet szentelhessünk neki.

A Sokszínűségi hónap keretein belül számos különleges, helyi programmal készültünk. A kollégák például kerekesszékes akadálypályán próbálhatták ki, milyen nehézségekkel kell megküzdeni a kerekesszékesben ülőknek, így kerülve közelebb ahhoz, hogyan tudják őket segíteni. VR (virtuális valóság) eszközök segítségével pedig azt nézhették meg, milyen a világ autista szemmel, míg panelbeszélgetés keretében a mozgás-, látás- és hallássérültként való érvényesülés lehetőségét jártuk alaposan körbe.



Jelenlegi munkavállalóink **5,4%**-a él hivatalosan valamilyen fogyatékossgal (2023: 4,6%)

Fogyatékkal élők aránya a teljes munkaerőállományon belül:



6,3%

Áruházak



0,6%

Logisztikai központ



0,8%

Iroda



“ Mióta a vállalatnál dolgozom, mindig voltak meváltozott munkaképességű kollégáim. Jelenleg négy siketnéma és egy testi fogyatékkal élő kollégával dolgozunk együtt a csapatban. Fontosnak tartom, hogy ugyanolyan jól érezzék magukat a közösségben, mint ép társaik. A munkatársi környezetet, a beilleszkedési folyamatot is úgy alakítjuk, hogy semmilyen hátrányt ne szenvedjenek. A mindennapok zökkenőmentesek, jól működik a csapatban a kommunikáció és a közös munka. A meváltozott munkaképességű kollégáknak hála odafigyelést, fegyelmet, empátiát tanulunk. Büszke vagyok rá, hogy a Tesco mint munkáltató kiemelten kezeli az elfogadást, és építi a befogadás kultúráját, hogy egy kolléga se érezzen megkülönböztetést a mindennapokban.

Balogh Katalin,
áruházvezető

Elkötelezett Munkaadó a Fogyatékosággal Élőkért

Az Elkötelezett Munkáltató a Fogyatékosággal Élőkért (Disability Confident Employer) az Egyesült Királyságból származó keretrendszer, amely azokat a vállalatokat tanúsítja, amelyek már teljesítettek egy bizonyos szintet a megváltozott munkaképességűek támogatása terén. Büszkék vagyunk rá, hogy az év elején elértük az Elkötelezett Munkáltató a Fogyatékosággal Élőkért 1. szintjét.

A tanúsítás részeként áttekintettük folyamatainkat és gyakorlatainkat a teljes munkavállalói életciklusra vonatkozóan, egészen a jelentkezők bevonásától és a toborzástól kezdve, annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű kollégákat ne csak megtartsuk, hanem lehetőséget is adjunk nekik a fejlődésre és a kibontakozásra.

Befogadó toborzás és álláshirdetések

Szeretnénk biztosítani, hogy a Tesco által meghirdetett munkakörök iránt érdeklődő, megváltozott munkaképességű jelöltek már a vállalatunkkal való első kapcsolatfelvételtől kezdve befogadva érezzék magukat. Minden álláshirdetésünket a Textio eszközzel lektoráljuk, amely ellenőrzi a munkaköri leírásokban használt nyelvezetet, és segít nekünk abban, hogy álláshirdetéseink megfogalmazása befogadó legyen. A ReciteMe beépített akadálymentesítési eszközt is használjuk, amely a látássérült és tanulási nehézségekkel küzdő jelölteknek segít.

Neurodivergens kollégáink támogatása

Nagy örömmel és büszkeséggel tölt el minket, hogy egyedi módon gondolkodó kollégák színesítik csapatunkat, akik segítenek abban, hogy többféle nézőpontot is megismerjünk, és még hatékonyabban fejlődjünk befogadásuk terén.



“ A Tesco mellett a Nem Adom Fel Alapítvány munkatársa, fotográfus egyéni vállalkozó, valamint felnőttként diagnosztizált asperger szindrómás autista vagyok. Egyes készségeim az emberek számára szokatlanok tűnnek, amiből hol előnyöm, hol hátrányom származik, de én utóbbit csak mások előítéletének tulajdonítom. A Tescohoz egy alapítványi érzékenyítő tréningen kerültem közelebb, ahol az autizmusról meséltem, illetve a személyes tapasztalataimat osztottam meg. Nem sokkal később munkalehetőséget kaptam a szegedi Anna-kút Tesco Expressz csapatában, ahol befogadó közegre leltem, és gyorsan beilleszkedtem. A kulcs ehhez mindössze egy kis kölcsönös megértés volt.

Kovács-Hegedűs Zoltán, bolti támogató

Meváltozott munkaképességű kollégáink támogatása rugalmas munkavégzési lehetőségekkel

Munkába való fokozatos visszatérés

Egy betegség miatti hosszú szünet után mind fizikai, mind pszichológiai szempontból kihívást jelenthet a munkába való visszatérés. A szabályzat lehetővé teszi, hogy az áruházakban, az irodákban és a logisztikai központokban dolgozó kollégák a visszatérést követő első 4 hétben csak a szerződés szerinti munkaidejük felét dolgozzák le úgy, hogy közben munkabérük 100%-át megkapják.

Több otthoni munkavégzés

Szeretnénk több mozgásában korlátozott kollégát foglalkoztatni, különösen az irodai munkakörökben. Mozgássérült munkatársaink több időt dolgozhatnak otthonról, hogy össze tudják egyeztetni a munkavégzést speciális élethelyzetükkel. Előfordulhat, hogy a kollégáknak időnként be kell menniük az irodába, de a rendszeres munkavégzés otthonról történik.

Munkahelyi akadálymentesítési módosításokkal kapcsolatos szabályzat

2022 őszén bevezettük a Munkahelyi akadálymentesítési módosításokkal kapcsolatos szabályzatot, amely útmutatást nyújt a vezetők számára a megváltozott munkaképességű kollégák támogatásához és a helyzetükből fakadó gyakorlati nehézségeik leküzdéséhez. A szabályzat lehetővé teszi a Tesco iránt érdeklődő, mozgási nehézségekkel rendelkező munkavállalók fogadásához szükséges módosítások elvégzését.



“Az első perctől kezdve éreztem kollégáim támogatását, befogadtak, segítettek eligazodni, megtanulni a feladatokat, folyamatokat. Csak pozitív élményem van. Igyekeztem minél gyorsabban elsajátítani mindent, hogy én is a segítségükre lehessenek.

Drobina József,
bolti eladó



Vezetőink elkötelezettsége

“Tisztában vagyunk azzal, hogy a Tescónál akkor leszünk a leghatékonyabbak, ha a piac jellegzetességeit teljes mértékben tükröző, változatos összetételű csapattal dolgozunk. Hogy ezt lehetővé tegyünk, fogyatékoságaik helyett a kollégák képességeire kell koncentrálnunk. A mi felelőségünk, hogy minden olyan fizikai és kulturális akadályt lebontsunk, amely megnehezíti, hogy munkatársaink ki tudjanak teljesedni. Büszkék lehetünk az eddig elért eredményeinkre a befogadás terén, de arra biztatom minden kollégámat, hogy gondoljuk át, hogyan tehetnénk még többet ezen a téren.”

Hugh Garavelli,

közép-európai beruházási igazgató és a Fogyatékosággal élők vállalati szponzora

Nagykövet program

2022-ben elindítottuk megváltozott munkaképességű (MMK) kollégáinkat támogató nagyköveti programunkat, amelynek célja, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában kiemelkedő szerepet vállaló vezető kollégák tudását gyarapítsuk, hogy általuk az összes áruházban megvalósuljon a befogadó kultúra mind a kiválasztás, mind a beillesztés, mind pedig a megtartás terén. MMK nagyköveti programunk keretében

kollégáinknak lehetősége nyílt számos kiváló és elismert hazai civil szervezet szakmai és/vagy érintett képviselőjével találkozni, őszinte beszélgetést folytatni és tanulni arról, hogyan tudjuk adaptálni/módosítani a kiválasztási folyamat részét képező interjúhelyzet körülményeit a különböző fogyatékosággal élő jelöltek számára. Célunk ezzel, hogy biztosítsuk az egyenlő bánásmódot, és lehetőséget adjunk a jelölteknek arra, hogy a legtöbbet hozzák ki magukból.

Kitekintés

Kötelezettséget vállaltunk arra, hogy növeljük a megváltozott munkaképességű kollégák számát a Központi irodában. Büszkék vagyunk arra, hogy tavaly óta számos új kollégát üdvözölhetünk a csapatban. Szeretnénk még jobban teljesíteni ezen a területen többek között a munkavégzésre szolgáló helyiségek további felülvizsgálatával, és biztosítani, hogy azok teljes mértékben befogadóak és akadálymentesek legyenek. Tervezzük továbbá kollégáink neurodiverzitással kapcsolatos érzékenyítésének folytatását, és olyan biztonságos munkahelyet akarunk teremteni, ahol a kollégák bátran önmaguk lehetnek.

LMBTQ+.

A Tescónál arra törekszünk, hogy minden munkatársunk érezze az elismerést és a tiszteletet. Meglévő és potenciális kollégáinknak szexuális irányultságuktól vagy nemüktől függetlenül mind egyenlő esélyeik vannak. Családpolitikánk befogadó, és családi állapotra vagy nemi irányultságra való tekintet nélkül mindenkinek azonos bánásmódot biztosít.



Az LMBTQ+ közösséget támogató kezdeményezéseink

Pride felvonulás

Büszkén támogatjuk a Pride-ot, és idén valamennyi közép-európai országunk – Csehország, Szlovákia és Magyarország – csatlakozott a prágai, pozsonyi, illetve budapesti Pride felvonuláshoz. A Pride hónap remek alkalom annak kifejezésére, hogy nagyra értékeljük LMBTQ+ kollégáink jelenlétét, és elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy munkahelyünket még befogadóbbá tegyük e közösség számára.

Ugyanakkor fontos megemlíteni, hogy az LMBTQ+ közösség támogatása számunkra nem korlátozódik csupán egy alkalomra évente.

“Büszkén a Budapest Pride-on: 2024-ben is csatlakoztunk a Tesco Business Solutions Hungary kollégáihoz, és együtt álltunk ki az esélyegyenlőség mellett a Budapest Pride felvonuláson. A Tesco Magyarországnál mindenkit szívesen látunk, és rengeteget teszünk azért, hogy mindenki számára befogadó munkahely legyünk. Nagyon büszke voltam arra, hogy sok más tescós kollégámmal vonulhattam, hitet téve az elfogadó, méltányos jövő mellett!

Hevesi Nóra,

kommunikációs és kampány vezető

Kitekintés

Miközben nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy befogadó munkahelyet teremtsünk az LMBTQ+ közösség számára, munkatársi felmérésünk szerint éppen ennek a közösségnek a támogatása terén kell még többet tennünk annak érdekében, hogy tagjai jobban érezzék magukat a munkahelyen. Ezért továbbra is folyamatosan támogatni fogjuk őket, és meghallgatjuk észrevételeiket, ötleteiket, hogy beépítsük azokat sokszínűségi stratégiánkba.





“ A kazincbarcikai Tesco csapatát erősítem immár 3 éve. Hogy hogy érzem itt magam?

Megtaláltam a közös hangot a munkatársaimmal, jó egy csapatban dolgozni velük. Egy nagy “család” vagyunk. A másságom sem téma, teljesen természetesen kezelik ezt, nincs konfliktusom emiatt, ezért otthonosan érzem magam itt. A csapatépítő bulikon is rendszeresen részt veszek, és mindig jól érzem magam. A páromat is szívesen látják ezeken az összejöveteleken, ahova ő is lelkesen jön velem. Örömmel tölt el a tudat, hogy tudom, itt elfogadnak és szeretnek engem úgy, ahogy vagyok. Nekem ez az első munkahelyem, és örülök, hogy egy ilyen összetartó csapatba csöppentem. Remélem, még sokáig dolgozhatok a cégnél, hiszen van még hova fejlődnöm, és szeretnék is.

Hernádvölgyi Nikolett,
megfelelőségi munkatárs

Etnikai és nemzetiségi kisebbségek.

Rendkívül büszkék vagyunk arra, hogy a Tesco Magyarországnál 19 különböző nemzet képviselteti magát. Mivel a Tesco nemzetközi vállalat, és vásárlóink is különféle nemzetiségűek, fontos, hogy ez a sokszínűség kollégáink körében is visszaköszönjön, és mindig a megfelelő termékeket és szolgáltatásokat kínáljuk vásárlóinknak.

Közép-Európában nem mindig egyszerű az élet a külföldről ideköltözött emberek számára. Csehország, Magyarország és Szlovákia nagyon homogén országok, ahol a lakosság 92,1%-át a helyi lakosok teszik ki. Éppen ezért teszünk extra erőfeszítéseket annak érdekében, hogy nemzetiségtől független befogadó munkahelyet teremtsünk kollégáink számára.

Angol nyelvű tartalmak készítése

Amikor valamilyen fontos témában kommunikálunk, mindig gondoskodunk róla, hogy mind a helyi nyelveken, mind angolul elérhető legyen a tartalom. A Sokszínűség Hónap keretében angol nyelvű webináriumokat is szerveztünk minden fő téma mentén, hogy a nemzetközi kollégáinkat is bevonjuk. A kéthetente megrendezett, jóléttel kapcsolatos webináriumunkat angol nyelven tartjuk, így ezekhez bármely közép-európai kollégánk csatlakozhat. Ezek az online események általában mintegy 100 kolléga vesz részt.

Központi irodánkban dolgozó kollégáink folyékonyan beszélnek angolul, de lehetőségük van még tovább fejlődni egy nemrég elindított új platform, a Speexx segítségével, amely többféle anyagot kínál angolnyelvtanuláshoz. Az angolon kívül pedig egyéb nyelveket is lehet tanulni a felületen.

A multikulturális környezet támogatása

Idén először a Sokszínűség Hónap részeként a kultúrára és más kultúrák jobb megismerésére összpontosító kezdeményezéseket is indítottunk. Játékos módon, nemzetközi ételkóstolókkal kezdtük el feltérképezni a témát, mivel úgy gondoljuk, hogy az ételek remek kiindulópontot jelentenek más kultúrák felfedezéséhez.

Kitekintés

Bár a Tesco Magyarországnál 19 nemzet képviselteti magát, az egyes nemzetiségek százalékos aránya meglehetősen alacsony. Ezért szeretnénk még hatékonyabban, a magyar társadalmon belüli reprezentációjukkal összhangban képviselni azokat a közösségeket, amelyeknek része vagyunk. Emellett továbbra is mindent megteszünk azért, hogy kollégáink teljes mértékben befogadva érezzék magukat annak ellenére, hogy esetleg a helyitől eltérő nyelvet beszélnek vagy más kulturális örökséggel rendelkeznek.

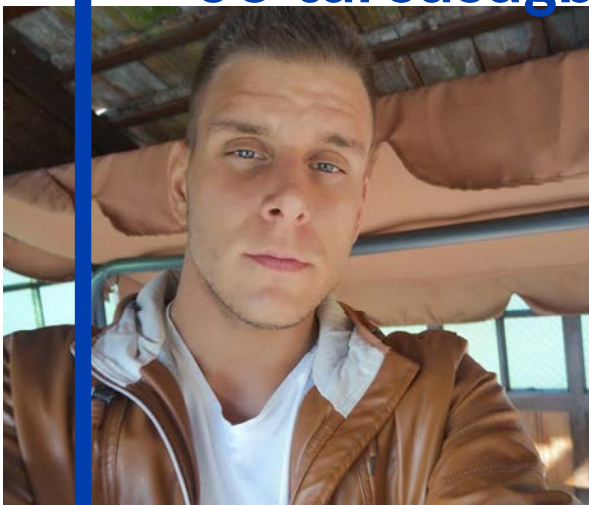


“ Muzulmán vallású vagyok, Algériában születtem, édesanyám magyar, édesapám algériai. Hat és fél éve dolgozom a Tescónál, a kollégák pedig kezdettől fogva nagyon kedvesek és befogadóak velem, és türelmesek az esetleges nyelvi nehézségek esetén. Mindig is úgy éreztem, hogy tisztelnek és tiszteletben tartják a kultúrámat, vallásomat. Őszintén mondhatom, hogy nem találkozom előítéllettel. Ramadan idején napközben nem eszem és nem iszom, amiben a csapattagjaim maximálisan támogatnak, és nem kérdezik, hogy megyek-e enni velük, illetve nem érzem, hogy sajnálnának. A vezetőm odafigyel arra, hogy ha az étkezés kihagyása miatt rosszul érezném magam, otthon tudjak maradni, és segít a feladatok átütemezésében. Jó érzés tudni, hogy a csapat mindig és mindenben mellettem áll.

Benmestoura Ilyess,
közép-európai kihelyezési specialista

Tesco Angyal.

Jó társaságban



A Tesco Angyal az egyik olyan kezdeményezésünk, amelyre különösen büszkék vagyunk, és amely külső elismerésekben is részesült.

A Tesco Angyal Alapítvány keretein belül kollégák nyújthatnak támogatást más kollégáknak. A program a nehéz élethelyzetbe került munkatársak anyagi támogatására jött létre. Munkavállalóink tetszőleges összeget ajánlhatnak fel nekik, amely a havi bérükből levonva vagy egyszeri hozzájárulásként a Tesco Angyal alapba kerül. A Tesco minden beérkezett összeget megdupláz, és hozzáadja az alaphoz. Az alapítvány bizottsága rendszeresen ülésezik, hogy megvitassa a rászorulókat által benyújtott kérvényeket, amelyekre pénzt különít el.

A kezdeményezés öt éve működik, ez idő alatt pedig 1309 kolléga részesült támogatásban összesen 116,2 millió forint értékben. Ezenkívül a kollégák több mint 300 kilogramm süteményt sütöttek jótékonyági sütivásárok keretében, hogy további forrásokat biztosítsanak az alapítványnak, így a hagyományos támogatások mellett összesen 484 gyerek táboroztatásával tudtuk a nyári szünetet a rászoruló családok számára kicsivel szebbé tenni.

“2023-ban komoly betegséget diagnosztizáltak nálam, és a kollégák egy emberként fogtak össze, hogy támogassanak, például önkéntes süteményvásárokon keresztül adományozás formájában. Hozzájárultak ahhoz, hogy otthonomban egy steril szobát alakíthassunk ki, ahol a kórház helyett folytathatom a gyógyulást. Nagyon köszönöm nekik és a Tesco Angyalnak a sok segítséget, nagyon jólesik, hogy tudom, mellettem állnak.

Bacsa Balázs,
boltvezető



Kitekintés – jövőbeli terveink.

A következő évben továbbra is a jó gyakorlatokra szeretnénk összpontosítani, és arra ösztönöznünk az országokat, hogy osszák meg egymással sikertörténeteiket, illetve a tanulságokat. Ezzel egyidejűleg továbbra is aktívan foglalkozunk azokkal a területekkel, ahol további fejlődésre van szükség – így például a megváltozott munkaképességű kollégáink és az LMBTQ+ közösség munkahelyi élményének javításán.

A továbbiakban...



Mindenkit örömmel látunk

- Még nagyobb hangsúlyt fektetünk a nemek közötti egyenlőség szempontjából példaértékű munkahely megteremtésére, különös figyelmet fordítva a felsővezetői pozíciókra.
- Meghallgatjuk LMBTQ+ kollégáinkat arról, hogyan javíthatnánk a munkahelyi élményüket a Tescónál.
- Továbbra is megünnepeljük a befogadással és sokszínűséggel kapcsolatos jeles napokat, pl. a nemzetközi nőnapot vagy a fogyatékosokkal élő világnapját, ezzel is figyelmet irányítva a témára.



Rugalmas munkavégzés

- Növeljük a kollégáink számára elérhető rugalmas lehetőségek számát.



Fókuszban az akadálymentesség

- Folytatjuk áruházaink, logisztikai központjaink és Központi irodánk akadálymentesítését annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű munkatársainknak és vásárlóinknak ne kelljen akadályokkal küzdeniük.



Újragondolt toborzás

- Biztosítjuk a nyitott pozíciókra jelöltek sokszínűségét annak érdekében, hogy mindenki, aki megfelel az adott munkakör követelményeinek, egyenlő eséllyel induljon.



Start a jövőért – fókuszban a fiatalok

- Folyamatosan fejlesztjük a fiataloknak kínált programjainkat és kezdeményezéseinket, így például a frissdiplomás és gyakornoki programjaink keretrendszerének felülvizsgálatát is rendszeresen elvégezzük.



Fontos, hogy jól érezd magad

- Új eszközökkel támogatjuk kollégáinkat a jóllét és a mentális egészség terén.

Ezután is évente közzétesszük a sokszínűséggel, esélyegyenlőséggel és befogadással kapcsolatos adatainkat, terveinket és eredményeinket.

Záró gondolatok.

Rendkívül büszke vagyok arra, hogy olyan vállalatnál dolgozhatok, amely ennyire komolyan veszi a sokszínűség, az esélyegyenlőség, a befogadás és a jóllét iránti elkötelezettséget. Ezekre a vállalásokra anyagi forrásokat biztosít, és nem csupán hangzatos ígéretekkel kecsegtet, hanem valóban a tettek mezejére lép: tesz a generációk közötti szakadékok áthidalásáért, a nemek közötti egyensúly megteremtéséért, áruházaink, irodáink és logisztikai központjaink akadálymentesítéséért.

Továbbá az is örömmel tölt el, ahogy a Tescónál az átláthatóságot képviseljük. 2019 óta önkéntes alapon közzétesszük a nemek közötti összereset-különbségre vonatkozó adatainkat. Nyíltan beszélünk azokról a területekről, ahol még van tennivalónk, és elkötelezettek vagyunk amellett, hogy továbbra is keményen dolgozzunk ezeken a területeken, hogy évről évre fejlődni tudjunk.

Nagyon szerencsésnek érzem magam, hogy olyan pozícióban dolgozok, ahol emberekkel foglalkozhatok. Minden nap találkozom csodálatos kollégáinkkal. Az én feladatom azt biztosítani, hogy nagyszerű, befogadó munkahelyet teremtsünk mindenki számára, ahol mindenki úgy érzi, hogy szívesen látjuk, értékeljük, meghallgatjuk, tiszteljük, és igazán önmaga lehet. Fontos számomra továbbá az is, hogy a kollégáink olyan helyen dolgozzanak, ahol mentálisan is jól érzik

magukat. Amikor pedig mégsem érzik jól magukat, szeretnénk, ha tudnák, hogy biztonságos közegben vannak, ahol elmondhatják a véleményüket, és ahol a különböző támogatási lehetőségek mindig a rendelkezésükre állnak.

Igazán nagyszerű év van mögöttünk, és fantasztikus látni azokat az eredményeket, amelyeket a munkatársainknak szóló új kezdeményezések és fejlesztések révén értünk el. Izgatottan várom, hogy jövőre milyen messzire jutunk, miközben továbbra is azon dolgozunk, hogy a Tescót még jobbra és befogadóbbá tegyük a kollégáink és vásárlóink számára.

Markéta Skokanová,

sokszínűségért, esélyegyenlőségért, befogadásért és jóllétért felelős közép-európai menedzser



Mellékletek.

A nők és férfiak közötti összkereset-különbség számítási módszertana

A Tesco az egyenlő bérezés alapelvét követő munkáltató.

Az összkereset-különbséget az Eurostat honlapján elérhető statisztikai meghatározás alapján számítottuk ki.

A férfiak és nők közötti összbérekülönbséget százalékban fejezik ki, az átlagkeresetet pedig számtani átlagként számolják.

Ez alatt azt értjük, hogy az összkereset-különbséget vállalatunk összes férfi és női munkatársának összkeresete alapján számítottuk ki, és az eredményt százalékban fejeztük ki. A számítás nem az azonos munkakört betöltő női és férfi munkatársak fizetését hasonlítja össze. Ahogy korábban már említettük, a Tesco azonos munkáért azonos bért fizet. A kiskereskedelmi pozíciókban az azonos munkakört betöltő nők és férfiak fizetése megegyezik. Központi irodánkban az azonos munkakört betöltő nők és férfiak fizetése ugyanabban a bérsávban mozog.

$$\begin{array}{c}
 \text{Férfiak és nők közötti} \\
 \text{összbér-különbség}
 \end{array}
 =
 \frac{
 \begin{array}{c}
 \text{Férfi munkatársaknak} \\
 \text{kifizetett, átlagos} \\
 \text{bruttó órabér}
 \end{array}
 -
 \begin{array}{c}
 \text{Női munkatársaknak} \\
 \text{kifizetett, átlagos} \\
 \text{bruttó órabér}
 \end{array}
 }{
 \begin{array}{c}
 \text{Férfi munkatársaknak kifizetett,} \\
 \text{átlagos bruttó órabér}
 \end{array}
 }$$



Sokszínűségi és befogadási szójegyzék.

Szavainknak súlya van: általuk mások jól vagy éppen rosszul, bizonytalanok, esetleg értéktelennek érezhetik magukat. Abban is nagy szerepük van, hogy mások mennyire érzik magukat befogadva vagy kirekesztve. A Tescónál szeretnénk pozitív változást előmozdítani, ezért a munkatársainkat az őket megillető tisztelettel kezeljük. A befogadó szóhasználat fontos része ennek a hozzáállásnak. Jelentésünkben számos sokszínűséggel kapcsolatos kifejezést használtunk, ezért szójegyzékben gyűjtöttük össze, mit is jelentenek nekünk ezek a kifejezések.

Befogadás: Olyan törekvés vagy gyakorlat, amelynek során mindenkit szívesen látnak, tisztelnek, támogatnak, befogadnak, értékelnek, illetve tisztességes és egyenlő bánásmódban részesítenek.

Egyenlőség: Lényege, hogy minden egyénnek egyenlő esélyt biztosítunk arra, hogy a lehető legtöbbet hozza ki az életéből és tehetségéből. Hiszünk abban, hogy senkit sem illetnek meg rosszabb lehetőségek születési helye, származása, születéskori adottságai vagy egyéb jellemzői miatt. Az egyenlőség elismeri, hogy a történelem során a bizonyos jellemzőkkel rendelkező emberek csoportjai, például egyes rasszok, fogyatékosokkal élők, nők és LGBTQ+ egyének hátrányos megkülönböztetést tapasztaltak.

Esélyegyenlőség: Amikor az igazságosabb és egyenlőbb eredmény elérése érdekében rászorultságtól függően különböző szintű támogatást kínálnak az egyéneknek vagy közösségeknek.

Etnikai hovatartozás: Egy olyan társadalmi csoporthoz való tartozás ténye vagy állapota, amely közös nemzeti vagy kulturális hagyományokkal rendelkezik.

Kultúra: Olyan társadalmi értelmezési és szokásrendszer, amelyet egy csoport azért alakított ki, hogy biztosítsa alkalmazkodását és túlélését. Ezeket a csoportokat egy sor ki nem mondott szabály különbözteti meg egymástól, amelyek értékeket, hiedelmeket, szokásokat, gondolkodási mintákat, viselkedési formákat és kommunikációs stílusokat alakítanak ki.

LMBTQ+: A leszbikusok, melegek, biszexuálisok és transzneműek, queer, interszexuális és egyéb genderváltozatok rövidítése. Ez a legbefogadóbb, legátfogóbb kifejezés a meleg közösségre, és magában foglalja a nem cisz nemi identitással rendelkezőket is.

Megváltozott munkaképességű: Befogadó kifejezés olyan személyekre, akik valamilyen szintű fogyatékossgal – fizikai fogyatékossgal vagy neurodiverzitással – élnek.

Munkatársi csoportok: Bizonyos közös jellemzőkkel azonosuló kollégák és támogatóik hálózata.

Nemek (gender): Gyakran a férfiaság és nőiesség fogalmain keresztül fejezik ki, és nagyrészt kulturális hatások határozzák meg, a születéskor kijelölt nem alapján. Azokra a társadalmilag kialakított szerepekre, viselkedésekre, tevékenységekre és tulajdonságokra utal, amelyeket egy adott társadalom a fiúk/férfiak, illetve

a lányok/nők számára megfelelőnek tart. Míg a biológiai nem aspektusai hasonlóak a különböző kultúrákban, a társadalmi nemek vonatkozásában eltérők lehetnek.

Nemzetiség: Olyan emberek csoportja, akiket közös történelem, hagyományok és nyelv köt össze, és akik általában együtt élnek egy adott országban.

Neurodiverzitás: A neurológiai különbözőségeket írja le (ilyenek például a tanulási és fejlődési nehézségek, az ADHD vagy az autizmus).

Sokszínűség: Különböző háttérű és tulajdonságú (például nyelvű, viselkedésű és kultúrájú, társadalmi szerepű, nemi, nemi irányultságú, végzettségű, készségű, jövedelmű stb.) személyek jelenléte a közösségben. Tágabb értelemben magában foglalja a faji, etnikai, életkori, nemzeti, vallási hovatartozást, fogyatékossgot, társadalmi-gazdasági helyzetet, iskolai végzettséget, családi állapotot, fizikai megjelenést stb., akárcsak a különböző elképzeléseket, nézőpontokat és értékeket.

Szexuális irányultság: Az a tulajdonság, amely meghatározza, hogy valaki milyen nemű személyekhez vonzódik (vagy nem vonzódik) szexuálisan. A romantikus orientációval együtt ez alkotja a személy szexuális irányultságát.



LinkedIn

www.linkedin.com/company/tesco-magyarorsz-g/

www.tesco.hu

Instagram

www.instagram.com/tesco.hu/

corporate.tesco.hu

Facebook

www.facebook.com/tescoaruhazak/



TESCO