



Fővárosi Ítéltábla
Elnöke

1055 Budapest, Markó utca 16.
t. 06 1 268 4801, fax.: 06 1 268 4802
www.birosag.hu

2019.El.II.B.32

A FŐVÁROSI ÍTÉLTÁBLA

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

a 2019. október 1. és 2021. szeptember 30. közötti időszakra

A Fővárosi Ítéltábla, mint munkáltató (továbbiakban: Ítéltábla) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: törvény) 63. § (4) bekezdésében foglaltak alapján az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az alábbiakat rögzíti.

I. Általános célok, etikai elvek

Az Ítéltábla a törvény előírásai alapján a szolgálati jogviszony létesítésekor, eljárásai és intézkedései, illetve az ügyfélforgalom bonyolítása során az egyenlő bánásmód követelményét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmát betartja, és mindent megtesz annak megtartása érdekében. Ennek során az alábbi meghatározó elveknek kell érvényesülniük:

1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség

Az Ítéltábla a munkavállalók hátrányos megkülönböztetése, a pályázatok kiírása és elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, szolgálati jogviszony megszüntetése, szociális biztonság és egészségügy, a képzés, valamint a juttatások során, különös tekintettel a törvény 8. §-ában meghatározottak szerint jár el.

Az Ítéltábla az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű kivizsgálását, és e célból együttműködik a sérelmet szenvedett féllel, az ügyben eljáró hatósággal, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértések megelőzése érdekében szükséges intézkedéseket.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Ítéltábla a foglalkoztatás során tiszteletben tartja és elvárja minden szervezeti egység vezetőjétől és munkavállalójától a kölcsönös tiszteletet, megbecsülést, szem előtt tartva a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát.

Az Ítéltábla a munkavállalók érdekeit is figyelembe véve, költségvetésének függvényében a törvény szellemének megfelelő munkafeltételeket, munkakörülményeket igyekszik kialakítani.

3. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az Ítéltábla a szolgálati jogviszony létesítése és annak fennállása alatt a partnerség elvének érvényesítésére törekszik, amelynek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki.

4. Méltányos és rugalmas bánásmód

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az egyenlőtlenség teljes megszüntetésére, amely a munkavállalókat foglalkoztatásuk során érheti, ezért az Ítéltábla olyan intézkedések meghozatalára törekszik, amelyek a nők, a 40 év feletti munkavállalók, a magukat kisebbséghez tartozónak valló, fogyatékkal élő, családos, pályakezdő, megváltozott munkaképességű, illetőleg gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók esélyegyenlőségét támogatják.

II. Helyzetfelmérés

A munkavállalók létszámadatai (2019. szeptember 1-i állapot szerint)

Az Ítéltábla engedélyezett létszáma 210 fő, tényleges létszáma 204 fő.
Ebből bíró 87 fő, bírósági titkár 21 fő, tisztviselő 89 fő, fizikai dolgozó 7 fő.

- A vezető beosztásban (elnök, kollégiumvezető, főosztályvezető, osztályvezető, csoportvezető, irodavezető és ezek helyettesei, valamint tanácselnök) lévő munkavállalók létszáma 53 fő, ebből bíró 34 fő (20 fő nő, 14 fő férfi), igazságügyi alkalmazott 19 fő (16 fő nő, 3 fő férfi).
- A nők létszáma 155 fő, a férfiak létszáma 49 fő.
- A 18 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók létszáma 70 fő.
- Fogyatékkal élő munkavállalók létszáma 1 fő.
- Gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalók létszáma 0 fő.
- Nyugdíjkorhatár betöltése előtt álló munkavállalók létszáma a 2019. évben 1 fő.

A fenti adatokból megállapítható, hogy az Ítéltáblán a nők száma magasabb a férfiakénál. A kor szerinti megoszlás alapján sem a fiatalabb, sem a nyugdíjkorhatár betöltése előtt álló munkavállalók száma tekintetében nincs aránytalanság. A 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók száma is megfelelő az esélyegyenlőség megtartása szempontjából.

A nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke. Az Ítéltáblán szintén érvényesül ez az alapvető érték, hiszen megfigyelhető, hogy a vezetői létszámon belül is igen magas, 53 %-os arányt képviselnek a női vezetők.

Iskolai végzettség szempontjából az Ítéltáblán az alábbi megoszlás mutatható ki:

- bírák:
 - egyetemi végzettségű: 87 fő
- igazságügyi alkalmazottak:
 - felsőfokú iskolai végzettségű (egyetem/főiskola): 60 fő
 - középfokú iskolai végzettségű (gimnáziumi/középiskolai/OKJ-s szakirányú felsőfokú végzettség): 52 fő
 - egyéb (általános iskola, szakmunkásképző iskola): 5 fő.

Fenti adatok azt mutatják, hogy az Ítéltáblán a képzettségi mutató igen magas, ettől függetlenül az Ítéltábla támogatja a munkavállalók továbbtanulási célú tanulmányait a magasabb iskolai végzettségek elérése, illetve a szakemberszükségletének a biztosítása érdekében.

III. Munkavállalók számára biztosított kedvezmények, munkáltatói vállalások az esélyegyenlőség biztosítása érdekében

1. Tanulók támogatása

Az Ítéltábla jogász és igazságügyi ügyintézői szakon tanulók számára szakmai gyakorlat lehetőségét biztosítja mindhárom fővárosi jogtudományi egyetemmel kötött megállapodás alapján.

Az Ítéltábla kérelemre, lehetőségeihez mérten szakmai gyakorlat, illetve diplomamunka-konzultáció igénybevételének lehetőségét biztosítja a tanulmányaikat végző hallgatók részére.

2. Nyugdíjkorhatárhoz közel álló munkavállalók támogatása

Az Ítéltábla a nyugdíj előtt álló munkavállalói számára – erre irányuló igény alapján – egyénre szabott tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekről, és annak feltételeiről.

Az Ítéltábla a nyugdíj előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő munkavállalók betanítására, és a bíróságon szerzett szakmai tapasztalataik ítéltáblai munkavállalók részére történő átadására. Az Ítéltábla a nyugdíjas, korábbi munkavállalóit a képzéseibe oktatóként lehetőségtől függően bevonja.

3. Családbarát munkahely

A családbarát munkahely megteremtésének ösztönzése, továbbá a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából az Ítéltábla a kettő vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, valamint a várandós munkavállalók számára kérelemre a szabályozott munkarendtől eltérő munkarendet biztosít a jogszabályokban előírt, kötelezően biztosítandó munkaidő kedvezményeken túl.

A szabályozott munkarendtől eltérő munkarend iránti kérelmek elbírálásakor az Ítéltábla elnöke figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, az egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket, valamint az idős, beteg hozzátartozó ápolása miatt felmerült igényeket. Ezért az Ítéltábla elnöke a kisgyermeket nevelő, gyermekét egyedül

nevelő, idős vagy beteg hozzátartozóról gondoskodó, valamint távolról bejáró dolgozói részére a lehetőségek és az igazságszolgáltatási érdek figyelembevételével az általánostól eltérő munkaidőt engedélyez.

Az Ítéltábla a jogszabályokban előírtakon túl, a rendes évi szabadság terhére biztosítja a szabadságot a munkavállalók számára a rendkívüli családi eseményeken való részvétel érdekében (gyermekszületés, gyermek ballagása, stb.).

Az Ítéltábla a 10 éven aluli gyermeket nevelő munkatársak rendes évi szabadságának kiadása során figyelmet fordít a gyermekgondozási, köznevelési, és egyéb oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időpontjára.

Az Ítéltábla a munkavállalók 14 év alatti gyermekeit pénzügyi lehetőségei figyelembevételével családi programmal lepi meg.

Az Ítéltábla támogatja a gyermek otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról visszatérő dolgozói részmunkaidőben történő foglalkoztatását. A 3 éven aluli gyermeket nevelő munkatársak munkavállalását hivatott elősegíteni a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (továbbiakban: Bjt.) 49. § (1) bekezdése, valamint az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (továbbiakban: Iasz.) 44/A. §-a, mely alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatott bíró, illetve igazságügyi alkalmazott írásbeli kérelmére az Ítéltábla köteles a kinevezésben heti 20 óra részmunkaidőt kikötni, ha a bíró, vagy az igazságügyi alkalmazott a kérelem benyújtásakor gyermek otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

Az Ítéltábla segíti a gyermek otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról és a tartós betegállományból visszatérő dolgozói munkahelyi beilleszkedését.

Az Ítéltábla a gyermekgondozás céljából fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalókkal a gyermekgondozási távollét ideje alatt is rendszeres kapcsolatot tart fenn, így különösen tájékoztatást kapnak a szakmai, illetve családi rendezvényekről, melyeken részvételi lehetőséget biztosít számukra, illetve gyermekeiknek.

Az Ítéltábla a terhesség 6 hónapjától az érintett dolgozói számára a lehetőségek figyelembevételével könnyített munkafeltételeket biztosít és az orvosi vizsgálatokon, kezeléseken történő részvételüket esetenkénti munkaidő kedvezmény engedélyezésével segíti.

4. Képzések, tanulmányi támogatások

Az Ítéltábla a munkavállalók szakmai ismereteinek bővítése, valamint szakemberszükségletének biztosítása érdekében:

- a jogszabályban meghatározottak szerint biztosítja a dolgozók képzési kötelezettségének teljesítéséhez szükséges feltételeket;
- gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó (BÜSZ) vizsga megszervezéséről;
- dolgozói részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, a munkavállalók teljes körének biztosítja az induló képzésekről szóló pontos, naprakész tájékoztatást és biztosítja az éves központi oktatási tervben meghatározott témákban és időpontokban megrendezésre kerülő különböző szakterületekre irányuló képzéseken történő minél

szélesebb körű részvételt;

- a munkavállalók képzési igényeinek és szükségleteinek felmérésére alapozva éves képzési tervet készít, amelynek kialakítása során törekszik a munkatársak egyedi igényeinek figyelembevételére;
- a költségvetési lehetőségekhez képest további szakmai és egyéb specifikus képzések megvalósításáról gondoskodik;
- az intranetes honlapján minden dolgozója részére hozzáférhetővé teszi az oktatási tananyagokat;
- nagy hangsúlyt fektet a dolgozók rendszeres belső, felhasználói szintű informatikai oktatására;
- törekszik a szakmai információszerzés lehetőségeinek bővítésére;
- támogatja a dolgozók bírósági rendszeren kívüli tanulását;
- a munkavállalóknak tanulmányaik sikeres elvégzéséhez kérelemre eltérő munkarendet, valamint a jogszabályokban foglaltak szerint munkaidő kedvezményt biztosít.

5. Javadalmazás és juttatások

A jogszabályokban, illetve az OBH elnökének utasításaiban meghatározott juttatásokra, az abban foglalt feltételek alapján az Ítéltábla valamennyi dolgozója jogosult.

a. Illetmény

A bíró a Bjt.-ben, az igazságügyi alkalmazott az Iasz.-ban meghatározott feltételek szerint illetményre, pótlékokra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult.

Igazságügyi alkalmazott esetén a fizetési fokozathoz tartozó szorzószámot a jogszabályban meghatározott keretek között az Ítéltábla elnöke állapítja meg. Az első alkalommal történő besorolás a képzettség, az addig szerzett szakmai tapasztalat alapján történik.

b. Egyéb juttatások

A Bjt. és az Iasz. rendelkezései alapján valamennyi munkavállaló jogosult a törvényben meghatározott feltételek szerint:

- jubileumi jutalomra;
- napidíjra;
- az állam készfizető kezességvállalására lakásépítéshez és vásárláshoz, a hitelintézettől igényelt állami kamattámogatású hitel fedezetéhez.

A bírák és az igazságügyi alkalmazottak a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet alapján jogosultak a munkába járás és a hazautazás költségeinek térítésére.

A bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló 5/2013. (VI.25.) számú szabályzata (továbbiakban: Gazdálkodási Szabályzat) rendelkezik az egyéb juttatásokról. E juttatások biztosításáról indokolt kérelem alapján az Ítéltábla elnöke a vonatkozó jogszabályokban rögzített feltételek figyelembe vételével dönt.

6. Egészségügyi ellátás

Az Ítéltábla a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben, a munkaköri, szakmai, illetve a személyi higiénias alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletben, illetve a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM. rendeletben meghatározottak betartása érdekében szerződést kötött foglalkozás-egészségügyi feladatok ellátására a komplex szűrővizsgálatokat is végző Medicina B.M. Betegség Megelőző Orvosi Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.-vel (1134 Budapest, Váci út 37. I. emelet). E szerződés keretei között az Ítéltábla minden munkavállalója számára megszervezi és biztosítja az évi egy alkalommal történő foglalkozás-egészségügyi szűrővizsgálaton való részvételt.

Az Ítéltábla Fekete Sas utcai épületében havi egy alkalommal foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó orvos fogadja az Ítéltábla munkavállalóit.

Az Ítéltábla elősegíti a dolgozók megjelenését egészségügyi szűrővizsgálatokon, orvosi vizsgálatokon és kezeléseken.

Az Ítéltábla a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet alapján, a dolgozók részére a képernyő előtti munkavégzéshez, éleslátást elősegítő szemüveget biztosít a Gazdálkodási Szabályzatban meghatározott feltételek szerint.

Az Ítéltábla az egészségmegőrzés érdekében a sport és rekreációs szolgáltatások minél szélesebb körű elérhetővé tételét kívánja biztosítani a dolgozói részére és a munkavállalók jó egészségi állapotának megtartására érdekében a munkavállalókat aktív eszközökkel is ösztönzi. Így az Ítéltábla Fekete Sas utcai épületében minden dolgozója számára asztaliteniszhez való lehetőséget biztosít, továbbá biztosítja az Országos Bírósági Sportnapokon és a bírósági szervezeten belüli sporteseményeken való részvételt.

Az Ítéltábla a bírósági szervezeten belül szervezett sportrendezvényeken való aktív részvételhez minden munkavállalója számára térítésmentesen biztosít munkaidő kedvezményt és helyszínre szállítást. Az egyéb sportrendezvényeken való részvételt az Ítéltábla költségvetésének függvényében biztosítja vagy támogatja.

7. Munkakörülmények, munkafeltételek

Az Ítéltábla az éves munkavédelmi és tűzvédelmi bejárás alkalmával kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a munkavállalók munkafeltételei, munkakörülményei megfelelnek-e a vonatkozó törvény elvárásainak. A bejárást követően a szükséges változtatásokat intézkedési tervben határozza meg.

Az Ítéltábla a költségvetésének függvényében folyamatosan törekszik a munkakörülmények, munkafeltételek javítására, valamint az ügyfelek részére megfelelő körülmények kialakítására.

8. Akadálymentesítés

Az Ítéltábla épületeibe való bejutás során és az épületeken belül biztosított a mozgássérült személyek akadálymentes közlekedése. Az Ítéltábla ügyfelek számára nyitott területei alkalmasak mozgássérült személyek bejutására és fogadására.

A munkahelyi környezet alkalmas a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésére.

Az Ítéltábla honlapja akadálymentesített, azt látássérült személyek is használhatják.

9. Az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározottak érvényre juttatását szolgáló intézkedések

Az Ítéltábla biztosítja, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet a munkavállalók már a munkába lépésükkor megismerjék.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet, valamint az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálatáról szóló beszámolót az Ítéltábla elnöke a munkavállalók számára az Ítéltábla internetes és intranetes honlapján is közzéteszi. Az Esélyegyenlőségi Terv közzétételéről, módosításáról, valamint az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálatáról szóló beszámoló közzétételéről az Ítéltábla dolgozói elektronikus levélben értesítést kapnak.

Az Ítéltábla, mint munkáltató, valamint az Ítéltábla minden munkavállalója köteles a jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak betartására és betartatására.

A vezetők kiemelt feladata az esélyegyenlőség biztosítása és annak ellenőrzése, hogy az esélyegyenlőség az egyes eljárásokban, valamint az ügyfelekkel való bánásmód során maradéktalanul megvalósul-e.

IV. Célkitűzések

- Az Ítéltáblára érkező új munkavállalókat az Elnöki Iroda a belépésüket követően ellátja a szükséges információkkal, tájékoztató anyagokkal, szükség szerint oktatásokat tart annak érdekében, hogy minél gyorsabban integrálódjanak. A közvetlen munkahelyi vezetők munkaköri kötelezettsége a beilleszkedés elősegítése.
- Az Ítéltábla munkavállalói részére biztosítja a részvételt a saját szervezésű és – az OBH MIA közreműködésével – a központi szervezésű oktatásokon a szakmai ismeretek magas szinten tartása érdekében.
- Az Ítéltábla törekszik a környezettudatosabb munkahely kialakítására, ennek megfelelően a takarékosabb energia- és papírfelhasználás, a szelektív hulladékgyűjtés megvalósítására. Ezen túlmenően a közbeszerzési eljárások során a lehetőségekhez mérten igyekszik figyelembe venni a környezetbarát szempontokat is.

V. Konkrét programok, intézkedések

1. Esélyegyenlőségi referens kinevezése, feladatainak meghatározása

Az Ítéltábla elnöke esélyegyenlőségi referenst nevez ki, aki az Elnöki Iroda csoportvezetője. Az Ítéltábla elnöke az esélyegyenlőségi referens útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését.

Az esélyegyenlőségi referens feladata különösen:

- az esélyegyenlőségi terv teljesülésének figyelemmel kísérése;
- az Esélyegyenlőségi Terv teljesüléséről beszámoló készítése minden év szeptember 15-ig;
- az Esélyegyenlőségi Terv módosítására javaslatot tesz;
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervet előkészíti;
- javaslattétel esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedés bevezetésére;
- figyelemmel kíséri a nyugdíjkorhatár előtt álló munkavállalók speciális tájékoztatását.

2. Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítését szolgáló eljárás

Az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség megsértése, hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás esetén a sérelmet szenvedett munkavállaló, pályázó, jelentkező (a továbbiakban: sértett) névvel vagy anonim módon az Ítéltábla elnökéhez fordulhat panasszal. E rendelkezés nem érinti azt a jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a jogszabályban rögzített, általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

Az esélyegyenlőségi panaszokat az Ítéltábla elnöke vizsgálja ki, és szükség szerint intézkedik. A panaszok kivizsgálására a törvény és a panaszokkal kapcsolatos eljárásról szóló 7/2018. (VII. 11.) OBH utasítás az irányadó.

Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülését a törvényben foglaltak szerint hatóság ellenőrzi. A törvény 17. §-a szerint a sértett hatósági eljárást indíthat.


3. Foglalkoztatási követelmények

A bírói és igazságügyi alkalmazotti állások betöltése a Bszi. és az Iasz. rendelkezései szerint történik.

Az Ítéltábla a pályázatok kiírása során, továbbá egyéb álláshirdetéseiben, az alkalmazási feltételek megfogalmazásában és a szolgálati jogviszony létesítése során a törvényben foglaltak szerint jár el, különös tekintettel a 8. §-ban felsoroltakra.

A kiválasztás során kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, ismeretekre, képességekre, készségekre, gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt. Az Ítéltábla ugyanakkor az arra alkalmas munkakörök betöltésénél a fogyatékkal élő személyek alkalmazására lehetőséget teremt.

Budapest, 2019. szeptember 13.



Dr. Ribai Csilla
elnök