



**A FŐVÁROSI TÖRVÉNYSZÉK
ELNÖKE**
2015.EI.II.B.89/92.

**A FŐVÁROSI TÖRVÉNYSZÉK
50. számú
SZABÁLYZATA**

**A FŐVÁROSI TÖRVÉNYSZÉK
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Törvény) 63. § (4) bekezdése alapján - az Alaptörvényben, a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvényben (a továbbiakban: Bszi.), a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvényben (a továbbiakban: Bjt.), az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvényben (a továbbiakban: lasz.), illetve a tárgyhoz kapcsolódó egyéb jogszabályokban, az Országos Bírósági Hivatal (a továbbiakban: OBH) elnökének utasításaival és a Fővárosi Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatában (a továbbiakban: SZMSZ) meghatározottakkal összhangban, - a Bírósági Dolgozók Szakszervezetének fővárosi törvényszéki szervezetével együttműködve - a Fővárosi Törvényszék Esélyegyenlőségi Tervét (a továbbiakban: terv) a **2017. április 15. - 2018. április 14.** közötti időszakra az alábbiak szerint szabályozom.

Általános célok, alapelvek

1. § A terv hatálya a Fővárosi Törvényszékre és a területén működő bíróságokra (a továbbiakban együtt: bíróság), illetve a bíróságon szolgálatot teljesítő bírákra és igazságügyi alkalmazottakra (a továbbiakban együtt: bírósági dolgozók) terjed ki.

2. § (1) A bíróság a Törvény 4. §-a alapján a szolgálati jogviszony létesítésekor, a jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során, a Törvény 5. §-a alapján az egyes foglalkoztatási jogviszonyai, illetve az ügyfélforgalom bonyolítása során, az egyenlő bánásmód követelményét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmát köteles megtartani, és mindent megtenni annak megtartatása érdekében. Ezen kötelezettségét szem előtt tartva kell eljárnia

- a) a munkáltatónak (valamennyi szervezeti egység vezetőjének) az egyes foglalkoztatási jogviszonyok intézése során,
- b) a bíróságnak, mint jogi személynek a működéséhez kapcsolódó egyéb jogviszonyokkal

összefüggésben.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak betartása, betartatása során az alábbi meghatározó elveknek kell érvényesülniük:

- a) hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód,
- b) emberi méltóság tiszteletben tartása,
- c) partneri kapcsolat, együttműködés,
- d) méltányos, rugalmas bánásmód.

(3) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a bírósági dolgozók hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, kártérítési és fegyelmi felelősség, szolgálati jogviszony megszüntetése, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, a képzés és továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén, továbbá a bírósági dolgozók (koruk, nemük, családi- vagy egészségi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti) diszkriminációját.

(4) A hátrányos megkülönböztetés eseteire a Törvény 8. és 9. §-ában foglaltak az irányadók. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a Törvény III. fejezetében meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

(5) A munkáltató a kinevezés során és a szolgálati viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

(6) A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja és elvárja minden szervezeti egység vezetőjétől és dolgozójától a kölcsönös tiszteletet, elismerést, megbecsülést a bírósági dolgozók emberi értékei, méltósága és egyéniségének megvédése érdekében. A munkáltató a saját és a bírósági dolgozók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve, költségvetésének függvényében olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely hozzájárul a Törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

(7) A munkáltató és a bírósági dolgozók kapcsolatait, a fenti elveket tükrözi - a Bszi., Bjt. és az Iasz. rendelkezéseinek következetes betartása mellett - az OBH elnökének utasításával kiadott, a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló szabályzat, mely megállapítja a bírák és igazságügyi alkalmazottak cafetéria-juttatásának, lakáscélú támogatásának, valamint a bírák és az igazságügyi alkalmazottak részére adható, alapilletmény jellegűnek nem minősülő egyes személyi juttatásának szabályait. Az elvek maradéktalanul megjelennek továbbá a bírák és igazságügyi alkalmazottak tevékenysége elismeréséről szóló szabályzatról rendelkező OBH utasításban, az SZMSZ-ben, valamint a belső szabályzatokban.

(8) A munkáltató tiszteletben tartja a bírósági dolgozók és a demokratikus úton létrejött munkavállalói érdekképviseltek jogait. Elkötelezett a kölcsönös bizalom és tiszteleten alapuló együttműködés iránt a bírósági dolgozók esélyegyenlőségének biztosítása végett.

3. § A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértések megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

A terv célkitűzéseit megalapozó, törvénnyel érintett egyes területek

4. § (1) A bírói és igazságügyi alkalmazotti állások betöltése a Bszi., a Bjt., és az Iasz. rendelkezései szerint történik azzal, hogy a javaslattétel, illetve a konkrét kiválasztás során a Törvénnyel érintett diszkriminatív elemek nem érvényesülhetnek, a munkáltatót kizárólag szakmai szempontok, illetve működési érdekek vezethetik az egyes pályázók érdekeit is szem előtt tartva.

(2) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, egyéb álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál - az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kötöttségek figyelembevételével - nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, családi, egészségügyi stb. szempontból. A kiválasztás során kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, ismeretekre, képességekre, készségekre, gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.

(3) A vezetők esetében a Bszi. 127. §-át, illetve az Iasz. 31. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a pályázat kiírásában a munkáltató egyéb feltételeket is meghatározhat, azonban a további feltételek kizárólag az állás betöltéséhez szakmai-szervezeti szempontból kapcsolódó előírások lehetnek, nemre, életkorra vonatkozó, illetve egyéb diszkriminatív elemeket nem tartalmazhatnak.

(4) Amennyiben a pályázat kiírása nem kötelező, illetve hirdetés feladására azért sincs szükség, mert a hirdetés nélkül beérkezett önéletrajzokat benyújtók, vagy elektronikus úton az álláskeresők portáljának megnyitásával is választási helyzetbe hozhatja magát a munkáltató, úgy a kiválasztásra a pályázat útján történő betöltés szabályai az irányadók.

5. § A bírósági dolgozók javadalmazásának megállapítása a bírák tekintetében a Bjt. XII. fejezetében, az igazságügyi alkalmazottak esetében az Iasz. IX. fejezetében foglaltak alapján történik, amelyek értelmében a bírósági dolgozó a felhívott törvényi fejezetekben meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, jubileumi jutalomra, napidíjra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult.

6. § (1) Az Iasz. 103/A. § (1) bekezdése alapján az igazságügyi alkalmazott alapilletménye nem lehet kevesebb a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 134. § (2) bekezdésében meghatározott központi államigazgatási szerveknél a besorolása szerint azonos szolgálati idővel rendelkező kormánytisztviselő Kttv. szerinti illetménykiegészítéssel növelt alapilletményénél.

(2) A bírósági titkár alapilletménye nem lehet kevesebb a Kttv. szerint a központi államigazgatási szerveknél [Kttv. 134. § (1) bekezdés] a szolgálati viszonya kezdetétől számítva azonos szolgálati idővel rendelkező kormánytisztviselőnek az illetménykiegészítéssel növelt alapilletményénél.

(3) A bírósági fogalmazó alapilletménye nem lehet kevesebb a Kttv. szerint a megyei, fővárosi kormányhivatalnál a besorolása szerint azonos szolgálati idővel rendelkező kormánytisztviselőnek az illetménykiegészítéssel növelt alapilletményénél.

(4) Az (1)-(3) bekezdés szerint számított illetmény-különbözetet életpálya-különbözetként kell kifizetni.

7. § A Fővárosi Törvényszék a Bszi. 135.§-a, a Bjt. 45.§ (3) bekezdése és az Iasz. 38.§ (1) bekezdés f) pontja szerint biztosítja a bírósági dolgozók képzési kötelezettségének teljesítéséhez szükséges feltételeket.

Konkrét célok, programok, intézkedések

8. § A Fővárosi Törvényszék az arra alkalmas munkakörök betöltésénél fogyatékkal élő személyek alkalmazására törekszik.

9. § (1) A Fővárosi Törvényszék a bírósági dolgozók részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, és biztosítja - az éves központi oktatási tervben meghatározott témákban és időpontokban - megrendezésre kerülő különböző szakterületekre irányuló képzéseken történő minél szélesebb körű részvételt. A képzési terv kialakítása során a Fővárosi Törvényszék törekszik a munkatársak egyedi igényeinek figyelembe vételére.

(2) A Fővárosi Törvényszék minél több bírósági dolgozónak lehetőséget biztosít előadóként, moderátorként az oktatásokban való közreműködésre.

(3) A Fővárosi Törvényszék a bírósági fogalmazók részére – az e tárgyú IM rendeletben és OIT szabályzatban (OBH elnöki utasításban) meghatározottak szerint kiadott képzési terv alapján – az oktatási tervben foglaltak szerint biztosítja a 3 éves elismert szakmai gyakorlat megszerzéséhez, a jogi szakvizsga sikeres letételéhez, illetve a bírói pályára való felkészüléshez szükséges képzéseket.

(4) A Fővárosi Törvényszék az intranetes honlapján az Oktatási Oldalon az E-Tananyag menüpontban minden bírósági dolgozó részére hozzáférhetővé teszi az oktatási tananyagokat.

(5) A Fővárosi Törvényszék gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó (BÜSZ) vizsga megszervezéséről, illetve a költségvetési lehetőségekhez képest további szakmai és egyéb specifikus képzések megvalósításáról.

(6) A Fővárosi Törvényszék

- a) nagy hangsúlyt fektet a bírósági dolgozók rendszeres belső informatikai (felhasználói szintű) oktatására,
- b) célul tűzi ki a belső képzések e-learning alapú, távoktatási képzéssé történő alakítását,
- c) törekszik a szakmai információszerzés lehetőségeinek bővítésére,
- d) támogatja a bírósági dolgozók bírósági rendszeren kívüli tanulását.

10. § (1) A Fővárosi Törvényszéken 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 a foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó orvos működik azzal, hogy a felhívott jogszabályokban előírt feladatait a tárgyban külön létrejött szerződés alapján látja el.

(2) A Fővárosi Törvényszék évente megszervezi és biztosítja valamennyi bírósági dolgozó időszakos foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát.

(3) A munkáltató a 40 év feletti bírósági dolgozók megelőző szűrővizsgálatokon, vagy az egészségügyi kezeléseken való részvételét – az orvosi beutaló, vagy az egészségügyi intézménybe adott vizsgálati időpont bemutatása esetén - a munkaidő terhére legfeljebb havi 4 óra időtartamban biztosítja.

(4) A Fővárosi Törvényszék a munkahelyi stressz-helyzetek és egyéb egészségügyi problémák kezelése érdekében stressz-kezelési programot dolgoz ki. („*Stressz-mentes bíróságért rendezvény-sorozat a bíróságokon*”). A rekreációs terek kialakításával, azok használatának népszerűsítésével csökkenti a bírósági dolgozók munkahelyi stresszét.

(5) A Fővárosi Törvényszék a foglalkozás-egészség-politika mellett az egészségmegőrzés érdekében a sport és rekreációs szolgáltatások minél szélesebb körű elérhetővé tételét kívánja biztosítani a bírósági dolgozók részére.

11. § A Fővárosi Törvényszék a költségvetésének függvényében a bírósági épületek korszerűsítésével, épületek vagyongazdálkodási jogának megszerzésével, bérletével stb. folyamatosan törekszik a bírósági dolgozók munkakörülményeinek, munkafeltételeinek javítására, és az ügyfelek részére megfelelő körülmények, illetve korszerű ügyfélcentrum kialakítására. A bírósági épületek korszerűsítése során kiemelt figyelmet fordít az épületek akadálymentes megközelítésére.

12. § (1) A Fővárosi Törvényszék az ügyfélkapcsolatok terén célul tűzte ki a minőségi információs és kezelőirodai szolgáltatások nyújtását.

(2) A Fővárosi Törvényszék az ügyfélcentrumában a látássérült és a hallássérült ügyfelek részére speciális írásos és hanganyagokat bocsát rendelkezésre.

(3) Az információs esélyegyenlőség biztosítása érdekében a Fővárosi Törvényszék Könyvtára a törvényszékre látogató ügyfelek számára is biztosítja az olvasóteremben elhelyezett szakirodalom használatát. A könyvtárosok közreműködnek az információtechnológiai eszközök működtetésében, szakmai segítséget nyújtanak a jogi szakirodalomban való eligazodásban. Tájékoztatják az ügyfeleket a nyilvános jogi szakkönyvtárak szolgáltatásairól.

13. § A munkáltató a kisgyermeket nevelő, gyermekét egyedül nevelő, beteg vagy idős hozzátartozóról gondoskodó távolról bejáró bírósági dolgozók részére a lehetőségek figyelembe vételével az általánostól eltérő munkaidőt engedélyez.

14.§ A munkáltató a terhesség 6 hónapjától az érintett bírósági dolgozók számára a lehetőségek figyelembe vételével könnyített munkafeltételeket biztosít és a szükséges, de nem előírt orvosi vizsgálatokon, kezeléseken történő részvételüket esetenkénti munkaidő kedvezmény engedélyezésével segíti.

15. § (1) A munkáltató a GYED-en és GYES-en lévő szülővel a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a bíróság gyermek-, illetve családi rendezvényeire.

(2) A Fővárosi Törvényszék támogatja a GYED-en és GYES-en lévő bírósági dolgozók részmunkaidőben, illetőleg távmunkában történő foglalkoztatását.

(3) A munkáltató segíti a GYED-ről, GYES-ről és tartós betegállományból visszatérő bírósági dolgozók munkahelyi beilleszkedését.

16. § A munkáltató évente egy munkanapon szervezeten is lehetőséget biztosít a bírósági dolgozóknak, hogy megmutassák gyermeküknek a bíróság épületét, és bemutassák, mivel foglalkoznak.

17. § (1) A Fővárosi Törvényszék a terv megvalósítási időszakában munkavállalói elégedettséget mérő kérdőív összeállításával és kiértékelésével, - esetenként a fogyatékkal élő munkavállalók körében külön is - felmérést végez annak érdekében, hogy az esélyegyenlőség minél szélesebb körben, minél magasabb szinten megvalósuljon.

(2) A Fővárosi Törvényszék az esélyegyenlőségi terv és az abban meghatározott elvek tudatosítása érdekében, valamint a fogyatékkal élőkkel való kommunikációra és a velük való együttműködés kialakítására koncentráció képzést, tréninget, a munkavállalói szemléletformálást elősegítő programokat és rendezvényeket szervez.

A tervben meghatározottak érvényre juttatását szolgáló intézkedések

18. § (1) A Fővárosi Törvényszék elnöke a Titkárság útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését, és e célból a főosztályon esélyegyenlőségi referens működik. A feladatot a Titkárság vezetője látja el.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,
- b) az időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése, az előző időszakról szóló beszámoló elkészítése,
- c) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása,
- d) együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal.

(3) Az egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos észrevételek névvel vagy anonim módon történő bejelentésére az ügyfélcentrumban kihelyezett zárt gyűjtőláda szolgál.

Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítését szolgáló eljárás

19. § (1) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett bírósági dolgozó, pályázó, jelentkező (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat panasszal. E rendelkezés nem érinti azt a jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a Törvény alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

(2) Az esélyegyenlőségi panaszokat a Fővárosi Törvényszék Elnöki Kezelőirodáján kell kezelni a BÜSZ szabályai szerint.

(3) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt kivizsgálja, szükség szerint meghallgatást tart, majd az ügyben készített jelentésében - meghallgatás esetén az erről készült jegyzőkönyvvel, véleményével, javaslataival, a sértett részére előkészített válasz-tervezettel - a panasz

kézhezvételétől számított 8 napon, a panasz jellegének függvényében, indokolt esetben 15 napon belül a Fővárosi Törvényszék elnökét tájékoztatja.

(4) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a döntéséig bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet a munkáltató által kijelölt, illetve a sértett által a Polgári perrendtartásról szóló törvény szabályai szerint meghatalmazott személy.

(5) A Fővárosi Törvényszék elnöke - a referens állásfoglalását figyelembe véve, szükség szerint a panasszal érintett vezetővel is egyeztetve - 8 napon belül köteles a panaszt elbírálni és erről a sértettet értesíteni.

(6) Amennyiben a panasz a bíróság, mint közhatalmi szerv döntését, vagy intézkedését érinti, továbbá a sértett panasza esetén megállapítható, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével a döntésének kialakítására irányadó jogszabályoknak megfelelően, azokat nem sértve járt el, úgy a panaszt az esélyegyenlőségi referens - a Fővárosi Törvényszék elnökének előzetes tájékoztatásával - elutasítja.

20. § (1) Az esélyegyenlőségi terv a Fővárosi Törvényszék intranetes és internetes honlapján közzétételre kerül.

(2) Az esélyegyenlőséggel összefüggő alapvető jogszabályokat, szabályzatokat, rendezvényeket, híreket az intranet esélyegyenlőség menüpontja tartalmazza.

21. § A bírósági dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó, a létszámra, nemre, korra stb. vonatkozó adatokat a Melléklet tartalmazza.

22. § Ez a szabályzat **2017. április 15.** napján lép hatályba, egyidejűleg a 2015.El.II.B.89/42.. számú szabályzat hatályát veszti.

Budapest, 2017. április 11.

Dr. Fazekas Sándor s.k.