



2017.EI.I.D.10/3.

A BUDAPEST KÖRNYÉKI TÖRVÉNYSZÉK ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2017. év augusztus hó 1. napjától – 2019. év július hó 31. napjáig

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. §-ának (4) bekezdésében, valamint az Országos Bírósági Hivatal elnökének a bíróságok igazgatásáról szóló 6/2015. (XI. 30.) OBH utasítás (a továbbiakban: Igazgatási szabályzat) 33. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltak alapján a Budapest Környéki Törvényszék (a továbbiakban: Törvényszék) Esélyegyenlőségi Tervét (a továbbiakban: Terv) az Alaptörvényben, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben, 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.), továbbá az egyes, a bírósági eljárásokra vonatkozó törvényekben, a Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatában és annak mellékleteiben (a továbbiakban: SZMSZ) meghatározottakkal, illetve a tárgyhoz kapcsolódó egyéb jogszabályokkal, OBH utasításokkal, ajánlásokkal összhangban az alábbiakban határozom meg.

I.

Általános célok, alapelvek, hatály

1.§

A Terv hatálya kiterjed a Törvényszékre és az illetékességi területén működő járásbíróságokra (a továbbiakban: bíróság), illetve az ezen bíróságokon szolgálatot teljesítő bírákra és igazságügyi alkalmazottakra (a továbbiakban együtt: bírósági dolgozók).

2.§

(1) A bíróság az Ebktv. 4. §-a alapján jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során, az Ebktv. 5. §-a alapján az egyes foglalkoztatási jogviszonyai, illetve az ügyfélforgalom tekintetében 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./ valamennyi bírósági munkáltatói jogkört ellátó bírósági vezetőnek az egyes foglalkoztatási jogviszonyok intézése során,

b./ valamennyi bírósági dolgozónak a szakfeladata végzése során,

c./ a Törvényszéknek, mint jogi személynek a bíróság működéséhez kapcsolódó egyéb jogviszonyokkal összefüggésben.

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

a./ egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, hátrányos megkülönböztetés tilalma,

b./ emberi méltóság tiszteletben tartása,

c./ partneri kapcsolat, együttműködés,

d./ méltányos, rugalmas bánásmód.

(3) A bíróság, mint munkáltató eljárásai során, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során – az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében – kötelesek az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök betartása mellett – megelőzni és megakadályozni a felhívott jogviszonyokkal összefüggésben a hátrányos megkülönböztetést (így különösen a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, kártérítési és fegyelmi felelősség, szolgálati viszony megszüntetés, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, a képzés, a továbbképzés, a juttatások és egyéb ösztönzések terén), továbbá a bírósági dolgozók, egyéb szerződéses partnerek, ügyfelek (koruk, nemük, családi- vagy egészségügyi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük szerinti stb.) diszkriminációját.

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

(5) A bíróság, mint munkáltató eljárásai során, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során – az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszköz betartása mellett – tiszteletben tartja az emberi méltóságot, emberi értékeket, egyéniséget. Ennek különösen meg kell nyilvánulnia az egyes foglalkoztatási jogviszonyok során azzal, hogy a munkáltató a saját és a bírósági dolgozók érdekeit figyelembevéve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely hozzájárul ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

A bíróság, mint munkáltató eljárásai során, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során – az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszköz betartása mellett, azok keretei között – a partnerség elvének érvényesítésére törekszik, amelynek érdekében átlátható, egységesen szabályozott, korrekt munkahelyi körülményeket teremt meg, alakít ki a kapcsolódó jogszabályokkal összhangban, kompromisszum-készségre nyitottan, kölcsönös előnyök egyidejű biztosításának figyelembevételével.

A bíróság, mint munkáltató eljárásai során, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során – az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszköz betartása mellett – magára nézve mindenkor kötelezőként ismeri el a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, amelynek érvényre juttatása érdekében mindenkor a jogszabályi lehetőségek függvényében méltányosan jár el.

Fentiekre tekintettel a munkáltató és a bírósági dolgozók kapcsolatában a fenti elv érvényesítését tükrözi – a Bjt. és az lasz. következetes betartása mellett – a Törvényszék SZMSZ-e és ennek, valamint a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló 5/2013. (VI.25.) OBH utasításban felsoroltakban meghatározottaknak a jelen Terv rendelkezéseivel összhangban történő alkalmazása.

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 bírósági dolgozó a szakfeladata végzése során köteles az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód elvét, a hátrányos megkülönböztetés, a diszkrimináció tilalmát minden körülmények között betartani. Ezzel összefüggésben garanciális normát jelent, hogy a bírósági dolgozó az Alaptörvényben, a Bszi.-ben, illetve az egyes eljárási törvényekben részletesen meghatározott, alkotmányos igazságszolgáltatási alapelvek szerint jár el ítélező tevékenysége, illetve szakfeladata végzése során, amely alapelvek betartása a Bjt. IV. fejezetében foglaltak, illetve az lasz. III. fejezete alapján is előírt kötelezettség.

(3) A Törvényszék, mint jogi személy, illetve a képviseletében eljáró törvényszéki elnök, vagy erre felhatalmazást kapott bírósági vezető/dolgozó által a bíróság működésével kapcsolatban létrejött jogviszonyok, az egyes kötelezettségvállalások – a jogviszony tárgyának értékétől függően – a vonatkozó közbeszerzési törvénynek megfelelően, vagy a közbeszerzési értékhatár alatt – amennyiben ezt a beszerzés lehetővé teszi és indokolja – három árajánlat bekérésével jöhetnek létre. Utóbbi esetben az árajánlat kérésnek tartalmaznia kell minden lényeges körülményt, szempontot, amely a kiválasztásnál döntési tényező lehet. A nyertes árajánlat kiválasztása – a beszerzési szabályzatban foglaltak szerint – a jelen szabályzatban előírt elvek mentén történik.

II.

Értelmező rendelkezések

4.§

(1) **bíróság:** a Budapest Környéki Törvényszék és az illetékességi területén működő járásbíróságok, valamint a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság;

(2) **bírósági dolgozó:** a bíróságon szolgálatot teljesítő bírák és igazságügyi alkalmazottak;

(3) **munkáltató:** a Törvényszék elnöke, az lasz. 8. § (1) bekezdés f) pontjában meghatározott bírósági vezető (járásbírósági elnök), illetve egyes munkáltatói feladatokat (helyettesként, munkaköri megosztástól függően, átruházott hatáskörben stb.) ellátó egyéb bírósági vezető;

(4) **szakfeladat:** a bírósági foglalkoztatási jogviszony keretében ellátott valamennyi tevékenység (pl. a bírák ítélező tevékenysége és a bírói tevékenységhez kapcsolódó valamennyi eljárás, az igazságügyi alkalmazottaknak a munkaköri leírásukban meghatározott feladatai).

III.

A terv létrejöttét megalapozó törvénnyel érintett területek

5.§

(1) Foglalkoztatási jogviszony

(2) Szakfeladatok

(3) Bírósági működéshez kapcsolódó jogviszonyok

6.§

(1) Az 5.§ (1) bekezdésének alkalmazása tekintetében:

a./ Bírósági dolgozói állások betöltése (pályázati rendszer, egyéb kiválasztás)

A bírói és igazságügyi alkalmazotti állások betöltése a Bszi., a Bjt. és az lasz. rendelkezései szerint történik azzal, hogy a konkrét kiválasztás során az Ebktv.-vel érintett diszkriminatív elemek nem érvényesülhetnek, a munkáltatót kizárólag szakmai, illetve működési, szervezési szempontok vezethetik az egyes pályázók érdekeit is szem előtt tartva.

Ennek keretében:

1./ A bírói és (a Bszi. 118. §-a szerinti) bírósági vezetői állások betöltése pályázat útján történik azzal, hogy az eljárás rendjét, az elbírálás módját a Bszi. 130-133. §-ai, illetve a Bjt. 7-21. §-ai határozzák meg (a pályázat nélküli kivételes betöltési lehetőségeket ugyancsak a felhívott jogszabályhelyek határozzák meg.)

2./

a./ Az igazságügyi alkalmazotti álláshelyek közül a bírósági fogalmazói és a magasabb vezetői állásokat pályázat útján kell betölteni az lasz. 14. § (6) bekezdése, illetve a 31-33. §-okban meghatározottak szerint.

b./ A 2./a./ ponttal nem érintett igazságügyi alkalmazottak esetében az lasz. 14. §-a alapján pályázat írható ki, amelynek eljárási rendjét is a hivatkozott § határozza meg.

Amennyiben a pályázat kiírása nem kötelező, és arra azért sincs szükség, mert a hirdetés nélkül beérkezett önéletrajzokat benyújtók adatbázisából, 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 munkáltató – mind bírói, mind igazságügyi alkalmazotti állások vonatkozásában - kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, egyéb álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kööttségek figyelembevételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempont alapján, a kiválasztást során kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, szakmai ismeretekre, képességekre, készségekre, gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.

b./ Kinevezés feltételei

1./ Bírák esetében a Bjt. 4-5. §-aiban meghatározottak szerint.

2./ Igazságügyi alkalmazottak tekintetében az lasz. 11-13. §-ai, valamint a bíróságokon és az Országos Bírói Hivatalban foglalkoztatott egyes igazságügyi alkalmazottak munkakörének és képzési feltételeinek meghatározásáról, ügyviteli vizsgájáról szóló 26/2015. (IX. 30.) IM rendelet az irányadó.

3./ Bírósági vezetők esetében a Bszi. 127. §-át, illetve az lasz. 31.§-ait kell alkalmazni azzal, hogy a munkáltató egyéb feltételeket is meghatározhat, azonban a további feltételek kizárólag az állás betöltéséhez szakmai, szervezeti szempontból kapcsolódó előírások lehetnek, az érintett nemét, életkorát és egyéb körülményt tekintve diszkriminatív elemeket nem tartalmazhatnak.

Amennyiben bármely állás betöltéséhez pályázat kerül kiírásra, úgy a pályázati felhívásnak a betöltéshez szükséges valamennyi feltételt tartalmaznia kell.

c./ A kinevezés időtartama

Bírák esetében a Bjt. 23-24. §-ai szerint, az igazságügyi alkalmazottak esetében az lasz.12. §-a szerint, a bírósági vezetők esetében a Bszi. 127. §-a, illetve a magasabb vezetői állásnak minősülő és magasabb vezetői állásnak nem minősülő megbízás az lasz. 32. §-a szerint.

d./ Előmenetel (javadalmazás, juttatások)

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

Az előbbiekkal nem érintett egyéb juttatások tárgyában a Bjt. 183. §-ával, az lasz. 119. §-ával, illetve a tárgyban hatályos OBH szabályzatban rögzített, az adómentesen adható, illetményen kívüli juttatásokról (cafetéria) szóló szabályzatban foglaltakat kell alkalmazni, míg a lakáscélú támogatásokra a vonatkozó OBH szabályzat az irányadó.

e./ Munkafeltételek, jogok és kötelezettségek

1./ A bíróság működéséhez szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosítása a Bszi. 119. § a) pontjában foglaltak alapján – bíróság költségvetési keretei között – a bíróság elnökének feladata.

2./ A bírójogait és kötelezettségeit a Bjt. IV. fejezete, az igazságügyi alkalmazott jogait és kötelezettségeit az lasz. III. fejezete határozza meg.

3./ A munkáltató a kisgyermeket nevelő, gyermekét egyedül nevelő, beteg, vagy idős hozzátartozóról gondoskodó távolról bejáró bírósági dolgozók részére – a lehetőségek figyelembevételével – az általánosan elfogadott és az SZMSZ-ben meghatározott munkarendtől eltérő munkaidőt, eltérő időpontban történő munkavégzést is engedélyezhet.

4./ A munkáltató a terhesség hatodik hónapjától az érintett bírósági dolgozók számára a lehetőségek figyelembevételével könnyített munkafeltételeket biztosít és a szükséges, de nem előírt orvosi vizsgálatokon, kezeléseken történő részvételüket esetenkénti munkaidő kedvezmény engedélyezésével segíti.

5./ 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.

A Törvényszék támogatja a GYED-en és GYES-en lévő bírósági dolgozók részmunkaidőben, illetőleg távmunkában történő foglalkoztatását, segíti a GYED-ről, GYES-ről és tartós betegállományból visszatérő bírósági dolgozók munkahelyi beilleszkedését.

f./ Fegyelmi és kártérítési felelősség

A bírák esetében a Bjt. VIII-IX. fejezeteiben, az igazságügyi alkalmazottak esetében az lasz. V-VI. fejezeteiben meghatározottak szerint kell eljárni.

g./ Képzések

1./ A Magyar Igazságügyi Akadémián és a Törvényszéken a bírák és az igazságügyi alkalmazottak részére, egész évben – az éves központi oktatási tervben meghatározott témákban és időpontokban – folynak különböző szakterületeket érintő képzések, oktatások, tréningek.

2./ A Törvényszék a bírósági fogalmazók részére – a vonatkozó IM rendeletben, a fogalmazók joggyakorlatáról, képzéséről és értékeléséről szóló 1999. évi 14. számú OIT szabályzatban meghatározottak szerint kiadott képzési terv alapján – az éves oktatási tervben foglaltak szerint biztosítja a három éves elismert szakmai gyakorlat megszerzéséhez, a jogi szakvizsga sikeres letételéhez, illetve a bírói pályára való felkészüléshez szükséges képzéseket, oktatásokat.

3./ A Törvényszék minél több bírósági dolgozónak lehetőséget biztosít előadóként, moderátorként az oktatásokban való közreműködésre, illetve ezen oktatási napokon a részvételre.

4./ A Törvényszék elnöke – a Törvényszék oktatási felelőssével együttműködve – az éves munkatervben meghatározottak szerint, a tárgyban kiadott külön elnöki intézkedéssel gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó BÜSZ vizsga megszervezéséről, illetve egyéb, speciális területeket érintő oktatásokról (végrehajtási területen-, igazgatási- pénzügyi területen dolgozók stb.).

5./ A Törvényszék igen nagy hangsúlyt fektet a bírósági dolgozók informatikai (felhasználói szintű) oktatására is, így különösen az új programok bevezetése kapcsán felmerülő iránymutatásokra, felhasználói szintű oktatásokra.

h./ Egészségügyi ellátás

1./ A Törvényszéken a munkavédelemről szóló, többször módosított 1993. évi XCIII. törvényben, a munkaköri, szakmai, illetve a személyi higiénias alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló, többször módosított 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletben, illetve a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló, többször módosított 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletben meghatározottak betartása érdekében a foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó orvos működik azzal, hogy felhívott jogszabályokban előírt feladatait külön szerződés alapján látja el.

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

j./ Szolgálati viszony megszűnése

A munkáltató a bírák esetében a Bjt. VI. fejezete, az igazságügyi alkalmazottak esetében pedig az Iasz. II. fejezete alapján jár el.

IV.

A Tervben meghatározottak érvényre juttatását szolgáló intézkedések

7.§

(1) A bíróság, mint munkáltató eljárásai, intézkedései során, illetve a bírósági dolgozó munkavégzése során – az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszköz betartása mellett – a jelen Terv betartására és betartatására köteles azzal, hogy a bírósági vezetőknek kiemelt feladata egyfelől munkáltatóként a bírósági dolgozók esélyegyenlőségének biztosítása, másfelől a bírósági dolgozók ellenőrzése a tekintetben, hogy az esélyegyenlőség az egyes eljárások, illetve az ügyfelekkel való bánásmód során maradéktalanul megvalósuljon.

(2) A Törvényszék elnöke, mint a költségvetési szervért felelős vezető kötelezettséget vállal, hogy

a./ mindent megtesz az (1) bekezdésben foglaltak, illetve a felhívott, a Tervvel érintettek rendező jogszabályoknak és közjogi szervezetszabályozó eszközöknek a maradéktalan betartása és betartatása, az egyenlő bánásmód biztosítása, illetve a hátrányos megkülönböztetés megakadályozása érdekében;

b./ A Törvényszék az arra alkalmas munkakörök betöltésénél fogyatékosággal élő személyek alkalmazására törekszik;

c./ az egyes jogszabály változásokat folyamatosan figyelemmel kísérve a Tervvel érintett szabályzatait (is), valamint az Tervet szükség szerint, de legalább két évente felülvizsgálja, aktualizálja;

d./ a bíróság elnöke az Igazgatási szabályzatban, valamint a Törvényszék éves munkatervében meghatározott igazgatási tevékenységére irányuló vizsgálatok során a Terv betartásának vizsgálatára/ellenőrzésére is kitér;

e./ lehetőséget biztosít az Ebktv.-vel érintett elvek, területek megsértése miatti panasztételre;

f./ esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

8.5

A 7. § (2) e./ pont szerinti panasztétel eljárási rendje:

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) esetén a bíróság, mint munkáltató foglalkozási jogviszonnyal összefüggő eljárásával, a bírósági dolgozó munkavégzése során, illetve a Törvényszék, mint jogi személy működéssel összefüggő eljárásaival érintett személy, bírósági dolgozó, egyéb pályázó, jelentkező, ügyfél stb. a Törvényszék elnökéhez fordulhat.

(2) Az esélyegyenlőségi panaszokat, beadványokat a Törvényszék Elnöki Kezelőirodáján kell kezelni a bíróságok egységes iratkezelési szabályzatáról szóló 17/2014. (XII. 23.) OBH utasítás, valamint a bírósági ügyvitel szabályairól szóló 14/2002. (VIII. 1.) IM rendelet szabályai szerint.

(3) A Törvényszék elnöke a panaszt haladéktalanul megküldi az esélyegyenlőségi referensnek, aki a panaszt kivizsgálja, szükség szerint meghallgatást tart, majd az ügyben készített jelentésében – meghallgatás esetén az erről készült jegyzőkönyvvel, véleményével – javaslataival, a panaszos részére előkészített válaszlevél-tervezettel – a panasz kézhezvételétől számított 15 napon belül, – a panasz jellegének függvényében, indokolt esetben 30 napon belül – a 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) Az Országos Bírósági Hivatal elnökének integritási szabályzatáról szóló 6/2016. (V. 31.) OBH utasításban (Integritási szabályzat) foglaltakra tekintettel az esélyegyenlőséget sértő körülmények, illetve az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének kivizsgálásában – a Törvényszék elnökének jóváhagyása, vagy az esélyegyenlőségi referens döntése alapján – a Törvényszék integritásfelelőse is közreműködhet.

(6) A Törvényszék elnöke – az esélyegyenlőségi referens állásfoglalását figyelembe véve, szükség szerint a panasszal érintett bírósági vezetővel is egyeztetve – nyolc napon belül köteles a panaszt elbírálni, és erről a panaszost értesíteni.

(7) Amennyiben a panasszal élő a fenti eljárás lefolytatásának eredményét nem fogadja el, úgy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igényét a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló törvényben, valamint külön jogszabályokban meghatározott eljárások – így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per – során érvényesítheti.

(8) Amennyiben a panasz a bíróság, mint közhatalmi szerv döntését, vagy intézkedését érinti, továbbá munkavállalói (pályázó, jelölt) panasz 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 javaslata alapján a Törvényszék elnöke elutasítja.

9.5

(1) A 7. § (2) bekezdésének f./ pontja szerinti esélyegyenlőségi referens dr. Litavec Anna, a Törvényszék Jogi és Igazgatási Főosztályának főosztályvezetője.

Az esélyegyenlőségi referens a 06-1-467-6265-ös telefonszámon, vagy elektronikus úton a litavecza2@budapestkornyekit.birosag.hu e-mail címen keresztül érhető el.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladatai különösen:

a./ az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése;

b./ az időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése, az előző időszakról szóló beszámoló, éves esélyegyenlőségi jelentés elkészítése;

c./ az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása,

d./ együttműködés a jogsértés ügyében az eljáró hatósággal.

10.5

(1) A Tervet a Törvényszék központi internetes és belső intranetes honlapján is közzé kell tenni.

(2) A bírósági dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó, a létszámra, nemre, korra stb. vonatkozó adatokat a Melléklet tartalmazza.

V.

Hatályba lépés, záró rendelkezések

11.5

(1) Jelen Terv 2017. év augusztus hó 01. napjától lép hatályba. Ezzel egyidejűleg a korábbi 2008.El.III.A.5/10. számú Esélyegyenlőségi terv hatályát veszti.

(2) Jelen Tervben foglaltakat vonatkozó jogszabályváltozás, valamint közjogi szervezetszabályozó eszköz változása esetén felül kell vizsgálni, és a szükséges módosításokat az abban előírt határidőben át kell vezetni.

(3) Jelen Terv előkészítéséért, felülvizsgálatáért, aktualizálásáért a Törvényszék esélyegyenlőségi referense felelős, azt a Törvényszék elnöke hagyja jóvá.

Budapest, 2017. év július hó 25. napján

