



AVDH SIGN

E

Azonosító:EPAPIR-20200930-12114

Küldő

Dátum: 2020.09.30

Viselt név: MÁRKUS-MOLNÁR ANIKÓ

Hivatkozási szám:

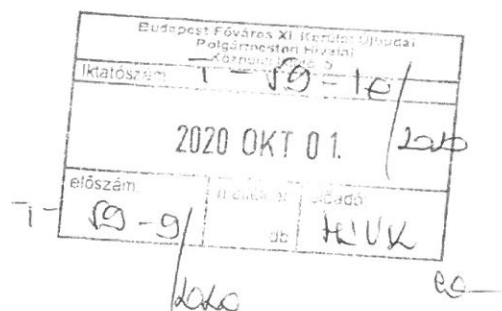
Azonosító: EPAPIR-20200930-12114

Témacsoport azonosító: EGYEB

Témacsoport neve: Egyéb

Ügytípus azonosító: EGYEB_UGY

Ügytípus neve: Egyéb



21981128

Címzett

BUDAPEST FŐVÁROS XI. KERÜLET ÚJBUDA ÖNKORMÁNYZATA

Budapest

Bocskai út 39-41

Tárgy: Családbarát vállalkozás pályázat

Tisztelt XI. kerületi Önkormányzat!

Csatoltan küldöm a Tata Consultancy Services Ltd. Magyarországi Fióktelepének a Családbarát vállalkozás pályázatra készített anyagát.

28830/2020

Üdvözlettel,
Márkus-Molnár Anikó

Mellékletek száma: 2

Fájlnév	Méret
Ujbuda_Csaladbarat_Vallalat_palyazat_2020_TCS.pdf	1.3 MB

TCS_Cegmasolat.pdf	752.5 kB
--------------------	----------

Elhelyezkedés	Fájl lenyomata
KRX/OCD/Payload/ ID-2	F58D9FDB6FCF19 D146A4A5C6334D 2293617F0E81922 BD3ABEEDB3D13 ED2AE85B
KRX/OCD/Payload/ ID-3	0D544A2484C70A7 2EDAF7B98251F8 837D7AA9CB28D8 CD382AFDF95162 C0A2B03



AVDH SIGN

tcs | **TATA
CONSULTANCY
SERVICES**

**BUDAPEST FŐVÁROS XI. KERÜLET ÚJBUDA ÖNKORMÁNYZATA
ÁLTAL MEGHIRDETETT „CSALÁDBARÁT VÁLLALKOZÁS ÚJBUDA 2020**

ADATLAP

I-59/10/2020

1 A pályázó adatai

Vállalkozás neve: Tata Consultancy Services Ltd. Magyarországi Fióktelepe
Cím: 1117. Budapest, Alíz utca 4. Office Garden 3.

2 A kapcsolattartó adatai

Név: Bencsik Edit
Beosztás: Marketing és kormányzati kapcsolatok igazgató
Cím (amennyiben eltér az 1. pontban megadott címtől):
Telefon: Fax: E-mail:

3 Kérem, írja le röviden, hogy mivel foglalkozik a vállalkozás:

Alapítás/Létrehozás éve: 2001.

A TCS globális informatikai cég az egyik leggyorsabban növekvő IT brand a világon. A Tata Consultancy Services a világ 46 országában több mint 400.000 munkavállalót foglalkoztat. A budapesti szolgáltató központjában 2500 jól képzett, nyelveket beszélő mérnök, programzó, fejlesztő, közgazdász dolgozik. A cég számos fenntarthatósági programot szervez, és partneri kapcsolatot ápol a felsőoktatási intézményekkel. Számos egyetemi programot szervez az Academic Interface Programján (AIP) keresztül, ösztöndíjakat, gyakorlati programokat működtet, ezzel is hozzájárulva az iparág fejlődéséhez, a diákok, friss diplomások elhelyezkedési esélyeihez.

A pályázó vállalkozás méret szerinti besorolása: nagyvállalat

Amennyiben a vállalkozás egy csoport vagy lánc tagja, kérjük adja meg az anyavállalat nevét:

Cégünk az Indiai székhelyű Tata Consultancy Services Ltd. Magyarországi fióktelepeként került bejegyzésre, annak 100%-os tulajdonában van.

Pályázó vállalkozás szolgáltatásának célcsoportja: vállalati ügyfelek



4 Alkalmazottak

Az összes foglalkoztatott száma: 2500

ebből nő: 1273 férfi:1227

5 Életkor

5.1.1 A foglalkoztatottak életkora	Nők	Férfiak
30 év alatti	491	394
30 – 45 év közötti	695	711
45 év fölötti	87	122

6 Munkaidő

6.1 Milyen munkaidő beosztások, illetve munkaidőmodellek léteznek az Önök szervezeténél? (több is megjelölhető)

4 órás részmunkaidő ☒

6 órás részmunkaidő ☒

több műszak ☒

szezonális munka ☐

rugalmas munkaidő ☐

táv munka ☐

bedolgozás ☐

projekt munka ☐

Egyéb:

6.2 Melyek a hagyományos munkavégzéstől eltérő munkaidő választásának leggyakoribb indokai a munkavállaló részéről?

- Megváltozott családi körülmények (gyermeknevelés, idősgondozás)
- Megváltozott családi státusz (gyermekvállalás, válás)
- Tanulmányok (el- és újrakezdése)

6.3 Melyek az atipikus foglalkoztatás leggyakoribb akadályai az Önök szervezeténél?

Szolgáltatóközpontként az ügyfelek előírásainak és folyamatainak való megfelelés nem mindig teszi lehetővé az atipikus foglalkoztatás bevezetését. Ennek ellenére folyamatosan monitorozzuk a lehetőségeket, egyéni igényeket is befogadunk de a szervezet egészét nem tudjuk atipikus foglalkoztatás keretében alkalmazni.



7 Képzés, Továbbképzés

7.1 Nyújtanak-e a foglalkoztatottaknak saját szervezetben a vállalat tevékenységével összefüggő képzési lehetőségeket? ☒ Igen ☐ Nem

7.2 Milyen arányban kerül sor a képzésekre? (körülbelüli adat)

Szervezetben belül 80 %

Szervezetben kívül 20 %

Is-is ____ % - ____ %

7.3 Mikor kerül sor a képzésekre? (körülbelüli adat)

Munkaidőn belül 70 %

Hétvégén 0 %

Tanulmányi szabadság alatt 5 %

Esténként, reggelente (munkaidőn kívül) 24 %

Szabadság terhére 1 %

Rugalmas munkaidő terhére ____ %

Egyéb:

8 GYES, GYED, CSED utáni visszatérés a munka világába

8.1 Hány alkalmazott vette igénybe az elmúlt 2 lezárt üzleti évben a gyermekgondozási szabadságot?

összesen: 112

ebből nő: 104

férfi: 8

8.2 Milyen a gyermekgondozási szabadság utáni visszatérési arány?

	Nők	Férfiak
Visszatért (tartósan, legalább 6 hónapra)	21	7
Még mindig GYES/GYED/CSED-en van	72	1
Máshol helyezkedett el	11	0
Egyéb:	0	0

8.3 A gyermekgondozási szabadság lejártá után kap-e segítséget az alkalmazott a visszailleszkedéshez?

Igen ☒ Nem ☐

8.4 Ha igen, milyen?

Speciális beiskolázás ☐

Részmunkaidős le ☒ ség



Szakmai továbbképzés ☐

Távmunka ☐

Gyermekmegőrzés ☐

Karriertervezés ☒

Rugalmas munkaidő ☒

Egyéb:

- A visszailleszkedést segítő, a gyermekgondozási idő alatt is kapcsolatban vagyunk a kollegával (legyen ez apuka vagy anyuka) a gyerek és családi programjainkra hívjuk és várjuk őket.
- A visszatérés döntésének meghozatalakor egy információs füzetet juttatunk el nekik, amiből tájékozódhatnak a teendőkről, milyen (jellemzően) adminisztrációs feladataik vannak (külső és belső) és ez miért kikkel intézhetik.

9 Munkahelyi rendezvények, Szabadságolás

9.1 Tartanak-e családi rendezvényeket?

Ha igen, melyek ezek? (A megfelelő aláhúzendő)

kulturális programok ☒

belföldi kirándulás ☒

közös külföldi utazás ☐

közös kirándulás, túrázás ☒

vállalati ünnepség ☒

sportolás ☒

gyermekrendezvények ☒

családi nap ☒

nem tartunk ilyen jellegű rendezvényeket ☐

9.2 Figyelembe veszik-e az éves szabadság kivételénél a gyermekes alkalmazottak igényeit?

(pl. iskolai szünet, gyermekintézmény bezárása)

Igen ☒ Nem ☐



10 Milyen területekhez kapcsolódó munkavállalói juttatások vannak az Önök cégénél?

Családalapítás, gyermeknevelés ☒

Családi események, rendkívüli élethelyzetek ☐

Munkahelyhez, munkavállaláshoz kötődő (pl. hűségjutalom, eszköz-, gépkölcsönzés stb.) ☐

Lakáshoz jutás és fenntartás ☒

Egészség, üdülés, pihenés ☒

Étkezés ☒

Biztosítás, biztonság ☒

Egyéb:

11 Készült-e a szervezetnél Esélyegyenlőségi Terv?

(Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Tv. alapján)

Igen ☐ Nem ☒

11.1 Melyik évben volt utoljára aktualizálva?



Kérem, foglalja össze a szervezet családbarát stratégiáját! Kérjük, itt nevezze meg azokat a fejlesztéseket, melyek megvalósulását rövid (6 hónapon belül – és középtávon (1,5-2 év) céljául tűzi ki a vállalkozás.

A TCS mindennapjait a felelős vállalkozások értékei mentén, a fenntarthatóság, a sokszínűség, az esélyegyenlőség és a családbarát intézkedések jegyében éli. Fontos megjegyezni, hogy ezen értékek melletti működés jóval megelőzi a modern kori CSR és családbarát mérföldköveket. Az alapító, Jamsetji Tata már 1868-ban hasonló gondolatok jegyében alapította a céget. Ezeket az értékeket és elveket a dinasztia későbbi tagjai is megerősítették; valljuk, hogy a dolgozóink által létrehozott értékeknek többszörösen vissza kell jutni oda, ahol és akik által keletkezett.

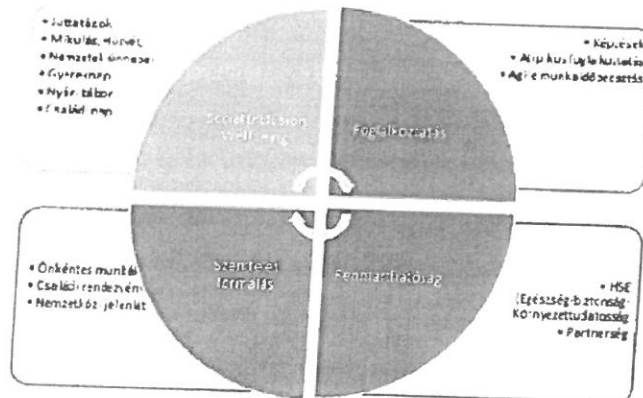


“In a free enterprise, the community is not just another stakeholder in the business, but is in fact the very purpose of its existence.”

Jamsetji Tata
Founder
1868-1904

A Tata Consultancy Services Magyarországi Fióktelepe tisztában van a Stratégia létrehozásának fontosságával, szakmai alapvetés, hogy a vállalatok családbarát politikája nemcsak az alkalmazottak érdekeit, hanem a cég érdekeit is szolgálja. A családbarát munkahely létrehozása lehet a vállalati társadalmi felelősségvállalás egy módja, de szeretnénk hangsúlyozni, hogy ezután is az alapítók által kijelölt érték mentén valósítjuk meg a magyarországi foglalkoztatáspolitikánkat.

Stratégiánkat, amit az aktivitásaink tervezésekor és megvalósításakor szem előtt tartunk az alábbi ábra szemlélteti:



Kollegáink Üzleti Szolgáltató Központban dolgoznak, 40 globális vállalat veszi igénybe a TCS budapesti központjaink szolgáltatásait. Ez azt is jelenti, hogy nem mindig a munkáltató (TCS) a rugalmatlan, hanem nagyban függünk azokról a megállapodásokról, amelyek alapján az ügyfeleinket kiszolgáljuk. Ennek ellenére, ahol lehetséges, támogatjuk (és engedélyezzük) a munka-csapat egyensúly mind harmonikusabb megvalósítását. A járvány kirobbanásával 99%-ban otthonról dolgozott. Ez a helyzet ügyfél- és egyéni igények alapján módosult a nyár folyamán, de a dolgozóink többsége jelenleg is SWBS keretein belül dolgozik nem iroda környezetben. Az SBWS™ (Secure Borderless Workspace™) májusban került bevezetésre, biztosítva az irodán kívüli munkavégzést. A



rugalmas munkavégzés mellett tettük le a voksunkat a 25/25 stratégia meghirdetésével, ami azt jelenti, hogy 2025-re a kollégáink a munkaidejük 25%-át töltik csak az irodában.

2020-BAN BEVEZETETT ÚJ PROGRAMELEMEINK:

- Gyesről visszarérő dolgozóinknak egy on és offline is elérhető füzet, ami támogatja a visszatérése megtervezésében és -szervezésében.
- Az irodaházak funkcionalitását úgy terveztük át, hogy a gyesről, vagy épp betegállományból visszatérő kollégák akár gyerekekkel a szigorú biztonsági beléptetés ellenére be tudjanak jönni, kellemes és családi körülmények között tudjanak várakozni az ügyeik intézésekor. Ugynevezett chill-out zone- került kialakításra.
- Nyári napközis tábor, STEAM – Science, Technology, Engineering, Art and Math tábor az irodaházban. Azért döntöttünk saját belső (Iroda – tréningzsoba és közösségi helység) helyszín mellett, hogy a család ne egy plusz megállóval bővítse a napi teendőt, hanem együtt menjenek anya-apa dolgozójaiba ☺ és együtt is menjenek haza. Ezzel a gyerekek kicsit betekinthenek a szülők világába, és a munka-magánélet egyensúlya is megvalósul a tábori nap végétével.

A MÁR MEGLÉVŐ PROGRAMJAINBÓL A TELJESSÉG IGÉNYE NÉLKÜL:

- Nónap alkalmából working parents kerekasztal
- Working Parents Workgroup – szülőkből vagy a dolgozó szülő kihívásokkal ismerkedni kívánó „power-csoport” aki havi megbeszéléseiken egymást is segítik praktikákkal, de legfontosabb feladatuk a felmerülő családbarát jobbítási igények felmérése és bevezetése.
- Bicajos klub – közös tekerések szervezése, ehhez a cég évente egy alkalommal kerékpár szerelést-beállítást is biztosítunk. A klub élettől függetlenül nagy népszerűségnek örvend a kerékpáros munkabájarás, ehhez modern és biztonságos kerékpártárolót valamint vizesblokkot és öltözőhelyiséget biztosítunk.
- Tata Challenge Day – családi nap, amikor a dolgozóink családtagjaikkal együtt töltenek tartalmas napot együtt. Nagyon széles skálán mozgó színes programokkal várjuk a kollégákat és családjaikat. Sportprogramok, családi vetélkedők, babasarok és kisgyerek program, kézművességtől a rosszcsontságig, még szülőmegőrzést is vállalunk ☺
- Nemzetektől és életkortól nem függ, a céges Mikulás érkezik, figyeljünk csak a manókra vagy krampuszokra – önkénteseink a leghitelesebb Mikulás 'asszisztensek'
- Nemzetek ünnepeiről való megemlékezés gyerekekkel, családtagokkal. Ilyen a Diwali, Durga Puja, Húsvét, amikor a kollégák gyerekekkel együtt érkeznek a programokra, és hoznak kóstolót az adott ünnep tradíciójához kapcsolódva, vagy éppen felkészülnek, bemutatót tartanak (és elmagyarázzák a miérteket is ☺) az eseményről.
- Cafeteria választható elemei között szerepel a lakhatási, gyereknevelési, és ovi-bölcsi 'tandíj' támogatásra fordítható összeg
- TCS Wellbeing és #TCScares programcsomag online térbe helyezése, itt heti rendszerességgel lehet különböző programhoz online csatlakozni. Hogyan alakítsd otthonod elfogadhatóvá a korona kihívásaink, hogyan lehet a lehetőségekhez képest ergonomikus munkaállomást létrehozni és iskolát is menedzselni, Kedvelt időtöltés volt az online főzés, és egészséges táplálkozás.



COVID TEVÉKENYSÉG

A járvány kitörése előtt, december januártól heti hírleveleket küldtünk az üzletfolytonosságért felelős csapat szerkesztésében. Ez a járvány intenzív válaszával menedzsment feladattá vált, természetesen a társosztályokkal közösen. Az üzenetek és a kommunikáció hatékonysága érdekében külön Pandémiás csatornát nyitottunk, ahol a statisztikai és az ajánlott higiéniai szabályokokon túl igyekeztünk minden dolgozó igényét kielégíteni, legyen az re-partláló járatok megszervezése, diákcsoportok biztonságos kezelése. Ez később, a járvány enyhülésével heti és kétheti rendszerességre változott. A pályázat írásakor az aggodalomra okot adó statisztikák fényében ismét gyakoribb kapcsolatban vagyunk on- és offline is a dolgozóinkkal.

A 'home-office' csúcán, habár pontosabb az otthonról történő munkavégzésnek nevezni – szeretnénk ha ténylegesen home office is kialakulna- napi kapcsolatban (és jelentésben) voltunk mindenkivel. Az ügyfélszolgálati munkák terheltségi idősorának elemzése alapján lehetővé tettük a rugalmas munkaidő tervezést, ami akár hosszabb ebédszünetet, vagy későbbi kezdést tett lehetővé a családi (vagy az otthoni) körülmények miatt. Ez 'shift' szervezés könnyebbé tette az otthon maradó gyerekekkel való foglalkozást, megvalósíthatóvá vált az idősgondozás-bevásárlás-kiszállítás feladata is.

Új (részben) kötelező tréningeket vezettünk be, hogy minden dolgozónk tudja kezelni az karantén, vagy a kötelező otthoni munkavégzés mentálhigiéniai kihívásait, hogy felkészülhessen a távoli csapatvezetésre, ha a sors úgy hozná, segítséget tudjon kérni és kapni is a megszokott irodai körülményeken kívül is.

- SOS telefonvonal üzemeltetése
- SWBS™ – olyan távoli munkaállomás, ami hosszú távon a cég működésének alapja lesz.
- TCSWellbeing, #TCScares néven online közösségi programok,
- CSR tevékenység folytatása új célokkal, célcsoporttal: – adománygyűjtés a mentőszolgálatnak
- Online dolgozói kitüntetések ceremónia, ahol a család is bekapcsolódhatott
- A visszatérés önkéntes alapon a leginkább személyre szabottan

TOVÁBBI TERVEINK

- Working Parents Workgroup által feltérképezett és javasolt újítások, programok bevezetése.
- Szeretnénk 'hot-spot' jelleggel olyan szülői által foglalkoztató (gyerekbárát foglalkoztató sarokkal felszerelt) tárgyaló kialakításán, ami segítséget nyújthat a gyerek ideiglenes felügyeletéhez. (Amíg megérkezik a nagy!)
- Családi nyílt napok szervezése: a gyerekeknek (de akár a nagyszülőknek is!) legyen lehetősége bejönni, és megtapasztalni, mit jelent a szolgáltatóközpontok világa, milyen munkát végeznek a szülők. „Anyá egész nap telefonál” mögött mi a tényleges tartalom...
- Digitalizációs iskolai programjaink 'családi' testre szabása.

DOLGOZÓINK MONDTÁK - REFERENCIÁK

" for an expat family 2020 was extremely difficult, making work life balance during lock-down. But luckily TCS organized a kid camp this summer in their premises. This was great to come to office with my kids and leave with them. During the week-long daycare camp Hansujaa and Tejaswini were busy with STEAM subjects - yes the A stands for Arts. Programming, coding was not boring for them. At the end of the week all kids presented their part of the Mars Mission." - Naresh Kumar Murali,





Egy ideiglenesen Magyarországon dolgozó expatnak különösen nehéz kihívás volt a karantén ideje alatt a munka-magánélet egyensúlyát zsonglörködni. Nagy szerencsénkre idén nyáron mégis megvalósult az irodában a céges gyerektábor. Szuper volt együtt jönni és együtt is hazamenni a gyerekekkel. Hansujja és Tajaswini teljesen a STEAM (Tudomány, Technológia, Mérnökség, Művészetek és Matematika) tárgyak bűvkörébe kerültek. A hét végétével pedig Mars missziót prezentáltak.



"Épp a korona vírus miatti zárások kellős közepette költöztünk vissza Magyarországra, és csatlakoztam a Tatához. Lénárd kislám Angliában járt iskolaelőkészítő programra, de az itthoni iskola zárások miatt tavasztól 'kiesett' a közösségi életből. Nagyon jól és jókor jött a TCS nyári tábora, ahol korban hozzá illő gyerekek között lehetett. Mind csapat, mind egyéni foglalkozásban részt tudott venni. Maszkban, fertőtlenítőben, de együtt telt a hét. Reméljük jövőre már nem a Korona örületben, hanem kicsit szabadabban telik a hét."

Dunai-Kis Angéla

"10 éve csatlakoztam a TCS-hez, és ezidő alatt mindig volt olyan program, amin nemcsak dolgozóként vettem részt, hanem a családommal közösen. A sportnapok alkalmával apák-fiúk focimeccsen mérkőztünk meg, de hatalmas élmény volt a Tata piknikek alkalmával gulyást főzni a nemzetek konyhája programban. Most nyáron első alkalommal szervezett nyári táborban a lányom is részt vett, ahol egy hét alatt a többi kollega gyerekeivel közösen programozni tanultak és Mars expedíciót szimuláltak."



"Régóta dolgozom a Tatánál, fiatal pályakezdőként csatlakoztam, részt vettem karrier fejlesztő programokban, mára már nemzetközi projekteket vezetek. Időközben természetesen férjhez mentem, és két csodaszép kislányt nevelünk a férjemmel. Egyikük még ovis, a nagyobbik most kezdte az iskolát. Igen, kétszer mentem gyesre, és tértem vissza sikerrel a szakmai életembe is. Nem volt nehéz, mert a TCS igazi családként működik. Tudunk egymásról, törődünk egymással. A projekteken megünnepeljük egymás fontos mérföldköveit, ünnepeit, megtartjuk a nálunk dolgozó sok-sok nemzet szokásait is. Mi mindig részt veszünk a családi napokon, a lányok kedvenc programja a Mikulás anyánál. Az, hogy jó nálunk dolgozni, nemcsak a cégen múlik. Rajtunk is. Ezért döntöttem, hogy Tata családbarát sikerességéhez a WorkingParents munkacsoportot vezetésével járulok hozzá😊"

Cvijanovic

Megörökített pillanataink:

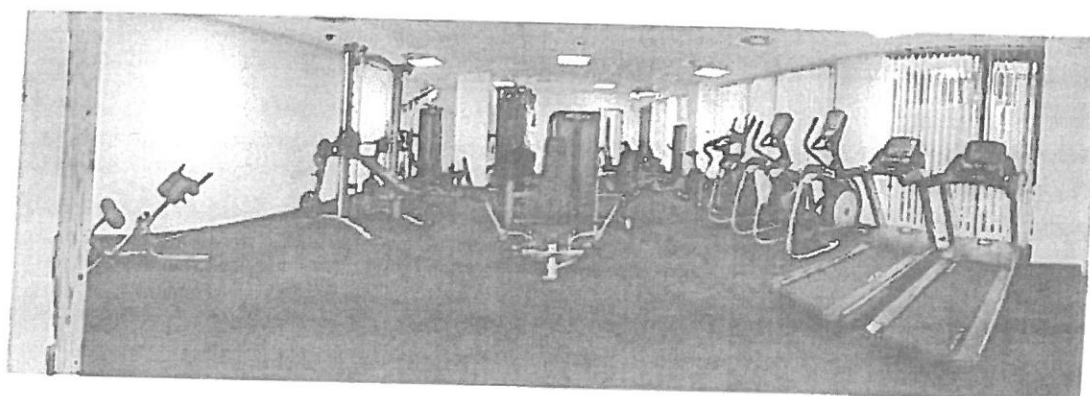
Családi nap és Diwali ünnepség



#TCSCares / foci bajnokság, sport napok



Új konditeremet nyitottunk az irodaházban



A GYM megnyitója januárban két maratonfutóval

Yoga órák, mielőtt online térbe költözött



Egészséges életmód program, reggeli bemutató

Irodai masszázs – amíg nem költözött az online térbe



Gyerekek és a természetvédelem mindig központban:

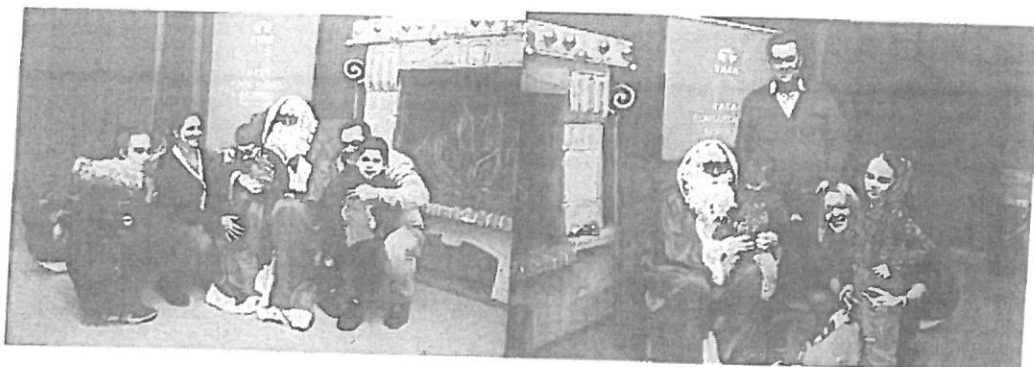




Évente két 'nyílt napot' tartunk a Tatánál, lehetővé téve, hogy a gyerekek lássák mit csinál anya és apa amikor 'állandóan telefonál' vagy 'csak a gépe előtt ül'



Mikulás és az év végi csodák ☺



Dolgozói robotika tabor





tcs | TATA
CONSULTANCY
SERVICES





ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ ÉS BELEEGYZŐ NYILATKOZAT

Budapest Főváros XI. Kerület Újbuda Önkormányzata a rá vonatkozó uniós és hazai adatvédelmi jogszabályoknak megfelelően gondoskodik személyes adatai védelméről. Tájékoztatjuk, hogy a pályázati adatlapon a kapcsolattartás érdekében név, beosztás, e-mail cím és telefonszám megadása szükséges. A megadott személyes adatok adatkezelésének célja az Adatkezelő részéről a kapcsolatfelvétel lehetőségének megteremtése a pályázat elbírálásával kapcsolatban.

Az adatkezelés jogalapja az Európai Unió általános adatvédelmi rendeletének (GDPR) 6. cikk (1) bekezdése e) pontja, azaz az adatkezelés az Adatkezelő közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges.

Tájékoztatjuk, hogy a pályázati adatlapon megadott információkat felhasználják a programban való együttműködés tervezésére és továbbfejlesztésére. A program megvalósításáról a kiíró a sajtót tájékoztathatja. Amennyiben szükséges, adatai továbbításra kerülhetnek az elbírálás során eljáró bizottság vagy a Képviselő-testület részére az előterjesztés mellékleteként, és mint a döntést megalapozó dokumentum, a határozattal együtt publikussá válhatnak.

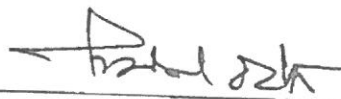
Érintetti jogairól, az Adatkezelő kötelezettségeiről, valamint az Adatkezelő általános adatvédelmi gyakorlatáról az Önkormányzat honlapján, a <https://kozigazgatas.ujbuda.hu/adatvedelem> címen tájékozódhat.

A fenti tájékoztatót tudomásul vettem.

Kijelentem, hogy a szervezet megfelel az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény 50. § szakaszában meghatározott rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének.

Kijelentem továbbá, hogy a fenti adatok megfelelnek a valóságnak.

Budapest, 2020. szeptember 30.
Dátum


Cégszerű aláírás

A pályázatok elbírálásánál csak a hiánytalanul kitöltött pályázati adatlapot tudjuk figyelembe venni.

