

# Richtlinie

---

# GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIE

## Telefónica Deutschland Gruppe

Genehmigt durch den Vorstand der Telefónica Deutschland Holding AG  
am 1. Juli 2022

## Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Grundlegende Konzepte</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Anwendungsbereich</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Verpflichtungserklärungen</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1 Auswahl- und Einstellungsverfahren, Eingruppierung der Stellen, Ausbildung und berufliches Fortkommen</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2 Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte</b> .....	<b>6</b>
<b>2.3 Mitverantwortung für das Einhalten der Rechte mit Bezug auf das Privat-, Familien- und Berufsleben</b> .....	<b>6</b>
<b>2.4 Unterrepräsentation von Geschlechtern und Geschlechterrollen</b> .....	<b>6</b>
<b>2.5 Vergütung</b> .....	<b>7</b>
<b>2.6 Prävention von sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung</b> .....	<b>7</b>
<b>2.7 Nichtsexistische Sprache und Kommunikation</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Weitere Anspruchsgruppen</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Inkrafttreten</b> .....	<b>7</b>

## 1. Einleitung

Die Telefónica Deutschland Gruppe (im Folgenden "Telefónica") verpflichtet sich mit dieser Richtlinie, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf zu gewährleisten. Die tatsächliche Chancengleichheit ist für das Unternehmen eine Priorität, die sich in den Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Handeln des Unternehmens und in seinen Grundsätzen zu Vielfalt und Inklusion widerspiegelt.

Telefónica setzt sich insbesondere für die Sensibilisierung für Maßnahmen zur tatsächlichen Integration von Frauen sowie für die Beseitigung von Hindernissen ein, die dem Grundsatz der Chancengleichheit und der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegenstehen. Die berufliche Entwicklung soll sich an Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissen der Arbeitnehmenden richten, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Telefónica hat Diversity Management als Kernelement in seine globale Strategie aufgenommen. Vielfalt und Inklusion sind daher übergreifende Elemente der Talentmanagementprozesse in allen Märkten, in denen das Unternehmen präsent ist. Diese Verpflichtung wird in der „Diversity and Inclusion Policy“ der Telefónica Group bekräftigt. Sie gilt für alle Unternehmen der Gruppe und das Unternehmen wendet sich kategorisch gegen jegliches Verhalten oder jede Praxis, die mit Vorurteilen verbunden ist, unter anderem aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Familienstand, familiärer Verantwortung, Religion, Alter, Behinderung, sozialem Status, politischer Meinung, serologischem und gesundheitlichem Status, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität und -ausdruck.

In diesem Zusammenhang möchte Telefónica mit dieser Gleichstellungsrichtlinie Chancengleichheit und eine nicht diskriminierende Behandlung aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen unseres Unternehmens gewährleisten. In diesem Sinne legt diese Telefónica-Gleichstellungsrichtlinie die Mindestanforderungen fest, die in dieser Hinsicht für alle Länder und juristischen Personen gelten, in denen die Telefónica Group tätig ist und operiert. Da wir uns bewusst sind, dass jedes Land, in dem wir tätig sind, einen anderen sozialen Kontext, eine andere Gesetzgebung und andere Bedürfnisse hat, wird diese Richtlinie durch spezifische Pläne und Maßnahmen zur lokalen Umsetzung in jedem unserer Betriebe und Länder in die Praxis umgesetzt.

### 1.1 Grundlegende Konzepte

Um ein effektives Verständnis und eine gemeinsame Auslegung durch alle Telefónica-Unternehmen zu gewährleisten, enthält diese Richtlinie die folgenden Definitionen, die von besonderem Interesse sind und die für die korrekte Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz berücksichtigt werden müssen:

- **Gleichstellungsplan:** Hierbei handelt es sich um eine Reihe von Maßnahmen, die nach einer Situationsdiagnose ergriffen werden und die darauf abzielen, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und somit die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten. In den Gleichstellungsplänen werden die zu erreichenden spezifischen Gleichstellungsziele, die zu ihrer Verwirklichung zu wählenden Strategien und Verfahren sowie die Einrichtung wirksamer Systeme zur Überwachung der Ziele festgelegt.
- **Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern:** Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beinhaltet das Verbot jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere aufgrund von Mutterschaft, der Übernahme von Familienpflichten und des Familienstands.

- **Grundsatz der Chancengleichheit:** Grundsatz, der voraussetzt, dass Männer und Frauen die gleichen Garantien für eine uneingeschränkte Beteiligung in allen Bereichen haben.
- **Grundsatz der Gleichbehandlung und Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen:** Der Grundsatz der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird unter den in den geltenden Vorschriften vorgesehenen Bedingungen beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zu den Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen gewährleistet.
- **Affirmative Maßnahmen:** Spezifische Maßnahmen, die darauf abzielen, Situationen direkter oder indirekter Diskriminierung zu überwinden und gleiche Bedingungen zu fördern.
- **Sexuelle Belästigung:** Jedes verbale oder physische Verhalten sexueller Natur oder Absicht, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird, insbesondere wenn es dazu dient, ein einschüchterndes, entwürdigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen.
- **Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung:** Jedes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, und zwar aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung. Die Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung beschränkt sich nicht nur auf Verhaltensweisen sexueller Natur oder Absicht, sondern umfasst auch andere Situationen, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung verstoßen.
- **Recht auf Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben:** Das Recht auf Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben ist ein Recht, das den Arbeitnehmenden in einer Weise gewährt wird, die eine ausgewogene Übernahme familiärer Pflichten fördert, wobei jegliche Diskriminierung aufgrund der Ausübung dieses Rechts zu vermeiden ist.
- **Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung:** Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts in besonderer Weise benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen. In jedem Fall gilt jede Anordnung zur direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als diskriminierend.
- **Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft:** Jede ungünstige Behandlung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.
- **Schutz vor Sanktionen:** Als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt auch jede Benachteiligung oder nachteilige Auswirkung auf eine Person, die darauf zurückzuführen ist, dass die betreffende Person eine Beschwerde, einen Antrag, einen Bericht, eine Forderung oder

einen Rechtsbehelf jeglicher Art eingereicht hat, mit dem Ziel, eine Diskriminierung der betreffenden Person zu verhindern und die tatsächliche Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sicherzustellen.

- **Förderung der Gleichstellung bei Tarifverhandlungen:** Maßnahmen, die im Rahmen von Tarifverhandlungen getroffen werden, um den Zugang von Frauen zur Beschäftigung und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Frauen und Männern bei den Arbeitsbedingungen zu fördern.

## 1.2 Anwendungsbereich

Diese Gleichstellungsrichtlinie findet auf alle Gesellschaften der Telefónica Deutschland Gruppe Anwendung. Angepasst an die lokalen Rechtsvorschriften, jedoch mit im wesentlichen gleichen Regelungsinhalt gilt diese Gleichstellungsrichtlinie weltweit für alle Unternehmen, an denen Telefónica S.A. direkt oder indirekt die Mehrheit der Anteile, Beteiligungen oder Stimmrechte hält oder in deren Leitungsgremium Telefónica S.A. die Mehrheit der Mitglieder so ernannt hat oder ernennen kann, dass sie das Unternehmen tatsächlich kontrolliert.

## 2. Verpflichtungserklärungen

Die vorliegende Gleichstellungsrichtlinie untermauert das Engagement des Unternehmens für die Umsetzung und Verbreitung von Mindestmaßnahmen im Bereich der Gleichstellung von Mann und Frau und gewährleistet so, dass alle Mitarbeitenden zumindest in Bezug auf die in diesem Dokument festgelegten Verpflichtungen eine einheitliche Erfahrung im Bereich der Gleichstellung von Mann und Frau machen.

Dieses Dokument respektiert und fördert die strikte Einhaltung aller lokalen Gesetze, die in diesem Bereich anwendbar sind, sowie der Vereinbarungen, die auf lokaler Ebene durch Tarifverhandlungen getroffen werden können.

Telefónica hält es für unerlässlich, einen Mindestrahmen mit Verpflichtungen zu schaffen, der die verschiedenen Gleichstellungspläne der einzelnen Unternehmen/Länder, die zu Telefónica S.A. gehören, auf einheitliche, geordnete und koordinierte Weise informiert und weiterentwickelt.

Diese globale Verpflichtung wird durch spezifische Pläne und Maßnahmen untermauert, die in den Gleichstellungsplänen und -maßnahmen dargelegt werden. Telefónica fördert daher die folgenden Maßnahmen in der gesamten Organisation:

### 2.1 Auswahl- und Einstellungsverfahren, Eingruppierung der Stellen, Ausbildung und berufliches Fortkommen

Telefónica wendet Strategien und Praktiken für die Auswahl, Einstellung, berufliche Einstufung, Ausbildung und Beförderung an, die ausschließlich auf den Kriterien Verdienst und Fähigkeit in Bezug auf die Anforderungen der Stelle beruhen.

Daher gewährleistet Telefónica bei den Auswahlverfahren und der beruflichen Einstufung die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit und fördert eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Unternehmens.

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden fördert Telefónica ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bei den verschiedenen Arten von Einstellungen.

Telefónica ist sich der Notwendigkeit von Schulungen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Arbeitnehmende im Allgemeinen und insbesondere für diejenigen, die ein Team leiten, bewusst, um

Objektivität und Gleichheit zwischen Frauen und Männern unter anderem bei der Auswahl, der beruflichen Einstufung und der Beförderung zu gewährleisten.

Telefónica ist auch darum bemüht, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Geschlecht, Zugang zu allen vom Unternehmen angebotenen und für ihre Tätigkeit erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen haben, um die Gleichbehandlung beim Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen und damit auch mit Blick auf Aufstiegschancen zu gewährleisten.

Telefónica garantiert die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Beförderungen, indem es ein Verfahren anwendet, das die Beförderung und den Aufstieg auf objektive und transparente Kriterien stützt, die auf den Kenntnissen, der Erfahrung und den Fähigkeiten der Person basieren.

## **2.2 Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte**

Telefónica hat eine Reihe von Arbeitsbedingungen in den Bereichen Arbeitsstunden, Arbeitszeit, Präventionsmaßnahmen, Urlaub, Freistellung und andere festgelegt, die in den meisten Fällen über den gesetzlichen Mindeststandard hinausgehen. In all diesen Bereichen wird jede Art von Ungleichheit oder Diskriminierung vermieden und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sichergestellt.

Telefónica garantiert, dass die Arbeitsrechte aller Arbeitnehmenden unabhängig von ihrem Geschlecht respektiert werden, und toleriert unter keinen Umständen Zwangsarbeit, Drohungen, Nötigung, Missbrauch, Diskriminierung, Gewalt oder Einschüchterung sowie Kinderarbeit am Arbeitsplatz. Darüber hinaus garantiert Telefónica das Recht der Mitarbeitenden, einer Gewerkschaftsorganisation ihrer Wahl anzugehören, und duldet keinerlei Repressalien oder feindselige Handlungen gegenüber denjenigen, die sich an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen.

## **2.3 Mitverantwortung für die Einhaltung der Rechte auf ein Privat-, Familien- und Arbeitsleben**

Telefónica ist der Ansicht, dass der Wertewandel in der Gesellschaft, die sich verändernden Rollen im familiären Umfeld und der Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben nicht behindern sollten. Damit wird Chancengleichheit zu einem strategischen Element, das die organisatorische Leistung verbessern kann, indem weibliche Talente in Führungspositionen im Unternehmen fair beurteilt und gehalten werden.

Die Notwendigkeit und das Recht auf eine verantwortungsvolle Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Recht für Frauen und Männer, ein Schlüsselfaktor für die Gleichstellung und eine Voraussetzung für eine egalitärere, solidarischere und nachhaltigere Gesellschaft. Zu diesem Zweck fördert Telefónica neue Organisationsmodelle, die sich auf die Art und Weise auswirken, wie wir arbeiten, und die es uns ermöglichen, Talente zu managen und gleichzeitig die Produktivität und das Engagement unserer Mitarbeitenden zu verbessern. In diesem Sinne erkennt Telefónica auch das „Right to disconnect“ an.

## **2.4 Unterrepräsentation des Geschlechts oder der Geschlechterrollen**

Telefónica ist bestrebt, eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen, Berufsgruppen und Untergruppen zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wird die Verteilung der Geschlechter gemessen, um festzustellen, ob eine berufliche Unterrepräsentation besteht, und um gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um diese Unterrepräsentation, wo dies möglich ist, zu korrigieren.

## **2.5 Vergütung**

Die Vergütung unserer Mitarbeitenden basiert auf Leistung und Befähigung in Bezug auf die Anforderungen der Stelle. Um ein Gleichgewicht zwischen globaler Strategie und lokalen Praktiken zu gewährleisten, verfügen wir über strategische Vergütungsrichtlinien, die diese Praktiken in der gesamten Gruppe angleichen. Im Rahmen unserer Grundsätze für verantwortungsvolles Management, der Diversity and Inclusion Policy und der vorliegenden Gleichstellungsrichtlinie verpflichten wir uns zur Verringerung und Beseitigung von Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern und werden zu diesem Zweck schrittweise die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um das gesetzte Ziel zu erreichen.

## **2.6 Prävention von sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung**

Telefónica setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das die Würde und Freiheit seiner Mitarbeitenden respektiert, und verpflichtet sich, Arbeitsbedingungen zu fördern, die Belästigung am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung und/oder Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität verhindern.

Dies geschieht durch die Grundsätze für verantwortungsbewusstes Management, der Diversity and Inclusion Policy, sowie der vorliegenden Gleichstellungsrichtlinie. Als wesentliches Element zur Gewährleistung von Würde, Integrität, Gleichbehandlung und Chancengleichheit handelt Telefónica stets mit höchster Sorgfalt, um jegliche Fälle von Belästigung am Arbeitsplatz, sexueller Belästigung oder Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität zu verhindern, zu vermeiden, aufzuklären und gegebenenfalls zu bestrafen.

## **2.7 Nichtsexistische Sprache und Kommunikation**

Telefónica fördert die Verwendung einer nicht-diskriminierenden Sprache am Arbeitsplatz und vermeidet jede Art von verbaler Aggression gegenüber Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität und ihrer sexuellen Orientierung sowie anderer Merkmale. Das Unternehmen verwendet in seiner offiziellen Kommunikation keine sexistische oder diskriminierende Bezugnahme auf eine Gruppe

## **3. Weitere Interessensgruppen**

Telefónica fördert mit seiner Supply Chain Sustainability Policy eine Politik der Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Ausbildung, Beförderung, Beendigung von Verträgen oder Ruhestand, die sowohl für direkte Lieferanten als auch für die eigene Lieferkette gilt. Darüber hinaus ist sich Telefónica S.A. seiner Verantwortung für die Märkte, in denen es tätig ist, bewusst und nimmt aktiv an verschiedenen Foren und Arbeitsgruppen internationaler Organisationen teil und unterstützt eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung aller Arbeitnehmenden.

## **4. Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt zum Zeitpunkt ihrer Genehmigung durch den Vorstand des Unternehmens in Kraft.