

2023.El.I.D.2/4. szám

A

*Zalaegerszegi Törvényszék
és helyi bíróságai*

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2024. március 1. napjától 2029. február 28. napjáig

Zalaegerszeg, 2024. február 19.

Az eredetivel mindenben megegyező
hiteles másolat.
Zalaegerszeg, 2024. február 19.
.....
aláírás



**Zalaegerszegi Törvényszék
Elnöke**

2023.El.I.D.2. szám

8900 Zalaegerszeg, Várkör u. 2.; Pf.: 221.
E-mail: zalaelnok@birosag.hu
Kp. e-mail: ZalaegerszegiTorvenyszek@birosag.hu
Tel: 06-92-501-000;
Fax: ZalaTvszFax@birosag.hu; 06-92-795-626

A
Zalaegerszegi Törvényszék és helyi bíróságai
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Hatályos: 2024. március 1. – 2029. február 28.

Előterjesztette:

Tóth Ildikó

csoportvezető-helyettes,
a Zalaegerszegi Törvényszék
esélyegyenlőségi megbízottja

Jóváhagyta:

Zalaegerszeg, 2024. február 19.

Munkáltató
dr. Sorok Norbert
a Törvényszék Elnöke

Érdekképviselő
dr. Czilli Richárd
az Alapszervezet Titkára

Tartalomjegyzék

Preambulum	4
I. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya	4
II. Általános célok, etikai elvek.....	4
1. Alapelvek	4
2. Helyzetfelmérés	6
3. Konkrét célok	7
4. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében	8
III. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárásrend.....	12
IV. Záró rendelkezések.....	13
Megismerési nyilatkozat.....	14
Adatlap	15

Preambulum

A Zalaegerszegi Törvényszéken és az illetékességi területén működő járásbíróságokon (a továbbiakban: munkáltató) munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatottak (a továbbiakban: munkavállalók) egyenlő bánásmódhoz való jogát elismerve, a hatékony jogvédelem biztosítása érdekében – Magyarország Alaptörvényének II. és XV. cikke, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 63. § (4) bekezdése, a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 12. §-a és a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 15. §-a alapján, utalással a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 119. § a), b) és l) pontjára, valamint a Zalaegerszegi Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata rendelkezéseinek figyelembevételével – a **munkáltató** és a munkavállalók képviseletében eljáró Bírósági Dolgozók Szakszervezetének Zala Megyei Alapszervezete (továbbiakban: **érdekképviselői szerv**) az alábbi **Esélyegyenlőségi Tervet fogadják el**, mely a fentebb hivatkozott és az egyéb vonatkozó jogforrásokban foglaltakkal összhangban alkalmazandó.

I. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

1. § A munkáltató **2024. március 1. napja és 2029. február 28. napja közötti időszakra** vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve kiterjed a bírói és igazságügyi alkalmazotti jogviszonyban álló személyekre a jogviszony létesítésétől annak megszűnéséig, továbbá a vele tevékenysége során kapcsolatba kerülő harmadik személyekre is.

II. Általános célok, etikai elvek

1. Alapelvek

2. § A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

(1) A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a dolgozók, pályázók, jelentkezők hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, áthelyezés, kirendelés, előmenetel, kártérítési és fegyelmi felelősség, szolgálati jogviszony megszüntetése, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, az oktatás és továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén. Kivételt jelent a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés.

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

a) A **közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma** vonatkozik a munkavállalók és a jogszolgáltatás alanyainak, közreműködőinek bármilyenű vélt vagy valós diszkriminációjára, különösen koruk, nemük, faji hovatartozásuk, bőrszínük, nemzetiségük, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozásuk, anyanyelvük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, vallási vagy világnézeti meggyőződésük, politikai vagy más véleményük, családi állapotuk, anyaságuk (terhességük) vagy apaságuk, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk, életkoruk, társadalmi származásuk, vagyoni helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuknak vagy munkavégzésükre irányuló egyéb jogviszonyuknak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozásuk vagy egyéb helyzetük, tulajdonságuk, vagy jellemzőjük miatt.

b) **Zaklatásnak** minősül az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek meghatározott tulajdonságával függ össze, vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

c) **Jogellenes elkülönítésnek** minősül az a rendelkezés, amely meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától elkülönít.

d) **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.

e) Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza a jogszabály vagy az érdekképviselői szervvel kötött megállapodás alapján járó kedvezményeket.

3. § Az emberi méltóság tiszteletben tartása

(1) A munkáltató működése és a munkavállalói foglalkoztatás egésze alatt, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során tiszteletben tartják az emberi méltóságot, a kölcsönös tiszteletet, elismerést, megbecsülést.

(2) A munkáltató a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket – költségvetése függvényében, – munkahelyi légkört alakít ki, amelyek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, egyediségük megtartásához hozzájárulnak.

4. § Partnerség, együttműködés, szolidaritás

(1) A munkáltató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható viszonyokat alakít ki a munkavállalókkal a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítása mellett, s a szolidaritás erősítésére törekszik.

(2) A munkáltató és a dolgozói érdekképviselői szerv együttműködését a kölcsönös bizalom és tisztelet iránti elkötelezettség jellemzi az esélyegyenlőség biztosítása érdekében.

5. § Méltányos és rugalmas ellátás

(1) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, amely a munkavállalókat a foglalkoztatásuk során érheti, ezért a munkáltató olyan méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

2. Helyzettelemzés

6. § A helyzettelemzés adatai a 2020. január 1-jei állapotot tükrözik.

(1) Az összes foglalkoztatott száma a ténylegesen munkajogi állományban (beleértve a tartósan távollévőket, helyetteseket, stb.) lévőek számát jelenti.

Megnevezés	Fő	Mértéke
Foglalkoztatottak száma összesen	253	100 %
Bírák	53	21 %
Igazságügyi alkalmazottak (tisztviselő, írnok)	167	66 %
Fizikai alkalmazottak	33	13 %
Határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatottak	245	97 %
Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak	8	3 %
Részmunkaidőben foglalkoztatottak	10	4 %
Nők	201	80 %
Férfiak	52	20 %
Pályakezdekők (16-30 év)	14	6 %
45 év feletti foglalkoztatottak	163	64 %
Nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérők	14	6 %
16 éven aluli gyermeket nevelők	78	31 %
Megváltozott munkaképességű munkavállalók	3	1 %

7. § Adatvédelem, adatkezelés

(1) Jelen **esélyegyenlőségi terv alapjául szolgáló adatokat** – a foglalkoztatott neme, születési ideje, családi állapota, iskolai végzettsége, nyelvtudása, gyermeke születési ideje, foglalkoztatás jellege (határozott/határozatlan idő, teljes/részmunkaidő) – a **NexonIHR személyi nyilvántartó rendszer tartalmazza**, mely adatok nyilvántartása *az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról* szóló 1997. évi LXVIII. törvény, valamint *a bírák jogállásáról és javadalmazásáról* szóló 2011. évi CLXII. törvény rendelkezésein alapulnak – szabályozzák a munkáltató által a foglalkoztatottakról kötelezően vezetendő adatok körét.

(2) Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges **különleges személyes adatok** (megváltozott munkaképesség, fogyatékoság) is kinyerhetők a NexonIHR személyi nyilvántartó rendszerből, amennyiben ezen személyes adatáról az az **érintett önkéntesen nyilatkozott**.

(3) A Zalaegerszegi Törvényszék az esélyegyenlőségi tervben vállalt célkitűzései megvalósításához, a vállalt intézkedések végrehajtásához szükséges **személyes és különleges adatok kezelése** során *a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről* szóló *az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendeletében* (GDPR rendelet), valamint *az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról* szóló 2011. évi CXII. törvényben (Infotv.) foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

(4) Az adatkezelés célja a munkavállalók számára az esélyegyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja a Zalaegerszegi Törvényszék jogos érdeke.

(5) A személyes és különleges adatokat a hozzáférési jogosultság visszavonásáig, illetve a foglalkoztatási jogviszony fennállásáig, de legkésőbb jelen esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli a Zalaegerszegi Törvényszék.

3. Konkrét célok

8. § A munkáltató az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén a következő célokat tűzi ki:

(1) Az esélyegyenlőség érdekében **esélyegyenlőségi megbízott** kinevezése az esélyegyenlőségi terv időtartamára.

(2) Az egyenlő bánásmód betartása a **szolgálati jogviszony létesítése**, valamint a **foglalkoztatás** során.

(3) Esélyegyenlőség biztosítása a **bérezés és juttatások** területén, tekintettel a vonatkozó jogforrásokra is.

(4) A **munkakörülmények** javítása, különös tekintettel a 50 év feletti és a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő dolgozók helyzetének javítására.

(5) Egyenlő hozzáférés elősegítése az **oktatási, képzési** programokhoz.

(6) **Családos munkavállalók** számára kedvezmények biztosítása.

(7) Akadálymentes **munkahelyi környezet** megteremtésére törekvés.

9. § Fenti célok teljes körű megvalósítására a munkáltató csak úgy vállal garanciát, ha ezen intézkedésekhez szükséges anyagi források a központi/saját költségvetésben rendelkezésre állnak.

4. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

10. § Az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az alábbi kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportba tartozó munkavállalókkal együttműködik az ezen csoportokat támogató intézkedések meghozatala során:

- nő,
- várandós nő,
- emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárásban résztvevő nő,
- gyermekgondozásból visszatérő,
- pályakezdő fiatal,
- gyermekgondozásból visszatérő,
- családos, egyedülálló
- 14 éven aluli gyermeket nevel
- fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű,
- 45 évesnél idősebb,
- a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betölti.

11. § A 8. § (1)-(7) bekezdésben megfogalmazott konkrét célok elérése érdekében a munkáltató az alábbi programokat, intézkedéseket teszi:

12. § Esélyegyenlőségi megbízott kinevezése

(1) A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi megbízottat nevez ki az esélyegyenlőségi terv hatályának tartamára. A megbízott neve: **Tóth Ildikó**, a törvényszék Elnöki Titkársága csoportvezető-helyettese. Az esélyegyenlőségi megbízott személyesen, a 06-92-501-000/2071 telefonszámon, vagy elektronikus úton eselyegyenloseg.zala@birosag.hu e-mail címen keresztül érhető el.

(2) A megbízott feladata:

- E terv teljesülésének monitorozása, valamint az esélyegyenlőséggel és a munkáltatással kapcsolatos jogszabályi változások folyamatos figyelemmel kísérése;
- A tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, továbbítása a munkáltató részére;
- A terv felülvizsgálata, írásos értékelés készítése a terv teljesüléséről minden év február 15. napjáig;
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és érdekképviselettel való egyeztetésben közreműködés;
- Külön meghatározott eljárásrend szerint részt vesz az esélyegyenlőség biztosítása érdekében indított eljárásban.

13. § Az egyenlő bánásmód betartása a szolgálati jogviszony létesítése, valamint a foglalkoztatás során:

(1) A munkáltató vállalja, hogy a pályázatok, álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor a Bszi. és az Iasz. rendelkezési szerint jár el és a konkrét kiválasztás során Ebktv.-vel érintett diszkriminatív elemek nem érvényesülnek. Ennek érdekében az álláshirdetések tartalmának kialakítása során az esélyegyenlőségi megbízottal egyeztet.

(2) A munkáltató a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A munkaerő kiválasztásánál, tekintettel a vonatkozó jogszabályokban foglaltakra is szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot, a többi készség és képesség figyelembevételével.

(3) A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához.

(4) A munkáltató a megüresedett alkalmazotti álláshelyek betöltésénél előnyt biztosít a határozott, határozatlan idejű kinevezéssel rendelkezők és a részmunkaidőben már a munkáltatónál dolgozók számára. A „Pályázók nyilvántartása”-ban szereplők a kompetenciájuknak megfelelő üres álláshelyekről értesítést kapnak.

(5) Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyvenöt év felettiek pályázatát nem utasítja el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

(6) A pályakezdő fiatalok álláshirdetésre jelentkezésénél nem tartja kizáró oknak valamely, a munkakörhöz képzéssel megszerezhető tudás, ismeret pillanatnyi hiányát, hanem az egyéb vonatkozásban alkalmasnak minősített jelentkező felvétele esetén ennek megszerzésére észszerű türelmi időt biztosít.

14. § Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

(1) A munkáltató az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét alkalmazza a nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása érdekében. Maradéktalanul betartja azt az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottak munkabérének megállapítása során, továbbá egyenlő esélyű előmeneteli lehetőséget biztosít minden munkavállaló számára, figyelemmel a bírakra és igazságügyi alkalmazottak vonatkozó jogszabályi előírásokra.

(2) A munkáltató munkavállalói részére a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodási szabályairól szóló 5/2013. (VI.25.) OBH utasításban meghatározottak alapján a mindenkori költségvetésből biztosítható mértékig nyújt juttatásokat az alábbiak közül:

- Kiegészítő és képzettségi pótlék
- Lakhatási és albérleti díj hozzájárulás
- Szolgálati lakás
- Letelepedési segély
- Más településre való költözés költségeihez való hozzájárulás
- Szociális segély
- Temetési segély
- Illetményelőleg

- Céljuttatás, projektprémium
- Normatív jutalom
- Bankszámla-hozzájárulás
- Munkába járás költségtérítése
- Éleslátást biztosító szemüveg költségéhez hozzájárulás
- Rendkívüli helytállásért járó többletjuttatás

(3) A munkáltató a (2) bekezdésben felsorolt juttatásokon felül a mindenkor költségvetésében biztosított forrás függvényében a jogosultsági feltételekkel rendelkező munkavállalók részére óvodai-, bölcsődei hozzájárulást, iskolakezdési támogatást, energiaköltség hozzájárulás nyújt, jutalmazza a bírósági szolgálati időt.

15. § A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 45 év feletti és a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő dolgozók helyzetének javítására

(1) A munkáltató vállalja, hogy olyan munkakörülményeket alakít ki, melyek folyamatosan elősegítik az idősebb korúak és a fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében az érintett csoport munkakörülményeit időszakosan felülvizsgálja, a tapasztalatok ismeretében javaslatot tesz a változtatásokra. A munkáltató figyelembe veszi a munkakör ellátása érdekében a dolgozók kéréseit, ha az a feladatuk ellátását segíti. Biztosítja a munka ellátásához szükséges speciális eszközöket.

(2) A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató a munkaállomások kialakításánál (irodabútorok, eszközök, világítás, stb.) fokozott figyelmet fordít az ergonómiai előírások betartására a törvényszék munkavédelmi felelőse útján is.

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

(4) A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel.

(5) A munkáltató mind a törvényszéken, mind az illetékességi területén működő járásbíróságokon foglalkoztatottak számára biztosít az egészségmegőrzés és munkaképesség megtartása érdekében – költségvetése függvényében – munkahelyi rekreációs szolgáltatást (masszázs, gerinctorna).

16. § Egyenlő hozzáférés elősegítése az oktatási, képzési programokhoz.

(1) A munkáltató vállalja, hogy a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető „lifelong learning” lehetőségét. Ennek érdekében a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést. A tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető módon történik, a bírósági intranetes felületen való közzététel útján.

(2) A munkáltató tanulmányi szerződések megkötésével, illetve munkaidő kedvezmény biztosításával motiválja dolgozóit önképzésre, továbbtanulásra, nyelvi képzésre, annak érdekében, hogy minél felkészültebb és több kompetenciával rendelkező munkatárssal, egyre magasabb szakmai színvonalon láthassa el feladatait, ezzel biztosítva az egyéni karrierutak kibontakozását is.

(3) A munkáltató a munkavállalók részére egyenlő hozzáférést biztosít a Országos Bírósági Hivatal és a bíróságok által szervezett helyi, regionális képzési lehetőségekhez, biztosítja az éves képzési tervben szereplő szakmai képzéseken való (személyes, skype, webinárium) részvételt, nagy hangsúlyt fektetve a digitális fejlődés által megkövetelt új informatikai ismeretek megszerzésére.

(4) A munkavállalók részére biztosítja a feladatellátásukhoz szükséges szakkönyvek, folyóiratokhoz való hozzáférést.

(5) A munkáltató törekszik a munkavállalók szakmai információkhoz való digitális hozzáférése lehetőségének minél széles körben történő biztosítására, szorgalmazza a törvényszéki intranet oldalon elérhető helyi bírósági képzési tananyagok munkavállalók általi használatát.

(6) A munkáltató lehetőséget biztosít minden munkavállaló számára a helyi képzéseken előadói minőségben részt venni.

17. § Családos és egyedülálló munkavállalók számára kedvezmények biztosítása.

(1) A munkáltató vállalja, hogy a munkaidő kialakításánál törekszik a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartására, a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására. A munkavállaló több munkarend közül választhatja ki a neki megfelelőt, igazodva a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitvatartásához.

(2) A kisgyermekes szülők részére felajánlja a rugalmas munkaidő, a rendkívüli munkaidő lehetőségének választását, a szabadságoknál az iskolai szüneteket figyelembe veszi, amennyiben ez a szervezet működésében nem okoz zavart, a többi munkavállalóra nem ró nagyobb munkaterhet.

(3) A kisgyermekes anyák munkába való visszatérését pl. továbbképzésen való részvétellel, a jogállási törvényekben szabályozott esetekben a gyermek hároméves koráig rész munkaidő lehetőségének biztosításával segíti.

(4) A tartósan beteg hozzátartozó ápolását, gondozását végző munkavállaló részére is biztosítja a rugalmas munkavégzés lehetőségét, a dolgozók reális kérésének megfelelő munkaidő-beosztást.

(5) A munkáltató a munkaszüneti napok körüli munkarend (készenlét, ügyelet) kialakítása során figyelemmel van arra, hogy ne kiskorú gyermeket nevelő munkavállalót jelöljön ki munkavégzésre.

(6) A munkáltató anyagi lehetőségei függvényében családi programokat szervez, melyeken a munkavállalók családtagjai is részt vehetnek (pl.: Mikulás ünnepség, egyéb gyermekprogramok, kirándulások, stb.)

(7) A dolgozók gyermekei – külön megállapodás alapján – a szervezetben teljesíthetik a tanulmányaikhoz kapcsolódó szakmai gyakorlatukat, segítséget kapnak diplomamunkájuk elkészítéséhez.

(8) A munkáltató a szülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókkal folyamatosan tartja a kapcsolatot, a szervezeti életbe való bekapcsolódásukat biztosítja oly módon, hogy tájékoztatást ad a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról, üdülési és egyéb lehetőségekről, a családi rendezvényeken való részvételt felajánlja.

18. § Akadálymentes munkahelyi környezet megteremtése

(1) A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyet speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, a munkavégzést számukra is lehetővé teszi, ennek érdekében azt akadálymentesíti.

(2) A munkáltató ítélezési feladatainak ellátása és „ügyfélszolgálat” szolgáltatása bárki számára hozzáférhetővé tétele érdekében – lehetőségeihez képest – akadálymentes környezetet alakít ki (pl.: vezetősáv látássérültek részére, indukciós erősítők, hurok hallássérülteknek, rámpa, parkolás, lift, stb.).

III. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárásrend

19. § Az egyenlő bánásmód elvének megsértése (a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, a jogtalan előnyben részesítés, az előzőekre adott utasítás) esetén a munkáltató lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a panaszos az esélyegyenlőségi megbízotthoz fordulhat panasszal (2.sz. melléklet)

(2) A panaszt az esélyegyenlőségi megbízott – haladéktalanul értesítve a munkáltatót és a panaszos kérelme esetén az érdekképviselői szervet a panasz benyújtásáról – írásos véleményével együtt a munkáltató elé tárja 3 napon belül.

20. § A munkavállaló által történő panasz benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 8 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre, míg harmadik személy által benyújtott panasz esetén a kifogásolt intézkedés végrehajtását a munkáltató legfeljebb nyolc napra felfüggesztheti, ha jogszabály lehetővé teszi.

21. § A panasz elintézését mindenekelőtt megegyezéssel kell megkísérelni. Amennyiben az érdekelték nem tudnak megegyezni, a megállapodásuk szerinti feltételekkel közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

22. § A munkáltatónak az eljárás eredményéről (döntéséről) a panaszost, az esélyegyenlőségi megbízottat, és a panaszos kérelme esetén az érdekképviselői szervet a panasz beérkezésétől számítva legkésőbb 30 napon belül tájékoztatnia kell.

23. § A panaszos a döntéssel szemben az illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat, egyéb jogorvoslatnak a 2003. évi CXXV. 12. § alapján van helye.

IV. Záró rendelkezések

24. § A Zalaegerszegi Törvényszék és járásbírósági Esélyegyenlőségi Terve az érdekképviseleti szerv bevonásával és jóváhagyásával került elfogadásra. A felek megállapodnak, hogy jelen esélyegyenlőségi terv változatlan tartalmú elfogadásáról vagy annak módosításáról legkésőbb 2028. december 31-ig egyeztetnek. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje 2029. február 15.

25. § A munkáltató az Esélyegyenlőségi Tervet annak aláírását követően haladéktalanul közzéteszi a belső intranetes honlapon, valamint a munkavállalók rendelkezésére bocsátja, akik az abban foglaltak megismerését aláírásukkal igazolják (1.sz. melléklet), a törvényszék és járásbírósági épületében jól látható helyre azt kifüggeszti.

26. § Jelen terv hatálybalépésével – 2024. március 1. napja – egyidejűleg a 2017.El.I.D.6/7. számú Esélyegyenlőségi Terv hatályát veszti.

Megismerési nyilatkozat

Szervezeti egység neve:

Alulírott **nyilatkozom és aláírással igazolom**, hogy a Zalaegerszegi Törvényszék és járásbíróságai 2024. március 1-től 2029. február 28-ig terjedő időszakra vonatkozó **Esélyegyenlőségi Tervet** megismertem.

Sor-szám	Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)	Dátum	Nyilatkozattevő aláírása
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

Esélyegyenlőségi megbízott neve, elérhetősége:

Tóth Ildikó csoportvezető-helyettes, személyügyi ügyintéző - Elnöki Titkárság
Zalaegerszegi Törvényszék
 8900 Zalaegerszeg, Várkör 2.
 E-mail: eselyegyenloseg.zala@birosag.hu
 É 06-92-501-000/2071
 É 06-70/7999-384; 06-30/3843-443

Zalaegerszeg, 2024 FEBR 19. *Tóth Ildikó*
 Dátum, aláírása

ADATLAP
esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panaszról

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

A panasztétel dátuma: _____

Panasztétel benyújtásának helye (esélyegyenlőségi megbízott vagy szakszervezet):

A panasz rövid leírása (esélyegyenlőségi megbízott tölti ki):

Az esélyegyenlőségi megbízott véleménye, javaslata:

A véleményezés dátuma:

.....
Esélyegyenlőségi megbízott

.....
Munkavállaló aláírása