

**A Kúria elnökének  
10/2014. számú utasítása**

**a Kúria esélyegyenlőségi tervéről szóló  
17/2013. számú elnöki utasítás  
módosításáról**

**A Kúria elnökének 10/2014. számú utasítása a Kúria esélyegyenlőségi tervéről szóló 17/2013. számú elnöki utasítás módosításáról**

1. A Kúria esélyegyenlőségi tervéről szóló 17/2013. számú elnöki utasítást a 2014. április 15. napjától 2015. december 31. napjáig terjedő időszakra vonatkozóan a dőlt betűvel jelzett módosításokkal egységes szerkezetben az alábbiak szerint állapítom meg.
2. Az ÁROP 1.1.19-2012-2012-0002 azonosító jelű „A Kúria középtávú intézményi stratégiájának összeállítása különös tekintettel a joggyakorlat-elemző tevékenység fejlesztésére” megnevezésű pályázat keretében a Kúria középtávú intézményi stratégiája mellett elkészült a Kúria esélyegyenlőségi terve, *amely „A Kúria szervezetfejlesztési programja” megnevezésű, ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0053 azonosító jelű projekt keretében 2014. első negyedévében felülvizsgálatra és korszerűsítésre került.*
  1. Az esélyegyenlőségi terv a Kúrián foglalkoztatottak vonatkozásában tükrözi az Európai Unió és a hazai elvárásokat, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának terén.
  2. A Kúria 2014. április 15. napjától 2015. december 31. napjáig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét a szabályzat mellékletében foglaltaknak megfelelően állapítom meg.

Budapest, 2014. április 14.

Dr. Darák Péter  
a Kúria elnöke

---

# A Kúria szervezetfejlesztési programja

## 2014

### A Kúria esélyegyenlőségi terve

a 2014. április 15. és 2015. december 31. közötti  
időszakra vonatkozóan

---

## ***Bevezetés***

*A Kúria, „A Kúria középtávú intézményi stratégiájának összeállítása, különös tekintettel a joggyakorlat-elemző tevékenység fejlesztésére” megnevezésű ÁROP-1.1.19-2012-2012-0002 azonosító jelű pályázat keretében megalkotta a 2013. szeptember 30. napja és 2015. december 31. napja közötti időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét, amely „A Kúria szervezetfejlesztési programja” megnevezésű, ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0053 azonosító jelű projekt keretében 2014. első negyedévében felülvizsgálatra és korszerűsítésre került.*

## **I. Általános rendelkezések**

### **1. Az esélyegyenlőségi terv jogi alapjai**

Magyarország Alaptörvényének II. és XV. cikke, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 1. §-a az egyenlő bánásmód követelménye alapján hatékony jogvédelmet ír elő a Magyarország területén tartózkodó természetes személyek, ezek csoportjai, valamint a jogi személyek és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek számára. Velük szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

Az egyenlő bánásmód követelményét az esélyegyenlőségi törvény 5. §-a szerint köteles megtartani az esélyegyenlőség követelményét, aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt, az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő jogi személy az állami támogatás igénybevételétől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti. A munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személyek a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

A hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében az esélyegyenlőségi törvény 63. § (4) bekezdése előírja, hogy az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonnyal, különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

## **2. Az esélyegyenlőségi terv hatálya**

*A Kúria 2014. április 15. napja és 2015. december 31. napja közötti időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv hatálybalépését követően kiterjed a Kúriával bírói, igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszonyban álló munkavállalókra*

- jogviszonyuk létesítése során,
- a foglalkoztatásuk teljes időtartamára függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől,
- a jogviszony megszűnése során.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya – a hátrányos megkülönböztetés alaptörvényi, törvényi és más jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően – kiterjed továbbá a Kúriával ítélező tevékenysége során kapcsolatba kerülő személyekre is.

## **3. Az esélyegyenlőségi terv célja**

- A hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének biztosítása és előmozdítása a belső szervezeti és külső szolgáltatási folyamatokban (támogató lépések, szolgáltatások bevezetése, melyek csökkentik a meglévő hátrányokat, javítják a hátrányos helyzetű csoportok pozícióit).
- Az esetleges szegregációs és szelekciós mechanizmusok kiszűrése.
- A diszkriminációmentesség biztosítása a társadalmi integráció és kohézió elősegítése.

## **II. Általános célok, etikai elvek**

### **1. Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

## **2. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, illetmények, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

### **2.1. Hátrányos megkülönböztetés**

A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók és a jogszolgáltatás alanyainak, közreműködőinek bármilyenű vélt, vagy valós diszkriminációjára, különösen:

- nemük,
- faji hovatartozásuk,
- bőrszínük,
- nemzetiségük,
- nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozásuk,
- anyanyelvük,
- fogyatékságuk,
- 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,
- foglalkozási jogviszonyuknak vagy munkavégzésükre irányuló egyéb jogviszonyuknak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőthez való tartozásuk,

egyéb helyzetük, tulajdonságuk, vagy jellemzőjük miatt.

### **2.2. Zaklatás**

Zaklatásnak minősül az, az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 2.1. pontban meghatározott tulajdonságával függ össze és célja vagy hatása valamely személlyel szemben

megfélemlítő, ellenséges, megalázó megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

### **2.3. Jogellenes elkülönítés**

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a 2.1. pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy a törvény azt kifejezetten megengedné – elkülönít.

### **2.4. Megtorlás**

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.

### **2.5. Előnyben részesítés**

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen, a törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Ez a rendelkezés azonban nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

## **3. Partneri kapcsolat, együttműködés**

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

## **4. Méltányos és rugalmas elbánás**

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató ennek megfelelően olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

## 5. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

### III. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés célja, hogy a konkrét célok meghatározása érdekében feltárja, az egyes célcsoportokba tartozók arányát a Kúrián. Összességében megállapítható, hogy az alábbi helyzetfelmérés nem mutat jelentős számú, hátrányos helyzetben lévő munkavállalói csoportokat, de az esélyegyenlőség fogalmába beletartozik az is, hogy a hátránnyal indulókat segítsük.

A helyzetfelméréshez szükséges adatok a személyi nyilvántartás, valamint a bérszámfejtés *2014. március 31.* napján érvényes adatait tartalmazzák.

	összesen		ebből		ebből	
	fő	%	Nő (fő)	%	Férfi (fő)	%
A kúriai dolgozók összesen	310	100	208	67	102	33
Részmunkaidőben foglalkoztatottak	34	11	34	100	0	0
Határozott időre foglalkoztattak	20	6	12	60	8	40
60 év feletti foglalkoztattak	49	16	25	47	24	53
Bírák	84	27	42	50	42	50
Felsőfokú végzettségű igazságügyi alkalmazottak	71	23	51	79	18	21
Középfokú végzettségű igazságügyi alkalmazottak	59	19	52	88	7	12
Középfokú végzettséggel nem rendelkező igazságügyi alkalmazottak (a fizikai alkalmazottak kivételével)	4	1	4	100		
Fizikai alkalmazottak	74	24	41	55	33	45
Legalább három gyermeket nevelő munkavállalók	9	3	6	67	3	33
Gyermeket egyedül nevelő munkavállalók	13	4	13	100		
Öt éven belül nyugdíjogosult munkavállalók	15	5	4	27	11	75
<i>A Kúria jóléti intézményében dolgozó munkavállalók</i>	5	1,7	4	80	1	20
Megváltozott munkaképességű dolgozók	4	1,3	2	50	2	50



## **IV. Konkrét célok, intézkedések**

Az esélyegyenlőség mindenki számára olyan fontos érték, amely segít elérni azt a célt, hogy a Kúrián bíróként, *illetve* igazságügyi alkalmazottként történő foglalkoztatás bárki számára – képességeitől és végzettségétől függően – elérhető legyen *függetlenül a II. fejezet 2.1. pont* alatt felsorolt tulajdonságaitól.

### **1. Kiemelt célcsoportok**

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából a kiemelt célcsoportba tartoznak a

- a hatvan évnél idősebb,
- a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű,
- a három, vagy több gyermeket nevelő, vagy
- a gyermekét egyedül nevelő,
- a tartósan beteg hozzátartozót ápoló,
- *a jóléti intézményekben dolgozó*

munkavállalók.

A Kúria az Alaptörvényben foglalt feladatai ellátása során és munkáltatóként is az állami támogatásban részesülő programjai végrehajtása során projektgazdaként is elítéli a diszkrimináció és a hátrányos megkülönböztetés minden formáját és minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét, foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele bírói és igazságügyi alkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók emberi méltóságát és egyedi érdekeit. A foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

### **2. A Kúria, mint munkáltató az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében az alábbi célokat tűzi ki:**

#### **2.1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőséget előmozdító szabályozásának bővítése:**

A Kúria kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, ennek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. Ez kiterjed:

- **a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére:**

A pályázatok, álláshirdetések kiírása során, azok megszövegezésénél, a beérkező pályázatok elbírálása során kizárólag a munkakörhöz szükséges végzettség, az ezzel összefüggő képességek, készségek és tapasztalatok dominálnak.

- **a foglalkoztatás időtartamára:**

A foglalkoztatás időtartama alatt az illetmények, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök és módszerek meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony egyéb kérdéseire, valamint

- **a jogviszony megszüntetésére:**

*A jogviszony megszüntetés - különösen ha a munkáltató érdekkörében felmerült okból került sor a megszüntetésre -, fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel történő lebonyolítása kiemelt jelentőségű.*

## **2.2. Emberi erőforrás fejlesztése, a munkahelyi továbbképzés, tanulás:**

A munkáltató életkortól és végzettségtől függetlenül biztosítja a munkavállalók számára az életen át való tanulás lehetőségét. A munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan megvizsgálja, azokat érdekeivel összehangolja, egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A képzési programokról folyamatosan tájékoztatja a foglalkoztatottakat. A képzési terv összeállításakor figyelembe veszi a fejlesztési javaslatokat.

Biztosítja:

- az Országos Bírósági Hivatal által szervezett képzéseken való részvételt,
- a munkavállalók folyamatos informatikai képzését és továbbképzését,
- szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvételt,
- a szakirányú iskolai továbbképzéseken résztvevő munkavállalók részére a képzéseken való részvételt, amely azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.

## **2.3. Hátrányos helyzetű csoportok esélyeinek javítása:**

A Kúria, a hátrányos helyzetű munkavállalók megfelelő munkavégzési környezetének megteremtését kiemelt célként kezeli.

A vonatkozó jogszabályok a fejezeti és a belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat az őket érintő hátrányok kiküszöbölése érdekében előnyben részesíti.

### **2.3.1. Megváltozott munkaképességű munkavállalók védelmében tervezett intézkedések:**

A Kúria a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek foglalkoztatása során úgy jár el, hogy az a fogyatékos állapot romlását megelőzze, illetve annak következményét enyhítse, biztosítsa munkahelyükön az egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges, általuk felismerhető jelzéseket, akadálymentes környezetet. Lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosultak.

Tekintettel arra, hogy a fogyatékos személyek a bárki által igénybe vehető lehetőségekkel csak különleges megoldások alkalmazása esetén élhetnek, a munkáltató a döntési, tervezési folyamatok során kiemelten kezeli a fogyatékos személyek sajátos szükségleteit.

A munkáltató a munkavégzéshez szükséges mértékben gondoskodik a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakításáról.

### **2.3.2. A Kúria jóléti intézményében dolgozó munkavállalók védelmében tett intézkedések:**

A Kúria vállalja, hogy a székhelyén kívül munkát végző munkavállalók esetében kiemelt figyelmet fordít a munkavégzéshez szükséges információ biztosítására, valamint a munkajogi jogviszonyból származó jogok érvényesítéséhez.

## **2.4. Családbarát munkahely feltételeinek megteremtése, erősítése:**

Szűkebb értelmezésében a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi kötelezettségeiket el tudják látni. Tágabb értelemben a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is.

## A Kúria

- 2.4.1. rendkívüli esetben lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, a munkarendváltozás azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását,
- 2.4.2. biztosítja a rendkívüli családi események (házasságkötés, gyermekszületés, gyermek ballagása, stb...) esetére a szabadságot a rendes szabadságkeret terhére.
- 2.4.3. fokozott figyelmet fordít a gyermekgondozás miatt fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkatársak visszailleszkedésének elősegítésére, lehetőség szerint támogatja a munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatását, a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának kiadása során figyelembe veszi az oktatási, nevelési intézmények (óvoda, iskola) működése során elrendelt szüneteket.

A munkáltató a távollévő foglalkoztatottakkal is tartja a kapcsolatot, és e módon is gondoskodik arról, hogy a tartósan távollévő foglalkoztatottak a többiekkel egyező tájékoztatást kapjanak. Meghívja az általa szervezett programokra, valamint tájékoztatja a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról, üdülési, pihenési és sportolási lehetőségekről.

## **2.5. Az egészség megőrzése és javítása érdekében általános és célirányos szűrővizsgálatok szervezése:**

A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg az irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre.

A munkavállalók jó egészségi állapotának, jó közérzetének megtartása érdekében minden munkavállaló számára biztosítja és ösztönzi a szervezett preventív célú egészségügyi szűrővizsgálatokon történő részvételt, amely azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását. Lehetőséget biztosít minden dolgozó számára, hogy a szűrővizsgálatokon kívül is igénybe vegyék a Kúriával szerződéses jogviszonyban álló Belváros Lipótváros Egészségügyi Szolgálat (1051 Budapest, V., Hercegprímás utca 14-16.) szolgáltatásait.

A Kúria foglalkozás egészségügyi szakorvosa bevonásával preventív egészségmegőrző, valamint célirányos egészségügyi előadásokat, foglalkozásokat szervez a munkavállalók részére.

## **2.6. Támogatja az egészség megőrzését szolgáló sport és szabadidős tevékenységeket:**

Az egészséges életmód kialakítása és a jó közérzet biztosítása céljából sportolási lehetőséget és egyben közösségi programot biztosít a munkavállalók részére.

- A székházban az ún. volt bírói klubot sportklubként vehetik igénybe a munkavállalók, ahol munkaidő után torna, gyógytorna, jóga foglalkozásokon vehetnek részt. Ugyanezen helyiségben tornaszereket biztosít a munkavállalók részére, valamint biztosítja a felkészülési lehetőséget, valamint a részvételt az országos sportnapokon a Kúriát képviselő munkavállalók részére.
- A Kúria szakszervezete rendszeresen szervez bel- és külföldi kirándulásokat, szabadidős programokat, nemcsak a munkavállalók, hanem családjuk és a Kúria nyugdíjasai részére is.

## **V. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás, a panasztétel biztosítása**

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a panaszos az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

*A panasszal érintett ügyet a felek elsősorban békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani. A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt, vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset összes körülményeinek teljes körű érdemi kivizsgálását, gondoskodik az okok feltárásáról, és indokolt esetben megteszi a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.*

A munkáltató a Személyzeti, Munkaügyi és Oktatási Osztály útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését és e célból 2013. október 1. napjától Gondos Anikó személyzeti osztályvezető személyében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének folyamatos figyelemmel kísérése,
- az időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése,

- az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
- évente – november 30-ig – írásos értékelés készítése az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség helyzetéről, megvizsgálva az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulását és javaslatot tesz a kedvezmények körének esetleges bővítésére.
- az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő írásos panasz, bejelentés továbbítása a munkáltatói jogkör gyakorlója felé,
- a panasz ésszerű határidőben történő elintézésének figyelemmel kísérése és erről a panaszos tájékoztatása,
- szükség esetén a felek közötti egyeztetés lefolytatása.

## **VI. Záró rendelkezések**

A Kúria esélyegyenlőségi terve a Bírói Tanács, valamint Szakszervezet bevonásával és jóváhagyásával került elfogadásra. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje 2015. november 30. napja.

A Terv elfogadásáról és tartalmáról a Kúria valamennyi munkavállalóját és az egyéb érintetteket az intraneten, illetve írásos formában tájékoztatni kell.

Az esélyegyenlőségi terv megvalósulásáért a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők, valamint a döntéseket előkészítő munkatársak, illetve az érdekvédelmi szervezetei a felelősek.

Budapest, 2014. április 14.

**Dr. Darák Péter**  
a Kúria elnök