

Esélyegyenlőségi terv

a 2020. június 1 – 2025. június 30. közötti időszakra

**A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:
2020. június hó 1. napja**

I. Általános célok, etikai elvek

1.) A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató vállalja, hogy betartja Magyarország Alaptörvényének az alapvető jogok között szabályozott XII. cikkében, XV. cikkében és XVII. cikkében megfogalmazott alapelveket.

XII. cikk

(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

XV. cikk

(1) A törvény előtt mindenki egyenlő, minden ember jogképes.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(3) A nők és férfiak egyenjogúak.

2008. el. I. B. 40/30.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkóztatás megvalósítását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

XVII. cikk

(1) A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.

(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

A munkáltató vállalja, hogy betartja az európai uniós jogi normában foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmára és az egyenlő bánásmód érvényesülésére vonatkozó jogi normákat az Európai Parlament és Tanács 2006/54/EK irányelvét a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról, valamint a tanács 2000/43/EK irányelvében foglaltakat.

A munkáltató az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló többször módosított 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: esélyegyenlőségről szóló törvény) 63. § (4) bekezdésében foglalt követelménynek megfelelően, miután 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szerv, 5 éves időintervallumra esélyegyenlőségi tervet fogad el, melyet vállal betartani az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, a juttatások, a képzés, a továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén, továbbá a munkavállalók (koruk, nemük, családi vagy

egészségügyi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb.) és diszkriminációját.

A munkáltató az esélyegyenlőségről szóló törvény 21-23. § követelményeinek megfelelően jár el a munkavállalók foglalkoztatása során.

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatban
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 2002. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben
- h) az előmeneteli rendszerben
- i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport, valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (várandóssága) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb

bánásmódban, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne (esélyegyenlőségről szóló törvény 8. §).

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a törvény 8. §-ában meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne (esélyegyenlőségről szóló törvény 9. §).

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az esélyegyenlőségről szóló törvény 8. §-ában meghatározott tulajdonságával függ össze és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása [esélyegyenlőségről szóló törvény 10. § (1) bekezdés].

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a törvény 8. §-ában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülöníti [esélyegyenlőségről szóló törvény 10. § (2) bekezdés].

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget [esélyegyenlőségről szóló törvény 10. § (3) bekezdés].

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az előnyben részesítés az esélyegyenlőségről szóló törvény 11. § (1)-(2) bekezdése szerint, mely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul.

Nem jelenti a foglalkoztatás során az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

- a) munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetésnek
- b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkoztatási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés [esélyegyenlőségről szóló törvény 22. § (1) bekezdés].

2.) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyéniségét. 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.

3.) Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a kinevezések 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.

A munkáltató és a dolgozók kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi egyebek mellett az Egri Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata, valamint a hatályos Országos Bírósági Hivatal szabályzatok, melyek betartása és az ezeknek megfelelő működés a munkáltató kötelezettsége.

4.) Méltányos és rugalmas bánásmód

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a bíróság dolgozóit érheti a foglalkoztatásuk során, ezért jelen esélyegyenlőségi tervvel érintett felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását és megerősítését. A munkáltató működése során ezek betartására törekszik.

II. Helyzetfelmérés

Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak betartása érdekében a munkáltató esélyegyenlőségi referenst nevez ki. Az esélyegyenlőségi referens minden évben a tárgyévét követően éves beszámolót készít, melyben elemzi az I. pontban foglalt alapelvek érvényesülését és a tárgyévi helyzetfelmérésre vonatkozó adatokat. Megvizsgálja a munkavállalók létszámadatait, az engedélyezett és tényleges összlétszámot, ezen belül a bírói, titkári, fogalmazói létszámot. Elemzés készül arról,

hogy az összes munkavállaló közül hány fő dolgozik vezető beosztásban, milyen a munkavállalók nem szerinti megoszlása, életkor szerinti megoszlása, a bírák bírói gyakorlat szerinti megoszlása, a határozatlan és határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak számaránya, a munkavállalók iskolai végzettség szerinti megoszlása, az idegennyelv-tudással és nyelvvizsgálóval rendelkező munkavállalók számaránya.

Elemzésre kerül, hogy a beszámolóval érintett időszakban milyen képzéseken és oktatásokon vettek részt a dolgozók, hogyan alakul a javadalmazások és juttatások rendszere, részletesen elemezve az Egri Törvényszék Gazdasági Hivatala által szolgáltatott adatokat.

A beszámoló számot ad a foglalkozás-egészségügyi ellátás és támogatási rendszerről, a pályázatok elbírálásának és az álláshelyek betöltésének adatairól, a hosszútávú célkitűzések és fejlesztési elképzelések megvalósulásának adatairól.

Az esélyegyenlőségi referens az esélyegyenlőségi terv érvényesüléséről szóló adott évre vonatkozó beszámolóját az Egri Törvényszék Elnökének köteles írásban leadni. A beszámoló közzétételre kerül az Egri Törvényszék honlapján és a belső levelezési rendszeren, melyhez minden munkavállaló hozzáfér.

III. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1.) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató vállalja, hogy esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- az „Esélyegyenlőségi terv” teljesülésének vizsgálata, amelyről a munkáltató részére beszámolót készít a következő év március 31. napjáig,
- javaslatot tesz a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi terv”-re a munkáltatóval és a munkavállalókkal történt egyeztetést követően, melynek határideje 2025. május hó 31. napja.

2.) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során az álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi feltételek figyelembevételével a pályázók között kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot, vallási és politikai hovatartozás szempontjából. Ennek érdekében a pályázatok és az álláshirdetések megjelenítéséhez az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet. A bírói álláshelyeknél figyelemmel van a szakmai kollégiumok és az Egri Törvényszék

Bírói Tanácsának véleményére a mindenkor hatályos bírósági szervezeti törvény rendelkezéseinek megfelelően.

A munkáltató vállalja, hogy betartja az Egri Törvényszék Elnökének 1/2016. számú ajánlásában foglaltakat a vezető beosztású igazságügyi tisztviselők kinevezése kapcsán. Az Egri Törvényszék Elnöke a fenti ajánlást alkalmazni fogja az Egri Törvényszék, valamint a Heves megye területén működő összes járásbíróság vezető beosztású tisztviselőinek kinevezése és a benyújtott pályázatok elbírálása során. Ennek megfelelően a megüresedett vezető tisztségviselői álláshelyre a törvényszék belső intranetes honlapján felhívást közöl a dolgozók részére. A pályázati határidő lejárta után a felhívást kiadó elnök összesíti a pályázatokat és az ajánlás 1. számú mellékletét képező értékelési szempontok szerint pontozza a jelentkezőket. A pályázókat a bíróság elnöke meghallgatja. Az elnök dönthet úgy, hogy a meghallgatás bizottság előtt történjen meg, a bizottság tagjainak a kijelölése és felkérése az elnök feladata. A bíróság elnöke az ajánlás mellékletében meghatározott értékelési szempontok szerinti pontozással rangsort alakít ki. A legmagasabb pontot elért jelentkező kinevezése esetén a bíróság elnöke nem köteles döntését indokolni, azonban a rangsortól eltérés esetén indokolnia kell az eltérés okát.

3.) A munkaerő-felvétel és -kiválasztás során a hangsúlyt az adott munkakörökhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készséget és képességet.

4.) Az ülő, mozgásszegény munkaköröket figyelembe véve a munkáltató továbbra is biztosítja a sportnapokon való részvételi lehetőséget és támogatja a munkavállalók rendszeres mozgásának egyéb lehetőségeit.

5.) A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel. Megszervezi a kötelező munkaegészségügyi vizsgálatokat, az erre vonatkozó jogszabályi követelményeket figyelembe véve. Figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, különös tekintettel a munkaközi szünetek igénybevételére.

A munkáltató vállalja, hogy betartja az Egri Törvényszék Elnöke által 2016.El.I.D.27. szám alatt elfogadott rekreációs tervében foglaltakat. A rekreációs terv azért került elfogadásra, mert a törvényszék valamennyi szervezeti egységében dolgozók nagy munkatehernek és folyamatos stressz hatásának vannak kitéve. A folyamatos stresszhatás könnyen vezethet az egészség megromlásához, kiégéshez (burnout-szindróma), amely nemcsak a munkavállalókat, de a bíróságot is kedvezőtlenül érinti, ezért a munkáltató érdeke is, hogy a dolgozók rekreációjáról megfelelően gondoskodjék. A rekreációs terv célja, hogy a dolgozók egészségét megőrizze és

fenntartsa, a munkából eredő stresszhelyzetek okozta problémákat megelőzze, a be- és visszailleszkedést elősegítse, a jó munkahelyi légkör kialakítása és az aktív szabadidő felhasználásának elősegítése érdekében a munkáltató is közreműködjön.

A munkáltató célkitűzése, hogy az új dolgozók beilleszkedését elősegítse, valamint a hosszabb távollét után visszaérkezőket felkarolja, a kisgyermeket egyedül nevelő anyákat segítse az otthoni és munkahelyi feladatok összhangba hozásával, illetve a családbarát munkahely kialakítása és fenntartása megvalósuljon.

6.) A fogyatékkal élők számára a munkahely megközelíthetősége érdekében valamennyi megyében működő bíróságon a munkáltató elvégezte a szükséges akadálymentesítést, melynek továbbfejlesztését és fenntartását a munkáltató vállalja.

7.) A képzések terén a munkáltató kiemelten támogatja a saját és a regionális szervezésű, valamint a Magyar Igazságügyi Akadémia szervezésében megvalósuló képzéseken való részvételt, valamint munkaidő-kedvezményel támogatja a nyelvtanulást és a dolgozók továbbtanulását.

8.) A munkáltató vállalja, hogy figyelemmel kíséri az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásait és az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységét, eljárását a 362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet előírásainak megfelelően.

A munkáltató tájékoztatja dolgozóit arról, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatai a hatóság honlapján, a www.egyenlobanasmod.hu honlapon tekinthetők meg. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület döntései az EBTT/ttt_cvhtm. honlapon érhetők el.

9.) A munkáltató lehetőséget biztosít a panasztételre a munkavállalók számára, amennyiben az „Esélyegyenlőségi terv”-ben foglaltak megsértésre kerülnek, az alábbi eljárás szerint:

- Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló (pályázó, jelentkező) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásbeli panasszal.
- A referens a panaszt véleményével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
- A munkáltató a referens állásfoglalását figyelembe véve 7 napon belül köteles a panasz sorsáról dönteni.
- A munkáltató képviselőjében a munkáltatói jogkör gyakorlója hoz döntést.
- A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az eset lezárásáig – legfeljebb azonban 14 napig – a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni a panasz benyújtásától kezdődően a munkáltató döntéséig, bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet a munkáltató által esetileg írásban kijelölt, illetve a panaszos által a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) szabályai

szerinti meghatalmazott személy vagy esélyegyenlőségi szakértő is. Esélyegyenlőségi szakértőként az Igazságügyi Minisztérium által bejegyzett és nyilvántartott szakértő vehető igénybe.

- A panasztételi eljárásban a munkáltató, illetőleg képviselője a panasztevő és az esélyegyenlőségi referens, valamint a fentiek szerint bevont közvetítő vehet részt.
- A panasztételi eljárásban szóbeli meghallgatásra is sor kerülhet, amelyről jegyzőkönyvet kell készíteni írásban.
- A munkáltatónak az eljárás eredményéről, illetőleg döntéséről a panasztevő munkavállalót írásban kell tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlója útján.
- Amennyiben a fenti eljárás igénybevétele után a munkavállaló sérelme továbbra is fennáll, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Az esélyegyenlőségi referens a munkavállalókkal való egyeztetést a megyei szintű érdekképviselői testületeken keresztül folytatja, amely a Bírósági Dolgozók Szakszervezetének Heves Megyei Szervezetét, valamint a Magyar Bírói Egyesület Heves Megyei Szervezetét jelenti.

A munkavállaló vállalja, hogy jelen tervet a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósítása érdekében kiadja az érdekképviselői szervezetek részére, közzéteszi az Egri Törvényszék honlapján és a bíróság portálján. Ugyancsak közzétételre kerülnek az esélyegyenlőségi referens által készített éves beszámolók is.

IV. Hosszútávú célkitűzések és fejlesztési elképzelések

A munkáltató hosszútávú elképzelése, hogy az Egri Törvényszéken és a helyi járásbíróságokon végzett tevékenység során a szervezet működése és az ügyfelekkel való kommunikáció során is megvalósuljanak a fenti alapelvek és érvényesüljenek a munkáltatói intézkedések.

A munkavállalók képzettségüknek és képességeiknek megfelelő munkakörben kerüljenek foglalkoztatásra. Ennek keretében a bírák a bírói hivatás körébe tartozó feladatokat lássanak el, a bírói adminisztrációs munkaterhek csökkenjenek. Célkitűzés, hogy a bírósági titkárok az 1/1999. (I. 18.) IM-EÜM együttes rendeletben, továbbá a bírósági ügyintézők az 56/2008. (III. 26.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelő feladatokat lássanak el. Ennek érdekében a munkáltató számos munkaterületen már több intézkedést tett és munkacsoportokat alakított ki. Több munkaterületen megvalósult a team-munka. A munkacsoportokban a munkamegosztás a legoptimálisabban alakítható ki, ezért a hosszútávú elképzelések során célul tűzi ki a munkáltató, hogy a teljes civilisztikai, illetve büntető ügyszakban, valamint a nemperes ügyszakban a legoptimálisabb módon kerüljenek kiosztásra az elvégzendő feladatok.

A hosszútávú fejlesztési elképzelések között szerepel, hogy a különböző célcsoportok, a döntést hozó bírósági vezetők, illetve munkavállalók a bírósági portálon megismerhessék az esélyegyenlőséget érintő, mindekor hatályos európai uniós jogi normákat az európai jogi szaktanácsadók bevonásával. Tájékoztatást kapjanak a portálon keresztül a hazai jogi szabályozásról.

A munkáltató célul tűzi ki, hogy mint kedvezményezetteket bevonja ezen célkitűzések megvalósítása érdekében egyrészt a munkavállalókat, másrészt az ügyfeleket mint egy-egy célcsoportot.

A munkavállalók az esélyegyenlőségi referenshez javaslatokat intézhetnek, észrevételeket tehetnek akár szóban, akár írásban. Ezen túlmenően a munkáltató együttműködve az érdekképviselői szervekkel fogad bármilyen javaslatot és észrevételt, mely az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósulását elősegíti.

A munkavállalók a belső elektronikus levelezési rendszeren belül, illetve a bíróság honlapján szerezhettek tudomást az esetleges változásokról.

Az ügyfelek mint célcsoport vonatkozásában a bíróság fenntartja azt a gyakorlatát, hogy ügyfél-elégedettségi adatlapokon keresztül tudakozódik arról, hogy az ügyfelek a bírósági ügyintézővel, ügymenettel meg vannak-e elégedve, a bírósági működés során éri-e őket bármilyen hátrányos megkülönböztetés. Ennek érdekében a törvényszéken működő ügyfélcentrumban, valamint a vidéki járásbíróságok lajstromirodájában ügyfél-elégedettségi adatlapot helyez ki, amelyek folyamatosan kerülnek feldolgozásra és értékelésre. A korábban végzett elemzés eredményeképp elkészült az ügyfélkarta, melyben megfogalmazott célokat és elveket a bíróság tevékenysége során a munkáltató vállalja, hogy betartja. Ennek érdekében folyamatosan javítja az ügyintézés hatékonyságát, annak minőségi színvonalát, különös figyelmet fordítva a gyermekükkel érkező ügyfelekre vagy a fogyatékkal élőkre.

A fogyatékkal élők számára valamennyi, megye területén működő bíróságon biztosított a megközelítés lehetősége, az épületekben való közlekedés, a tárgyalóterem jó elérhetősége. A megye területén működő valamennyi járásbíróságon, a Füzesabonyi Járásbíróság kivételével olyan helyiség került kialakításra, ahol a 14 év alatti tanúk meghallgatása kényelmesebb, otthonosabb, ezzel csökkentve a meghallgatásuk okozta stresszt, feszültséget (gyermekmeghallgató szoba).

Az ügyfelek egyrészt a bíróságokon kihelyezett ügyfélkartából, másrészt az Egri Törvényszék által működtetett honlapon szerezhettek aktuális információkat a bíróság működésével kapcsolatosan.

Az infokommunikációs akadálymentesítés keretében az Egri Törvényszéken és a megye területén működő járásbíróóságokon már megkezdett folyamatot továbbfejleszti a munkáltató. Valamennyi bíróságon tájékoztató tábla kerül kihelyezésre a vakok és gyengénlátók számára Braille feliratozással. A munkáltató figyelemmel kíséri a pályázati lehetőségeket annak érdekében, hogy valamennyi bíróságon megvalósuljon az elektronikus akadálymentesítés a nagykontrasztú és vakbarát honlaptartalmak és felolvasó funkciók kialakítása.

A munkáltató vállalja, hogy csatlakozik az Országos Bíróási Hivatal által megfogalmazott azon törekvéshez, hogy a távmunkában foglalkoztatottak számaránya növekedjék.

A munkáltató vállalja, hogy betartja az Egri Törvényszék Elnökének 2016.El.I.D.25. számú intézkedésével elfogadott, az általánostól eltérő munkarend és a bírósági titkárok bíróságon kívüli munkavégzéseinek szabályairól szóló 2016. évi XX. számú szabályzatot. A munkáltató a fenti szabályzatot azért alkotta meg, hogy könnyített munkafeltételeket biztosítson a várandós nőknek, a családanyáknak, a fogyatékosokkal élőknek és azoknak, akik beteg hozzátartozóik ápolásáról gondoskodnak, a nehéz élethelyzetben lévők számára megkönnyítse a munkaidő és a munkaidőn kívüli tevékenységük összehangolását. Az Egri Törvényszék Elnöke meghatározta az Egri Törvényszék általános munkarendjét, továbbá kialakította a rugalmas munkarend lehetőségét.

Rugalmas munkarend engedélyezhető

- a) azoknak a gyermekes dolgozóknak, akiknek a gyermeke a 12. életévét még nem töltötte be,
- b) a gyermeket egyedül nevelő szülőknek a gyermek 14 éves koráig,
- c) a közeli hozzátartozót ápolók részére,
- d) a fogyatékos személyeknek,
- e) a munkahelyüktől 35 kilométernél távolabb élőknek,
- f) a gyermeket váró nőknek,
- g) a törvényszék munkaszervezése érdekében,
- h) egyéb rendkívüli méltányolható esetekben.

A fenti szabályzat alapján a törvényszék elnöke kérelemre, a kinevezéstől számított egy év titkári gyakorlat elteltével, határozott időre írásban engedélyezheti, hogy a bírósági titkár a meghallgatási napjai kivételével munkáját részben vagy egészben bíróságon kívül végezze.

A bíróságon kívüli munkavégzés engedélyezhető

- a) a 6 éven aluli gyermeket nevelő édesanyáknak,
- b) a gyermeküket egyedül nevelő szülőknek a gyermek 8 éves koráig,
- c) a közeli hozzátartozót ápolóknak,

- d) a fogyatékos személyeknek,
- e) a gyermeket váró édesanyáknak.

A munkáltató különös hangsúlyt fektet az 50 évnél idősebb munkavállalók folyamatos, határozatlan idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatására és az egészségügyi szolgáltatások keretében az 50 év feletti munkavállalók évenkénti orvosi alkalmassági felülvizsgálatára.

A munkáltató szem előtt kívánja tartani a gyesről és gyedről visszaérkező munkavállalók foglalkoztatásának megkönnyítését oly módon, hogy a munka átszervezésével a kisgyermeket nevelőket rugalmas munkarendben, vagy távmunkában foglalkoztatja, ezzel elősegítve, hogy a kisgyermeket nevelő munkavállalók a szülői teendőket és a munkájukat is megfelelően tudják végezni, a családbarát munkahely fenntartása érdekében feladataikat össze tudják egyeztetni.

A munkáltató a korábban megkötött tanulmányi szerződések alapján a vizsgaidőszakban munkaidő-kedvezményel támogatja a dolgozók továbbtanulását, továbbképzését a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény követelményeinek megfelelően.

A munkáltató támogatja és biztosítja a Magyar Igazságügyi Akadémia képzésein, a regionális képzéseken és helyi képzéseken való részvételt az oktatásfelelős által készített éves oktatási terveknek megfelelően.

A munkáltató a rekreációs tervben foglaltak szerint törekszik arra, hogy a gyesen, gyeden lévő munkatársakkal, valamint a nyugdíjba vonult munkatársakkal a kapcsolatot folyamatosan tartsa annak érdekében, hogy a kisgyermekes szülők ne essenek ki teljesen a munkahelyi információáramlásból, ne lazuljanak szakmai és emberi kapcsolataik, illetve a nyugállományba vonult munkatársak kapcsolata is megmaradjon korábbi munkahelyükkel és munkatársaikkal.

A munkáltató célirányos feladatok elvégzésére létrehozott munkacsoportok útján is igyekszik törekedni arra, hogy a munkavállalók foglalkoztatása során a fenti elvek megvalósuljanak.

Eger, 2020. május 31.


Dr. Nyiri Beáta
az Egri Törvényszék Elnöke