



Fővárosi Törvényszék ELNÖKE

1055 Budapest, Markó utca 27.
telefonszám: +36-1-354-6681
e-mail: ftelnokikabinet@fovarosit.birosag.hu
www.birosag.hu

2020.El.II.B.5/34.

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, valamint az Országos Bíróság Hivatal (a továbbiakban: OBH) elnökének a bíróságok igazgatásáról szóló 6/2015. (XI. 30.) OBH utasítás (a továbbiakban: Igazgatási szabályzat) 33. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltak alapján - az Alaptörvényben, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), 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: Iasz.), a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben, továbbá az egyes, a bírósági eljárásokra vonatkozó törvényekben, a Fővárosi Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatában és annak mellékleteiben (a továbbiakban: SZMSZ) meghatározottakkal, illetve a tárgyhoz kapcsolódó egyéb jogszabályokban, az OBH elnökének utasításokkal, ajánlásokkal összhangban, - a Bírósági Dolgozók Szakszervezetének fővárosi törvényszéki szervezetével együttműködve - a Fővárosi Törvényszék Esélyegyenlőségi Tervét (a továbbiakban: terv) a **2020. július 21. - 2022. július 20.** közötti időszakra az alábbiakban határozom meg.

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A terv hatálya

1. §

(1) A terv szervezeti hatálya kiterjed a Fővárosi Törvényszékre és a területén működő bíróságokra (a továbbiakban együtt: bíróság).

(2) A terv személyi hatálya kiterjed a bíróságon szolgálatot teljesítő bírákra és igazságügyi alkalmazottakra (a továbbiakban együtt: bírósági dolgozók).

Alapelvek

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 lakáscélú támogatásának, valamint a bírák és az igazságügyi alkalmazottak részére adható, alapilletmény jellegűnek nem minősülő egyes személyi juttatásának, továbbá a bírák cafetéria-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 érdekképviseletek jogait. Elkötelezett a kölcsönös bizalom és tiszteleten alapuló együttműködés iránt a bírósági dolgozók esélyegyenlőségének biztosítása végett.

(9) A munkáltató olyan méltányos és rugalmas intézkedések meghozatalára törekszik, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

3. §

(1) 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.

(2) A kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportba tartozik a munkavállaló, ha

- a) nő,
- b) várandós nő,
- c) pályakezdő fiatal,
- d) családos,
- e) két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel,
- f) gyermekgondozásból visszatérő,
- g) 40 évesnél idősebb,
- h) fogyatékkal élő,
- i) megváltozott munkaképességű,
- j) nyugdíjas korhoz közel álló.

(3) A munkáltató az esélyegyenlőség elősegítése érdekében együttműködik az érintett munkavállalókkal, a (2) bekezdés szerinti célcsoportokat támogató intézkedések meghozatala során.

II. A TERV CÉLKITŰZÉSEIT MEGALAPOZÓ, TÖRVÉNNYEL ÉRINTETT EGYES TERÜLETEK

A szolgálati jogviszony létesítésére, létrejöttére vonatkozó szabályok

4. §

(1) A bírói és igazságügyi alkalmazotti állások betöltése a Bszi., a Bjt., és az Iasz. rendelkezései szerint történik azzal, hogy a javaslatétel, 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 az álláshelyre pályázó fiatal munkavállaló jelentkezésénél nem tartja kizáróknak a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeken túl valamely egyéb előnyt jelentő képesítés, jártasság hiányát. E képesítés, jártasság megszerzésére észszerű határidőt biztosít.

(3) 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.

(4) A Fővárosi Törvényszék az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök esetén a 40 év feletti munkavállaló pályázatát nem utasítja el arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

(5) 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.

(6) Amennyiben a pályázat kiírása nem kötelező, illetve hirdetés feladására azért nincs 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.

A javadalmazásra vonatkozó szabályok

5. §

(1) 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.

(2) A Fővárosi Törvényszék azon munkavállalók részére, akiknek gyermeke legfeljebb középfokú iskolai oktatásban vesz részt, évente egyszer – a költségvetésben biztosított forrás függvényében - iskolakezdési támogatást biztosít.

A képzésekhez való hozzáférés biztosítása

6. §

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.

III.

KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

A foglalkoztatásról

7. §

(1) A Fővárosi Törvényszék az arra alkalmas munkakörök betöltésénél fogyatékkal élő személyek alkalmazására törekszik.

(2) A munkáltató vállalja, hogy lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, melyek folyamatosan elősegítik az idősebb korúak, a megváltozott munkaképességű és a fogyatékkal élő munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében gondoskodik az érintett esélyegyenlőségi célcsoport munkakörülményeinek időszakos felülvizsgálatáról. Figyelembe veszi e dolgozók munkakör ellátása érdekében előterjesztett kéréseit, és biztosítja számukra a munka ellátásához szükséges eszközöket, ha az a feladatuk ellátását segíti.

(3) Ha a munkavállaló a szolgálati jogviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőség szerint biztosítja a továbbfoglalkoztatást csökkentett munkaidőben vagy egészségügyi állapotának megfelelő munkakörben. A szolgálati jogviszony megszüntetése egészségügyi alkalmatlanság címén csak a szükséges eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályok betartásával történhet.

A képzésekről

8. §

(1) A Fővárosi Törvényszék a bírósági dolgozók részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, és biztosítja az éves oktatási tervben foglalt 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 biztosítja a bírói pályára való felkészüléshez és a jogi szakvizsga sikeres letételéhez 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 bírósági ügyviteli szabályokról szóló 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.

9. §

A Fővárosi Törvényszék az újonnan belépő bírósági dolgozók részére a könnyebb beilleszkedést elősegítő képzéseket, programokat szervez.

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról

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, valamint a megfelelő színvonalú szolgáltatás biztosítása érdekében elégedettséget mérő kérdőív kitöltésére ad lehetőséget.

(3) A munkáltató a 40 év feletti bírósági dolgozók, valamint a tartós megbetegedésben szenvedő 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.

11. §

(1) A Fővárosi Törvényszék a munkavállalók jó egészségügyi állapotának és jó közérzetének megtartása és biztonságának érdekében – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – prevenciószűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel.

(2) A Fővárosi Törvényszék a munkahelyi stressz-helyzetek és egyéb egészségügyi problémák kezelése érdekében stressz-kezelési programot dolgoz ki. A rekreációs terek kialakításával,

azok használatának népszerűsítésével – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – csökkenti a bírósági dolgozók munkahelyi stresszét.

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

12. §

A munkáltató a Fővárosi Törvényszék valamennyi szervezeti egységében defibrillátor készülék elhelyezését és az ehhez kapcsolódó oktatás megszervezését biztosítja.

A munkavégzés feltételeinek javításáról

13. §

(1) A Fővárosi Törvényszék a költségvetésének függvényében a bírósági épületek korszerűsítésével, ennek keretében a műszaki lehetőségek, illetve köztételek szem előtt tartásával szociális helyiségek kialakításával, 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 környezettudatos munkahely kialakítására, illetve az épületek akadálymentes megközelítésére.

(2) A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató a munkaállomások kialakításánál fokozott figyelmet fordít az ergonómiai előírások betartására.

Az ügyfélkapcsolatokról

14. §

(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.

A családokra vonatkozó irányelvekről

15. §

(1) A munkáltató a munkaidő kialakításánál törekszik a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartására, a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolására.

(2) A munkáltató a kisgyermeket nevelő, gyermekét egyedül nevelő, tartósan beteg vagy idős hozzátartozóról gondoskodó távolról bejáró bírósági dolgozók részére a lehetőségek figyelembe vételével az általánostól eltérő munkarendet engedélyezhet, amennyiben ez nem ró

aránytalanul nagy terhet a többi dolgozóra, illetőleg, ha ez a munkáltató munkaszervezésében megoldható.

16. §

A munkáltató a munkaszüneti napok körüli munkarend – készenlét, ügyelet – kialakítása során figyelemmel van arra, hogy lehetőség szerint ne kiskorú gyermeket egyedül nevelő munkavállalót jelöljön ki a munkavégzésre.

17. §

A munkáltató a bírósági dolgozók szabadságának kiadásakor az iskolai szünetek idejét figyelembe veszi.

18. §

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.

19. §

(1) A munkáltató a GYED-en és GYES-en lévő szülővel a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, a szervezeti életbe bekapcsolódását biztosítja, tájékoztatást ad a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról, az üdülési és egyéb lehetőségekről, valamint kisgyermekével együtt meghívja a bíróság gyermek-, illetve családi rendezvényeire.

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

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

(4) A munkáltató tájékoztató anyaggal nyújt támogatást a bírósági dolgozók – különösen a várandós nők, a családanyák, valamint a gyermekét egyedül nevelő - részére a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményekről.

20. §

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

21. §

(1) A munkáltató a nyugdíjas korhoz közel álló bírósági dolgozó számára egyénre szabott tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekről és annak egyéb feltételeiről.

(2) A munkáltató a már nyugdíjas munkavállalók részére évente egyszer nyugdíjas találkozót szervez.

IV.
A TERVBEN MEGHATÁROZOTTAK ÉRVÉNYRE JUTTATÁSÁT SZOLGÁLÓ
INTÉZKEDÉSEK

A bírósági dolgozók elégedettségét mérő intézkedések

22. §

(1) A Fővárosi Törvényszék a terv megvalósítási időszakában munkavállalói elégedettséget mérő kérdőív összeállításával és kiértékelésével, - esetenként a fogyatékkal élő munkavállalók körében külön szervezett konzultáció keretében 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 megváltozott munkaképességűekkel, a fogyatékkal élőkkel való kommunikációra és a velük való együttműködés kialakítására koncentráció képzést, tréninget, a munkavállalói szemléletformálást elősegítő programokat és rendezvényeket szervez.

Az esélyegyenlőségi referens

23. §

(1) A Fővárosi Törvényszék elnöke a Személy- és Munkaügyi Főosztály útján figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését, és e célból a főosztályon esélyegyenlőségi referens működik. A feladatot a Személy- és Munkaügyi Főosztály vezetője látja el.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

a) az esélyegyenlőségi terv értékelése, teljesülésének vizsgálata, valamint az esélyegyenlőséggel és a munkáltatással kapcsolatos jogszabályok változásának folyamatos figyelemmel kísérése,

b) az időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése, az előző időszakról szóló beszámoló elkészítése,

c) a kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportok munkakörülményeinek éves felülvizsgálata, a tapasztalatok ismeretében a munkakörülmények javítása végett javaslattevés a Fővárosi Törvényszék elnöke felé,

d) a pályázatok kiírása és a munkavállalók kiválasztása során az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelménye érvényesülésének figyelemmel kísérése, szükség esetén észrevétel a Fővárosi Törvényszék elnöke felé,

e) a szervezetelhagyási kérdőívek éves felülvizsgálata, kitöltésének népszerűsítése, illetve a dolgozói elégedettségmérés ismételt lefolytatása,

f) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása,

g) 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.

V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYEINEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

24. §

(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 döntésig 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.

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

25. §

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

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

26. §

A bírósági dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó, a létszámra, nemre, korra stb. vonatkozó adatokat jelen terv melléklete (Helyzetfelmérés) tartalmazza, melyet évente felül kell vizsgálni, illetve aktualizálni. A helyzetfelmérés a 2020. június hó 30. napján rendelkezésre álló adatok alapján készült.

Hatályba lépés

27. §

(1) Ez a szabályzat 2020. július 21. napján lép hatályba, egyidejűleg a 2015.El.II.B.89/96. számú szabályzat hatályát veszti.

(2) Jelen tervben foglaltakra vonatkozó jogszabály-, illetve közjogi szervezetszabályozó eszköz változása esetén felül kell vizsgálni, és a szükséges módosításokat az abban előírt határidőben, de legkésőbb 30 napon belül át kell vezetni.

(3) Jelen tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni.

Budapest, 2020. július 21.

dr. Tatár-Kis Péter s.k.