

Kaposvári Törvényszék Elnöke

2014.El.VII.D.31. szám



**A KAPOSVÁRI TÖRVÉNYSZÉK
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

2014. - 2016. évre

Kaposvár, 2014.

A Kaposvári Törvényszék Esélyegyenlőségi Terve
2014. június hó 15. napjától 2016. június hó 15. napjáig tartó időszakra

A Kaposvári Törvényszék, mint munkáltató az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63.§ (4) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadta el, és törekszik annak teljesítésére.

I. Irányadó alapelvek

1. A munkáltató megelőzi és megakadályozza a munkavállalók közvetlen, illetve közvetett hátrányos megkülönböztetését, zaklatását, jogellenes elkülönítését, megtorlását, valamint az ezekre adott utasítást, a munkavállalók

- neme
- faji hovatartozása
- bőrszíne
- nemzetisége
- nemzetiséghez való tartozása
- anyanyelve
- fogyatékosága
- egészségi állapota
- vallási vagy világnézeti meggyőződése
- politikai vagy más véleménye
- családi állapota
- anyasága/terhessége vagy apasága
- szexuális irányultsága
- nemi identitása
- életkora
- társadalmi származása

- vagyoni helyzete
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, határozott időtartama,
- érdekképviselőbe való tartozása
- egyéb tulajdonsága vagy jellemzője

mint védett tulajdonságon alapuló diszkriminációját.

2. Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, ha a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, vagy az előző esetekhez nem tartozó, de a tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

II. Az alapelvek megvalósulása érdekében

1. A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállaló emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.
2. 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.

Az együttműködés során az Országos Bírósági Hivatal vonatkozó szabályzatait maradéktalanul teljesíti, és ezen túlmenően előnyben részesítést alkalmazva elősegíti a védett tulajdonsággal rendelkező, illetve hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javítását.

3. A munkáltató a foglalkoztatás során megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését a munkaerő felvétel, a pályázatok kiírása és elbírálására, a munkabérek, jövedelmek, egyéb juttatások, a képzés, továbbképzés, szakmai előmenetel, munkakörülmények biztosítása, az áthelyezés, illetve munkaviszony megszüntetése során.

A faji hovatartozásra, a nemzetiségi, nemzetiséghez való tartozásra, fogyatékosagra, egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges adatok, ezért csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők. A nyilatkozattétel nem kötelező, de a munkavállaló csak abban az esetben részesülhet a felsorolt tulajdonságok alapján pozitív megkülönböztetésben, ha adata nyilvántartásához és kezeléséhez az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezésének megfelelően írásbeli hozzájárulását adja.

A fenti különleges adatok munkáltató által történő kezelése nem alapulhat vélelmen, a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók támogatását célzó szándék nem pótolja az adatkezeléshez való egyedi hozzájárulást.

Az adatszolgáltatás önkéntes lehet csak, sem az esetleges válaszdadás megtagadása, sem az adott válasz tartalma miatt, illetve abból levonható következtetések miatt nem érheti hátrány a munkavállalót.

A munkáltató az így megismert adatok biztonságáról gondoskodik, azokat a 2011. évi CXII. törvény előírásai szerint kezeli. A nyilvántartott különleges

adatokhoz csak azon munkatársak férhetnek hozzá, akik a terv elkészítésében és végrehajtásában részt vesznek.

III. Az esélyegyenlőségi terv hatálya

Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed a Kaposvári Törvényszék területén működő valamennyi bíróságra, valamint a Kaposvári Törvényszék bíraira, igazságügyi alkalmazottjaira és fizikai dolgozóira.

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportba az alábbiak tartoznak:

- a nők,
- a 40 évnél idősebb munkavállalók,
- a romák,
- a fogyatékos személyek,
- a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók.

A munkáltató a fentiekén túl hátrányos helyzetű csoportba tartozóként kezeli az alábbi munkavállalókat:

- nagycsaládosok (saját háztartásban 3 vagy ennél több eltartott gyermeket nevelő, illetve 2 vagy több gyermeket egyedül nevelő szülő),
- a fogyatékos gyermeket, tartósan beteg gyermeket vagy szülőt saját háztartásában gondozó munkavállalók,
- a pályakezdők (a 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – be nem töltött munkavállaló, aki első alkalommal létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt – az egy éves munkaviszony eléréséig),

- nyugdíj előtt állók (a nyugdíjra jogosultságot megteremtő életkor elérése előtti 5 évben a munkáltatónál jogviszonyban álló munkavállaló)
- nyugdíjas

IV. Helyzetfelmérés

A Kaposvári Törvényszék engedélyezet létszáma 357 fő, tényleges létszáma 350 fő.

A I/1. pontban felsorolt védett tulajdonságokkal rendelkező és a III. pontban felsorolt hátrányos helyzetben lévő munkavállalókra vonatkozó, a munkáltatói adatnyilvántartásból nyert adatok:

- A nemre vonatkozó adatok
 - Nők: 280
 - Férfiak: 79
- Életkor
 - 40 évnél idősebb munkavállalók: 219
- Anyaság vagy apaság
 - 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló: 241
 - 2 vagy több 10 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló: 32
 - 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló: 9
- Foglalkoztatási jogviszony jellege
 - Határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatottak: 332
 - Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak: 27
 - Részmunkaidősök: 7
 - Vezető beosztású: 17
 - Bíró: 83
 - Titkár: 23

- Fogalmazó: 7
 - Ügyintéző: 31
 - Tisztviselő: 83
 - Írnok: 62
 - Fizikai dolgozó: 56
 - Pályakezdő: 7
 - Nagycsaládosok: 8
- Nyugdíj előtt állók: 2
 - Idegen nyelvtudással/ismerettel rendelkezők: 90

V. Intézkedések a megfogalmazott célok elérése érdekében

1. A munkáltató esélyegyenlőséget biztosít a foglalkoztatást megelőző folyamatban, a jogviszony létesítése, tartama és megszüntetése során.

➤ A pályázatok kiírásakor, álláshirdetés megfogalmazásakor, a munkavállaló kiválasztásakor alkalmazott szempontrendszerben kizáró vagy korlátozó körülményként nem szerepelhet védett tulajdonság vagy hátrányos csoporthoz tartozás – kivéve az adott munkakör betöltéséhez szükséges és jogszabályi előírásnak megfelelő megkülönböztetés esetén.

➤ A munkaerő felvételkor az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, szakmai ismeretekre, a munkavállalók képességeire, készségeire, gyakorlati tapasztalataira helyezi a hangsúlyt.

A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszabb idejű szakmai gyakorlati munkatapasztalatot, és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készséget és képességet.

➤ *A fizikai, írnoki, tisztviselői, ügyintézői munkakör betöltésére az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon, a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.*

- A megüresedett határozatlan időre szóló álláshelyek betöltésekor előnyt biztosít a határozott időre kinevezéssel foglalkoztatott, illetve részmunkaidőben, már alkalmazott dolgozók számára.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnöke

2. A munkáltató biztosítja az esélyegyenlőséget a bérezés és juttatások területén.

- A bérezés a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. számú törvény és az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. számú törvény alapján történik.
- A fizikai dolgozók 2012. évi I. számú törvény alapján közös megegyezéssel történő illetmény megállapításakor a munkáltató figyelembe veszi a betöltendő munkakör ellátásához szükséges feltételeket, a munkavállaló kompetenciáit, és ezen objektív mércék alapján megakadályozza az indokolatlan béreltéréseket.
- Az Országos Bírósági Hivatal elnökének 5/2013. (VI.25.) OBH utasításának megfelelően biztosítja a szolgálati jogviszonyban állóknak a caffetéria juttatást.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnöke

3. A munkáltató elősegíti a képzéshez, a tudáshoz, információhoz való egyenlő hozzáférést, az „életen át” tartó tanulás lehetőségét.

- A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállalók teljes köre hozzáférhessen a képzésekről szóló tájékoztatáshoz.
- A szakmai életút folyamatos fejlesztése érdekében tanulmányi szerződéssel, munkaidő kedvezményekkel támogatja
 - a másoddiploma megszerzését a szakjogász képzésben,

- a szakterületi, célorientált ismeretek megszerzését biztosító képzésben – a munkavállaló által betöltött munkakörtől függetlenül,
- A munkáltató biztosítja a bírák és az igazságügyi alkalmazottak részére a szervezett képzéseken való részvételt.
- Gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó, az 5/2001. (III.13.) IM számú rendeletben foglaltaknak megfelelő szakvizsga lehetőségéről.
- Az igazságügyi ügyintézők tudásának, ismereteinek naprakész állapota érdekében – igény szerint - évente egy alkalommal előadásorozatot szervez, amire a munkaidő kedvezményt biztosítja.
- Támogatja a bírósági közvetítői és tanúgondozási képzésekben való részvételt.
- A munkáltató a Berzsényi Könyvtár működtetésével segíti a szakmai, tudományos és kutatói tevékenységet. Oktatási anyagok biztosításával hozzájárul jogszabályokban meghatározott, az igazságügyi alkalmazottak által teljesítendő vizsgákra, beszámolókra való felkészüléshez, továbbá segíti az ítélkező munkát.

Azon munkavállalók, akik munkavégzésük során nem rendelkeznek számítógépes hozzáféréssel, a könyvtárban üzemeltetett számítógép igénybe vételével jogosultak elektronikus ügyintézésre, adat és információkeresésre – a könyvtárossal előzetesen egyeztetett, a munkaidőn kívüli (például ebéidő) időpontban.

- Újabb számítógépes programok bevezetése esetén a munkáltató a követelményeknek megfelelő informatikai oktatást szervez.
- A munkáltató – a munkavállaló által betöltött munkakörtől függetlenül – dolgozói részére – igény esetén – ECDL számítógép használói képesítés megszerzésére felkészítő tanfolyamot szervez – kiemelt célcsoportként kezelve a 40 év feletti munkavállalókat.

- Az idegen nyelv ismeret megszerzését, illetve szinten tartását támogatja azzal, hogy munkaidőn kívül – hétfőtől csütörtökig 16 órától 17 óráig, pénteken 13 órától 14 óráig – a munkavállalók által kezdeményezett csoportos oktatás helyszínét biztosítja a Kaposvári Törvényszék klubtermében, a helyi bíróságok közösségi termében, kiemelt célcsoportként kezelve a 40 év feletti munkavállalókat.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnökhelyettese, könyvtáros, informatikai osztályvezető

4. A munkáltató törekszik arra, hogy a munkakörülmények a Kaposvári Törvényszék valamennyi – székhely és helyi – egységében azonosak legyenek, a körülmények javítása egyenlő arányban és ütemben történjen.
 - A munkáltató a létszám és ügyelosztás rendjének meghatározásakor a munkateher egyenlő elosztását biztosítja.

Ennek érdekében Kaposvári Törvényszék Büntető, valamint Polgári, Gazdasági és Közigazgatási Kollégiumának vezetői minden év november 30. napjáig felméri a munkamennyiséget és elosztást, amiről jelentést készítenek, és szükség esetén intézkedési javaslatot tesznek.

A munkáltató ezen javaslatokat, valamint a Dél-dunántúli Regionális Közigazgatási és Munkaügyi Kollégium vezetője javaslatát a Kaposvári Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata készítésekor figyelembe veszi.

- A munkáltató a Kaposvári Törvényszék valamennyi egységében a kazettás magnók használata helyett számítógépes hangfelvétel alkalmazását biztosítja és annak használatát megköveteli.
- A munkáltató biztosítja a részmunkaidős foglalkoztatást.

E téren kiemelt célcsoportként kezeli a nagycsaládos, illetve kiskorú gyermeket egyedül nevelő munkavállalókat, valamint a fogyatékos gyermeket, a tartósan beteg gyermeket vagy szülőt saját háztartásban gondozó munkavállalókat.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnöke, kollégiumvezetők

5. A munkáltató a családos munkavállalók számára kedvezményeket biztosít, segíti a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását.
 - A munkáltató a szabadságok kiadásakor az iskolai, óvodai, bölcsődei szünetek időpontját figyelembe veszi.
 - A munkáltató segítséget nyújt a gyermekek nyári szünidő alatti üdültetéséhez a Kaposvári Törvényszék fonyódi üdülőjében szervezett gyermektáborban.
 - A munkáltató előzetes egyeztetés alapján lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságra, ha családi okból ez szükséges.
 - A munkavállalók gyermekei Somogy megye bíróságain – szakirányú tanulmányaik idején – szakmai gyakorlaton vehetnek részt, és diplomájuk elkészítéséhez a munkáltató segítséget nyújt.
 - A munkáltató a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókkal a távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot. A munkahelyen szervezett társasági és szakmai programokról írásban vagy elektronikus úton értesítést küld részükre.

A munkáltató segíti ezen munkavállalókat a munkába való visszatéréskor, igény esetén instruktorkijelölésével.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnökhelyettese

6. A munkáltató a munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megteremtése és megóvása érdekében

- biztosítja, hogy a munkavállalók a munkahelyen kéthetente rendelő, foglalkozás egészségügyi feladatokat ellátó orvoshoz fordulhassanak,
- a 40 év feletti életkorú munkavállalóknak két évente prevenciós programban való önkéntes részvételt biztosít, megszervezve a szemészeti, bőrgyógyászati, nőgyógyászati, urológiai, tüdőszűrő, mammográfia, kardiológiai és laborvizsgálatokat,
- a képernyő előtt munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI.3.) EÜM számú rendelet alapján a dolgozók részére a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást elősegítő szemüveget biztosít azzal, hogy a jogosultak körét kibővíti azon fizikai dolgozókkal, akik munkaidejük egy részében a számítógéppel dolgoznak; ők a munkáltatói költségkeret terhére jogosultak a rendeletben írt kedvezményre.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnöke

- A munkáltató biztosítja a munkavállalók részére a kulturális és sportlehetőséget, és ennek érdekében negyedévente pénteki napon kulturális rendezvényeket szervez a Berzsenyi Könyvtárban, továbbá a Kaposvári Törvényszék klubtermében szórakozási lehetőség biztosít évi két alkalommal.
- A Kaposvári Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatában megjelölt sportrendezvényeken való részvételt biztosítja a munkavállalók részére, és együttműködik a Somogy Megyei Igazságügyi Sport és Szabadidős Egyesülettel.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnökhelyettese

7. A munkáltató a munkavállalók önkéntes adatszolgáltatását elemezve a fogyatékkal élő munkavállalók munkakörülményeinek további javítására törekszik, biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet, a tervezési, döntési folyamatok során kiemelten kezeli a fogyatékos személyek sajátos szükségleteit, az akadálymentes környezetet fenntartja és arra különös figyelmet fordít átalakítás, felújítás illetve új beruházás megvalósításakor.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnökhelyettese

8. A munkáltató a III. pontban meghatározott pályakezdő munkavállaló munkakezdését segíti azzal, hogy kérelemre szóbeli tájékoztatást ad Somogy megyében működő bíróságok főbb adatairól, szervezeti felépítéséről, vezetők elérhetőségéről, valamint a munkavállalókat megillető juttatásokról, őt illető kedvezményekről és az esélyegyenlőségi tervről.

Felelős: a pályakezdő felett a munkáltatói jogkört gyakorló járásbírói elnökök, a Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elnöke, a Kaposvári Törvényszék elnöke,

A munkáltató az öt évvel nyugdíj előtt álló munkavállalókat – igény esetén – a lehetséges nyugdíjazási formákról, a jogosultság feltételeiről tájékoztatja.

Felelős: a Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elnöke

A munkáltató a nyugdíjas munkavállalókat igény szerint, de minimum 2 évente találkozási hívja; érdeklődésükre számot tartó szakmai és egyéb közösségi programokról őket értesíti, részvételüket támogatja.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnökhelyettese

9. A munkáltató együttműködik az érdekképviselői szervezetekkel, különösen a *Bírósági Dolgozók Szakszervezete Somogy Megyei Alapszervezetével* és a *Magyar Bírói Egyesület Somogy Megyei Szervezetével*; biztosítja a döntést hozó fórumokon, a Kaposvári Törvényszék elnöki értekezletein való részvételüket, javaslattételi és véleményezési joguk gyakorlását.

Felelős: a Kaposvári Törvényszék elnöke

10. A munkáltató az esélyegyenlőség megteremtése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens: dr. Leidecker Andrea

A referens feladata:

- az esélyegyenlőségi terv teljesítésének vizsgálata, amiről a munkáltató részére adott év március hó 31. napjáig beszámolót készít,
- részt vesz a Kaposvári Törvényszék elnöki értekezletein, döntést hozó fórumokon,
- 2016. május hó 15. napjáig – a munkáltatóval, munkavállalókkal történt egyeztetést követően – elkészíti a 2016. június hó 15. napjától 2018. június hó 15. napjáig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet.

Adott év december és július hónap első pénteki napján fogadóórát tart.

11. A munkáltató a szervezeten belül az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárás keretében lehetőséget biztosít a panasztételre.


- Az egyenlő bánásmód megsértése – a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás – esetén a munkavállaló, pályázó, jelentkező az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- A referens a panaszt az írásba foglalt véleményével együtt 7 napon belül a munkáltató elé tárja.
- A munkáltató – a referens álláspontját figyelembe véve – 7 napon belül köteles a panaszról dönteni.
- A panasz benyújtásától az eljárás befejezéséig, legfeljebb azonban 14 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- Amennyiben a résztvevők megegyezni nem tudnak, a panasz benyújtásától kezdődően a munkáltató döntéséig bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Ennek költsége viseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet a munkáltató által kijelölt, illetve a panaszos által 1952. évi III. számú törvény (Pp.) szabályai szerint meghatalmazott személy.
- A panasztételi eljárásban a munkáltató vagy képviselője, a panaszt tevő, az esélyegyenlőségi referens és az előző pontban írtak szerint bevont közvetítő vehet részt.
- A panasztételi eljárás keretében történő meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni.
- A munkáltató az eljárás eredményéről, a munkáltatói döntésről köteles a panaszt tevő munkavállalót írásban tájékoztatni.
- Amennyiben a fenti eljárás eredményeként a munkavállaló sérelme továbbra is fennáll, a munkavállaló a területileg illetékes Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat. Erről őt tájékoztatni kell.

- A panasztételi eljárásban résztvevőket, így a munkáltatót, illetve képviselőjét, az esélyegyenlőségi referenst titoktartási kötelezettség terheli.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a jelen esélyegyenlőségi tervet a Kaposvári Törvényszék valamennyi munkavállalója megismerje.

Az esélyegyenlőségi tervet a Kaposvári Törvényszék Intranet hálózatán és a www.kaposvaritorvenyszek.birosag.hu honlapon közzéteszi.

Kaposvár, 2014. június hó 15. napján


Dr. Hajnal Éva
a Kaposvári Törvényszék elnöke

