

Richtlinie

GLEICHSTELLUNGS- POLICY

Telefónica Deutschland

Genehmigt durch den Vorstand der Telefónica Deutschland Holding AG
am 27. November 2024

Inhalt

1.	Einleitung.....	3
1.1	Grundlegende Konzepte	3
1.2	Anwendungsbereich.....	5
2.	Verpflichtungserklärungen	5
2.1	Auswahl- und Einstellungsverfahren, Eingruppierung der Stellen, Ausbildung und berufliches Fortkommen	6
2.2	Arbeitsbedingungen und Rechte unserer Arbeitnehmer:innen	6
2.3	Mitverantwortung für die Einhaltung der Rechte auf ein Privat-, Familien- und Arbeitsleben.....	7
2.4	Unterrepräsentation der Geschlechter	7
2.5	Vergütung	7
2.6	Prävention von sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung	8
2.7	Nicht-diskriminierende Sprache und Kommunikation	8
3.	Weitere Interessensgruppen.....	8
4.	Inkrafttreten	8

1. Einleitung

Die Telefónica Deutschland Gruppe (im Folgenden "Telefónica Deutschland") verpflichtet sich mit dieser Richtlinie, die auf der Equality Policy der TEF S.A. fußt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf zu gewährleisten. Gelebte 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 Deutschland bekennt sich zu Vielfalt, gleichberechtigter Teilhabe und einer inklusiven Unternehmenskultur, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter:innen unabhängig von ihren Identitätsmerkmalen ihr volles Potenzial entfalten können.

Telefónica Deutschland nimmt Diversität ganzheitlich in den Blick und berücksichtigt die Koexistenz und das Wechselverhältnis verschiedener Diversitätsdimensionen. Die Dimension "Geschlecht" ist somit im DE&I-Ansatz des Unternehmens eine spezifische Facette von Vielfalt neben anderen. Um diesen ganzheitlichen Ansatz in die Praxis zu überführen, hat Telefónica Deutschland Diversity Management als Kernelement in seine globale Strategie aufgenommen. Diese Verpflichtung wird in der „Diversity and Inclusion Policy“ der Telefónica Gruppe bekräftigt, die für alle Unternehmen der Gruppe gilt.

Das Unternehmen wendet sich kategorisch gegen jegliches Verhalten oder jede Praxis, die mit diskriminierendem Verhalten verbunden ist, unter anderem aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Familienstand, familiärer Verantwortung, Religion, Alter, Behinderung, sozialer Herkunft und gesundheitlichem Status, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität und -ausdruck.

Das Ziel von Gleichstellung ist, dass die Rechte, Pflichten und Chancen von nicht vom Geschlecht abhängig sind. Telefónica Deutschland ist davon überzeugt, dass die Erreichung von Geschlechtergleichstellung ein Anliegen ist, das alle Geschlechter gleichermaßen betrifft. Die Gleichstellung der Geschlechter versteht Telefónica Deutschland demnach als elementares Menschenrechtsanliegen und praktische Umsetzung demokratischer Werte.

Mit dieser Gleichstellungsrichtlinie möchte Telefónica Deutschland explizit die Chancengleichheit und eine nicht benachteiligende Behandlung aufgrund der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks in allen Bereichen unseres Unternehmens gewährleisten.

1.1 Grundlegende Konzepte

Um ein gemeinsames Verständnis und eine effektive Umsetzung in der Praxis 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 Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, insbesondere aufgrund von Mutterschaft, der Übernahme von Familienpflichten und des Familienstands.
- **Grundsatz der Chancengleichheit:** Grundsatz, der voraussetzt, dass alle Geschlechter die gleichen Möglichkeiten 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 Benachteiligung zu überwinden und faktische Chancengleichheit und Teilhabe zu fördern.
- **Sexuelle Belästigung:** Jedes 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 entlang sexueller Belästigung zu schaffen.
- **Belästigung aufgrund des Geschlechts:** Jedes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird und ein Umfeld schafft, das von Einschüchterungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen entlang des Geschlechts geprägt ist. Die Belästigung aufgrund des Geschlechts 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 Arbeitnehmer:innen in einer Weise gewährt wird, die eine ausgewogene Übernahme familiärer Pflichten fördert, wobei jegliche Benachteiligung aufgrund der Ausübung dieses Rechts zu vermeiden ist.
- **Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung:** Eine unmittelbare Benachteiligung 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 Benachteiligung

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 Benachteiligung aufgrund des Geschlechts als benachteiligend.

- **Benachteiligung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft:** Jede benachteiligende Behandlung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft stellt eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts dar.
- **Schutz vor Sanktionen:** Als benachteiligend 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 Benachteiligung der betroffenen 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 Chancengleichheit aller Geschlechter bei den Arbeitsbedingungen zu fördern.

1.2 Anwendungsbereich

Diese Gleichstellungsrichtlinie findet auf alle Gesellschaften der Telefónica Deutschland Gruppe Anwendung.

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 in Bezug auf die in diesem Dokument festgelegten Verpflichtungen eine einheitliche Erfahrung im Bereich der Gleichstellung von Mann und Frau machen.

Dieses Dokument fußt auf der globalen Equality Policy der Telefónica S.A. und respektiert sowie 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 S.A. 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 im Rahmen der Equality Policy wird durch spezifische Pläne und Maßnahmen untermauert, die in den Gleichstellungsplänen und -maßnahmen dargelegt

werden. Telefónica Deutschland fördert daher die folgenden Maßnahmen in der gesamten Organisation:

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

Telefónica Deutschland 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 Deutschland 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 Mitarbeiter:innen fördert Telefónica Deutschland ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern. Telefónica Deutschland setzt bewusst auf Schulungen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Arbeitnehmer:innen im Allgemeinen und insbesondere für Führungskräfte, um benachteiligende Verzerrungen bei der Auswahl, der beruflichen Einstufung und der Beförderung von Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Geschlechter zu gewährleisten und ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Geschlechter ihr volles Potenzial entfalten können.

Telefónica Deutschland ist auch darum bemüht, dass alle Mitarbeiter:innen, 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 Deutschland stellt die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Beförderungen sicher, 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 Rechte unserer Arbeitnehmer:innen

Telefónica Deutschland 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 Benachteiligung vermieden und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sichergestellt.

Telefónica Deutschland garantiert, dass die Arbeitsrechte aller Arbeitnehmer:innen, wie insbesondere das Recht der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaftsorganisation, unabhängig von ihrem Geschlecht respektiert werden, und toleriert unter keinen Umständen Zwangsarbeit, Drohungen, Nötigung, Missbrauch, Diskriminierung, Gewalt oder Einschüchterung am Arbeitsplatz.

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

Telefónica Deutschland fördert die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Arbeitsleben und setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Damit werden Vielfalt und gelebte Chancengleichheit auf allen Ebenen des Unternehmens zu einem strategischen Element, das die Performance von Telefónica Deutschland durch gesteigerte Perspektivenvielfalt verbessern kann.

Die Notwendigkeit und das Recht auf eine individuelle Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt für Frauen und Männer gleichermaßen und ist ein Schlüsselfaktor für die Gleichstellung und eine Voraussetzung für eine egalitäre, solidarischere und nachhaltigere Gesellschaft. Zu diesem Zweck fördert Telefónica Deutschland neue Arbeits- und Organisationsmodelle, welche die Vereinbarkeit von Beruf, familiärer Sorgearbeit und Privatleben erleichtern. Mit ihren Prinzipien hybrider Arbeit hat die Telefónica Deutschland Gruppe ihre Arbeitsweisen der Zukunft definiert und Schritt für Schritt im Unternehmen verankert. Die Prinzipien lauten:

- Flex and Connect – Kombination mobiler Arbeit mit persönlichen Begegnungen vor Ort
- Working Anytime – größtmögliche Zeitflexibilität
- Outcome-based Leadership – konsequenter Fokus auf Ergebnisse
- Digital Excellence – Offenheit für digitale Arbeitsweisen und Werkzeuge
- Responsible Travel – Verantwortungsbewusste Reisen

Mit diesen Prinzipien ermöglicht die Telefónica Deutschland Gruppe die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensmodelle mit beruflichen Anforderungen und stärkt gleichzeitig die Zusammenarbeit. Dies fördert die Inklusion und schafft neue Möglichkeiten, insbesondere für Frauen in Führungspositionen. Dieses hybride Arbeitsmodell, das nach der Pandemie als neuer Standard eingeführt wurde, wird kontinuierlich überprüft, um seine Wirksamkeit sicherzustellen.

Im Zusammenhang mit digitalen Arbeitsformen erkennt Telefónica Deutschland ausdrücklich das Recht auf „digitales Abschalten“ an. Wir sind der Überzeugung, dass persönliche Interessen abseits der Arbeit ein wichtiger Bestandteil für persönliches Wachstum und Wohlbefinden sind und zur Perspektivenvielfalt beitragen.

2.4 Unterrepräsentation der Geschlechter

Telefónica Deutschland 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 Mitarbeiter:innen basiert auf Leistung und Befähigung in Bezug auf die Anforderungen der Stelle. 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 Deutschland setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das die Würde und Freiheit seiner Mitarbeiter:innen respektiert, und verpflichtet sich, Arbeitsbedingungen sicherzustellen, 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 Deutschland stets mit höchster Sorgfalt, um jegliche Fälle von Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern, zu vermeiden, aufzuklären und gegebenenfalls zu ahnden.

2.7 Nicht-diskriminierende Sprache und Kommunikation

Telefónica Deutschland setzt auf die Verwendung einer nicht-diskriminierenden Sprache am Arbeitsplatz und vermeidet jede Art von verbaler Aggression gegenüber Menschen aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Geschlechtsidentität sowie anderer Merkmale. Das Unternehmen bemüht sich in seiner offiziellen Kommunikation um eine diskriminierungssensible Sprache, die Vielfalt als Realität und Gewinn anerkennt und Stereotypisierungen vermeidet.

3. Weitere Interessensgruppen

Telefónica Deutschland 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 Lieferant:innen als auch für die eigene Lieferkette gilt.

Darüber hinaus sind sich Telefónica Deutschland wie auch ihre Muttergesellschaft Telefónica S.A. ihrer Verantwortung für die Märkte, in denen sie tätig sind, bewusst und nehmen aktiv an verschiedenen Foren und Arbeitsgruppen internationaler Organisationen teil und unterstützen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung aller Arbeitnehmer:innen.

Ergänzend sind weitere Maßnahmen zur Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in den risikobasierten menschenrechtlichen Due Diligence-Prozess (menschenrechtliche Grundsatzerklärung) eingebettet.

4. Inkrafttreten

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