



**DEBRECENI ÍTÉLTÁBLA**

4025 Debrecen, Széchenyi utca 24.  
4001 Debrecen, Pf. 661.  
t. 06 52 527-972 f. 06 52 528-017  
[www.birosag.hu/itelotablak/debreceni-itelotabla](http://www.birosag.hu/itelotablak/debreceni-itelotabla)

2014.EI.II.B.6.  
ÁROP 1.2.18/A-2013-2013-0062

**A DEBRECENI ÍTÉLTÁBLA**

**Esélyegyenlőségi terve**

a 2014. április 15. – 2016. május 31. közötti időszakra

## PREAMBULUM

### „Magyarország Alaptörvénye

#### XV. Cikk

(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

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

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

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

## I.

### Az esélyegyenlőségi terv hatálya

#### **1.1. Időbeli hatály**

Az esélyegyenlőségi terv 2014. **április 15. napjától 2016. május 31.** napjáig terjedő időszakra vonatkozóan kerül elfogadásra.

#### **1.2. Személyi hatály**

Az esélyegyenlőségi terv a Debreceni Ítéltáblán **(továbbiakban: foglalkoztató)** „A bírák jogállásáról és javadalmazásáról” szóló 2011. évi CLXII. törvény, valamint „Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról” szóló 1997. évi LXVIII. törvény alapján foglalkoztatottak teljes személyi körére kiterjed, azon esetekben is, amikor a foglalkoztatásra „A munka törvénykönyvéről” szóló 2012. évi I. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

A jogviszony keletkezésével kapcsolatos eljárások során foglalkoztatottnak minősül a pályázó is.

## II.

### **Általános célok, etikai elvek**

#### **2.1. Célok**

Az esélyegyenlőségi terv célja hogy biztosítsa a foglalkoztatottak számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a foglalkoztatás megkezdése előtt és alatt, a érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, figyelemmel kísérje a helyzetük alakulását és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását.

#### **2.2. Célcsoportok**

Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósítása során kiemelt fontossággal kell kezelni a pályakezdő, az 50 év feletti, a nők, a hátrányos helyzetű, a fogyatékos, a megváltozott munkaképességű, és a gyermeket nevelő foglalkoztatottak helyzetét, problémáit.

A családos foglalkoztatottak közül kiemelten kell kezelni a három, vagy több gyermeket nevelők, továbbá a fogyatékos, vagy tartósan beteg személyt nevelő, ápoló foglalkoztatottak helyzetének javítását.

#### **2.3. Alapelvek**

##### **2.3.1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

A foglalkoztató „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról”szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: törvény) 63. §-ának (4) bekezdésében foglaltak alapján, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az alábbi intézkedéseket rögzíti:

A foglalkoztató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatottak közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetését, zaklatását, jogellenes elkülönítését, megtorlását, valamint az ezekre adott utasítások kiadását a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, a juttatások, a képzés, a továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén, továbbá a foglalkoztatottak neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve

határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága miatti diszkriminációját.

A hátrányos megkülönböztetés eseteire a törvény 8. és 9. §-ában az egyenlő bánásmód követelményének tartamára pedig a törvény III. fejezetében foglaltak az irányadóak.

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

A foglalkoztató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyéniségét. A foglalkoztató a saját és a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

A foglalkoztató biztosítja, hogy a foglalkoztatottak minden olyan személyes - különösen a foglalkoztatott által saját magára vonatkozóan figyelembe venni kért és önkéntesen szolgáltatott -, adatát, amely a foglalkoztatás során kerül a birtokába, az adatvédelmi szabályoknak megfelelően kezeli.

### **2.3.3. Partneri kapcsolat, együttműködés**

A foglalkoztató 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.

A foglalkoztató minden foglalkoztatott számára biztosítja, megadja az esélyegyenlőséghez szükséges információkat, az erőforrásokhoz való hozzáférés lehetőségeit, a sérelmekkel kapcsolatban igénybe vehető jogorvoslati lehetőségeket.

Az új belépők esetében a tájékoztatás személyes formában történik.

A foglalkoztatónál tervezett jövőbeni fejlesztések, változások végrehajtása során kiemelten kell vizsgálni az esélyegyenlőségi szempontból kiemelt célcsoportok helyzetét, lehetőséget kell biztosítani az érintettek véleményének kikérésére, a tervezésbe történő bevonására.

### **2.3.4. Méltányos és rugalmas bánásmód**

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

### III.

## Helyzetfelmérés

(A helyzetfelmérés adatai a **2014. április. 15-i** adatokat tükrözik.)

### **3.1. A jogviszonyban lévők létszámadatai**

A Debreceni Ítéltábla engedélyezett létszáma 69 fő, ténylegesen betöltött létszáma 70 fő (45 fő nő, 25 fő férfi),(64,3%-35,7%), ebből

- bíró 24 fő (11 fő nő, 13 fő férfi),(45,8%- 54,2%)
- titkár 7 fő ( 5 fő nő, 2 fő férfi),
- bírósági fogalmazó nincs,
- bírósági ügyintéző 7 fő (6 fő nő, 1 fő férfi),
- tisztviselő 18 fő (14 fő nő, 4 fő férfi),
- írnok 4 fő (3 fő nő, 1 fő férfi),
- fizikai alkalmazott 10 fő (6 fő nő, 4 fő férfi),
- vezető beosztásban lévő foglalkoztatottak száma 15 fő (9 fő nő, 6 fő férfi),(60%-40%)
- a 40 évnél idősebb foglalkoztatottak száma 20 fő,(28,5%)
- a 18 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak száma 29 fő,
- határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatottak száma 62 fő,
- határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak száma 8 fő,
- idegen nyelvtudással/ismerettel rendelkező foglalkoztatottak száma összesen 16 fő.

### **3.2. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója**

A Debreceni Ítéltáblán dolgozók tekintetében – iskolai végzettség szempontjából – 2014. április 1. napi állapot szerint az alábbi megoszlás mutatható ki:

- bírák – egyetemi végzettségű 24 fő,
- az igazságügyi alkalmazottak közül
  - felsőfokú iskolai végzettségű (egyetem, főiskola) 21 fő,
  - középfokú iskolai + OKJ-s szakirányú felsőfokú végzettségű 11 fő,
  - középfokú iskolai végzettségű (gimnázium, középiskola) 6 fő,
  - egyéb végzettségű (általános iskola, szakmunkásképző iskola) 6 fő.

A képzettségi mutató igen magas, ettől függetlenül az ítéltábla támogatja a foglalkoztatottak tanulmányait a magasabb iskolai végzettségek elérése érdekében.

### **3.3. Értékelés**

A fenti adatokból következik, hogy a Debreceni Ítéltáblán összességében a nők száma magasabb a férfiakénál. A jogi munkakörben és a vezető beosztásban dolgozó nő és férfi munkavállalók megoszlása kiegyensúlyozott.

A kor szerinti megoszlás alapján sem a fiatalabb, sem a 40 év feletti foglalkoztatottak száma tekintetében nincs aránytalanság (29%-72%). A 18 év alatti gyermeket nevelő foglalkoztatottak száma is megfelelő (41,4%) az esélyegyenlőség megtartása szempontjából.

A határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak számának (8 fő) aránya 11,4%-os, amely az összes foglalkoztatott számához képest, az előző időszak adatával gyakorlatilag azonos arányt mutat.

Az idegen nyelvtudással rendelkező foglalkoztatottak aránya 22,8%. (16 fő)

A felsőfokú végzettségűek száma 45 fő(64,3%)

### **3.4. Képzések**

Tanulmányi szerződéssel jelenleg 2 fő foglalkoztatott rendelkezik az ítéltáblán.

Célkitűzés a nyelvtudás/nyelvismeret bővítése, a foglalkoztatottak nyelvtanulásának támogatása, továbbá önképzés keretében a szakmai tudás gyarapítása, illetően kötelező és ajánlott képzésben történő részvétel biztosítása.

A Magyar Igazságügyi Akadémián a bírák és igazságügyi alkalmazottak részére egész évben – az éves oktatási tervben meghatározott témákban és időpontokban – folynak különböző szakterületekre irányuló képzések, melyeken a foglalkoztatottak részvételét biztosítja az ítéltábla.

A Debreceni Ítéltábla gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó vizsga (BÜSZ) – az 14/2002. (VIII.1.) IM rendeletben foglaltaknak megfelelően történő – megszervezéséről.

Új számítógépes programok bevezetése esetén a foglalkoztató informatikai oktatásokat szervez, az informatikai ismeretek elmélyítése és szinten tartása érdekében pedig folyamatos továbbképzéseket tart.

A Debreceni Ítéltáblán az időközben megszerzett végzettségek magasabb illetmény elérését, esetleg magasabb beosztást tesznek lehetővé.

A foglalkoztató a tanulmányi szerződések megkötésével, illetve a munkaidő kedvezmény biztosításával motiválja dolgozóit a képzéseken történő részvételre, annak érdekében, hogy a minél felkészültebb és több kompetenciával rendelkező munkatárssal, egyre magasabb szakmai színvonalon láthassa el feladatait, ezzel biztosítva az egyéni karrier-utak kibontakozását.

### **3.5. Javadalmazás és juttatások**

**A bérezés** a bírák tekintetében, a Bjt., az igazságügyi alkalmazottak esetében az Iasz. alapján történik.

A bíró a Bjt.-ben, az igazságügyi alkalmazott az Iasz.-ban meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, külön juttatásra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult.

A foglalkoztatott illetménye a fenti törvények mellékletében foglalt mutatók alapján számítható ki, az alábbiak szerint:

A **bíró** illetménye alapilletményből, továbbá (beosztási, vezetői, cím, idegennyelv-ismereti) pótlékokból tevődik össze, melyből a beosztási és a vezetői pótlék **alapilletmény** jellegű.

A vezetői tisztséget betöltő bíró vezetői pótléokra jogosult.

Az **igazságügyi alkalmazottak** illetménye az alábbi elemeket tartalmazza:

- **Alapilletmény:** (melyet az igazságügyi alkalmazott munkaköre és iskolai végzettsége, valamint az igazságügyi szolgálati ideje alapján, a megfelelő fizetési osztályba, ezen belül fizetési fokozatba való besorolással kell megállapítani. A III. fizetési osztályba a munkakörükre előírt szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel (egyetem, főiskola) rendelkezők, a IV. fizetési osztályba a legalább középfokú végzettségű tisztviselők tartoznak.
- **Alapilletmény jellegű illetmény:**
- az Iasz. 102. §-ának (1) bekezdése alapján a IV. fizetési osztályba tartozó tisztviselő részére, ha nem szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel, vagy a munkakörének betöltéséhez szükséges szakirányú felsőfokú, vagy emelt szintű szakképesítéssel rendelkezik, az illetményalap 15%-ával növelt alapilletményt kell megállapítani.
- Az Iasz. 102.§-ának (2) bekezdése alapján, az igazságügyi alkalmazott alapilletményét a munkáltató a munkavégzés színvonalára figyelemmel legfeljebb 30%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben is megállapíthatja.
- **Pótlékok:** meghatározott törvényi feltételek szerint adhatók.

Gyakoribb pótlékok: vezetői, beosztási, címpótlék, idegennyelv-tudási pótlék.

A Debreceni Ítéltáblán az igazságügyi alkalmazott beosztási pótlékkal növelt alapilletménye nem lehet kevesebb a besorolása szerint azonos szolgálati idővel rendelkező kormánytisztviselő Kttv. szerinti illetménykiegészítéssel növelt alapilletményénél.



A bírósági titkár alapilletménye nem lehet kevesebb a szolgálati viszonya kezdetétől számítva azonos szolgálati idővel rendelkező kormánytisztviselőnek „A közszolgálati tisztviselőkről” szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) szerint a központi államigazgatási szerveknél [Kttv. 134. § (1) bekezdés] az illetménykiegészítéssel növelt alapilletményénél.

A bírósági fogalmazók alapilletménye nem lehet kevesebb a besorolása szerint azonos szolgálati idővel rendelkező kormánytisztviselőnek a Kttv. szerint a megyei, fővárosi kormányhivatalnál az illetménykiegészítéssel növelt alapilletményénél.

A fizetési fokozatot az igazságügyi szolgálati idő alapján kell megállapítani, amelyet a kinevezés napjától kell számítani. Szolgálati időként kell figyelembe venni a kinevezés előtt más igazságügyi, vagy ügyészségi szervnél azonos jellegű munkakörben eltöltött időt. Részben, vagy egészben igazságügyi szolgálati időként lehet figyelembe venni felsőfokú végzettségű tisztviselő esetén a kinevezéséig a szakirányú végzettségének megfelelő munkakörben eltöltött időt, az egyéb igazságügyi alkalmazottaknál a korábbi munkaviszony, köztisztviselői, közalkalmazotti jogviszony és szolgálati jogviszony idejét.

Az Iasz. 99. §-ának (4) bekezdése értelmében a fizikai alkalmazott alapilletményét a felek közös megegyezésével a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján kell megállapítani.

A fizikai alkalmazott alapilletményét a felek közös megegyezésével az Mt. alapján kell megállapítani azzal, hogy a 2001. június 30. napján járó alapilletmény nem csökkenthető.

### **3.6. Egyéb juttatások**

Az OBH Elnöke az 5/2013 számú utasításában szabályozta a Bíróságok Fejezetének gazdálkodási rendjét és ennek a 4.§-ának (5) bekezdése alapján az intézmények feladataik ellátásának belső rendjét és módját e szabályzatban foglaltak figyelembe vételével maguk állapítják meg.

Erre tekintettel a Debreceni Ítéltábla a foglalkoztatottak részére nem rendszeres juttatás és költségtérítés címén kifizethető juttatásokat az 2013.El.II.B.26. számú utasításban az alábbiak szerint határozta meg:

- temetési segély folyósítása,
- tanulmányi, képzési költségtérítés,
- illetményelőleg folyósítás
- munkába járás költségtérítése
- képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg térítés engedélyezése
- belföldi,- külföldi kiküldetés költségtérítése
- cafetéria juttatás szabályozása.



A bírák és igazságügyi alkalmazottak részére az OBH Elnöke a 2014.OBH.XXXIII.H.1. számú intézkedésében határozta meg a 2014.évre érvényes juttatásokra vonatkozó szabályokat.

A juttatás éves keretösszege bruttó: 200 000 Ft/fő összegben került meghatározásra.

A kedvezményes adózású, béren kívüli juttatások közül az alábbi elemek választhatóak:

- Erzsébet utalvány havi 8.000 Ft értékben:
- SZÉP Kártya (két részletben fizethető, április és szeptember hónapokban)

a, szálláshely szolgáltatásra 147.384 Ft értékben (szálláshely,belföldi utazásszervezés, családi panzió)

b, vendéglátásra 147384 Ft összegben (szálláshely, éttermi vendéglátás, egyéb vendéglátás)

c, szabadidő alszámlára 75.000 Ft értékhatárig (fizioterápiás szolgáltatás,előadó művészet,múzeumi

tevékenység,növény-és állatkerti, valamint vidámparki belépő).

- Helyi közlekedés (6.500 Ft/hó)
- Iskolakezdési támogatás(30.400Ft/gyermek)
- Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári befizetés 147.384 Ft összegben,
- Önkéntes kölcsönös egészségpénztárba, önszegélyező pénztárba történő befizetés 147.384 Ft összegben,

adómentesen:

- sport rendezvényekhez nyújtott szolgáltatás 200. e Ft értékben
- kulturális szolgáltatásra szóló utalvány 50 e Ft értékben.

A jogszabályokban, illetve a szabályzatban meghatározott juttatásokra az abban foglalt feltételek alapján az ítélőtábla valamennyi dolgozója jogosult.

A foglalkoztató a gyermekes családokat a beiskolázás megkönnyítésével támogatja.

### **3.7. Egészségügyi ellátás**

A Debreceni Ítélőtáblán megbízásos szerződéssel foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó orvos működik, aki rendszeresen fogadja a hozzáforduló foglalkoztatottakat.



A foglalkoztató helyiséget biztosít az orvos számára a rendelőben való megjelenést nem igénylő, vizsgálatokat nem érintő, recept felírást, tanácsadást, személyes konzultációt tartalmazó megbeszélésekhez. (II. emeleti tárgyaló)

### **3.8. Munkakörülmények**

A foglalkoztató kötelezettséget vállal arra hogy a munkakörülményeket, azok változásait folyamatosan figyelemmel kíséri, segíti az egészséges életmód kialakítását, a cafeteria rendszeren keresztül biztosítja az egészségmegőrző tevékenységre felhasználható juttatások igénybevételét.

## **IV.**

### **Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**

A foglalkoztató vállalja, hogy a helyzetfelmérés során feltárt, rögzített állapotok alapján az esélyegyenlőség fokozása érdekében:

4.1. Biztosítja az Esélyegyenlőségi és Fenntartási Munkacsoport (továbbiakban: munkacsoport) tevékenységével kapcsolatos feltételeket.

A munkacsoport feladata:

- az „Esélyegyenlőségi terv” teljesülésének értékelése, amelyről, beszámolót készít a következő év március 31. napjáig,
- közreműködik a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi terv” – a foglalkoztatóval és a foglalkoztatottakkal történt egyeztetést követő – elkészítésében, melynek határideje 2016. május 31. napja.

A beszámoló és a terv elkészítésébe be kell vonni az érintetteket, vagy képviselőjüket, illetve figyelembe kell venni a kifejtett véleményüket.

- figyelemmel kíséri a foglalkoztatottak tájékoztatását az esélyegyenlőségi tevékenység fórumairól, a jogorvoslati lehetőségekről,
- részt vesz a panaszkezelésben, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenység szervezésében.

4.2. Kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, az álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál nem tesz

különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kötöttségek, a munka jellege vagy természete figyelembevételével – a védett tulajdonságok szempontjából. Ennek érdekében a pályázatok és álláshirdetések megjelentetéséhez a munkacsoporttal egyeztet.

4.3. A munkaerő felvétel során az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, ismeretekre, képességekre, készségekre, gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.

4.4. Lehetőséget biztosít a panasztételre az alábbi eljárás szerint:

- Az egyenlő bánásmód megsértése (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) esetén a foglalkoztatott (pályázó, jelentkező) a munkacsoport vezetőjéhez fordulhat.
- A munkacsoport a panaszt, véleményével együtt a foglalkoztató elé tárja 7 napon belül.
- A foglalkoztató – a munkacsoport állásfoglalását figyelembe véve – 7 napon belül köteles a panasz sorsáról dönteni.
- A panasz foglalkoztatóhoz való benyújtásától számítva az eset lezárásáig – legfeljebb azonban 14 napig – a kifogásolt foglalkoztatói intézkedés nem hajtható végre.
- A mennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a panasz benyújtásától kezdődően a foglalkoztató döntéséig bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet a munkáltató által kijelölt, illetve a panaszos által a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény szabályai szerint meghatalmazott személy.
- A panasztételi eljárásban a foglalkoztató, illetve képviselője, a panaszt tevő, a munkacsoport kijelölt tagja és a fentiek szerint bevont közvetítő vehet részt.
- Amennyiben a panasztételi eljárásban meghallgatásra kerül sor, a meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni.
- A foglalkoztatónak az eljárás eredményéről, illetve döntéséről a panasztevő foglalkoztatottat tájékoztatni kell.

4.5. Beszámolók

A foglalkoztató évente összegzi és a rendszeresen megtartásra kerülő munkaértekezleteken, a tevékenységre vonatkozó beszámoló keretében tájékoztatja a foglalkoztatottakat a helyzetelemzésben szereplő adatok változásairól.

#### 4.6.Képzés

A foglalkoztató az esélyegyenlőségi beszámoló elkészülését követően, annak ismertetéséhez kapcsolódóan két évente esélyegyenlőségi képzést, foglalkozást tart. Ennek során előadás, munkahely bemutatás, látogatás, stb. formájában a foglalkoztatottak, a lehetséges pályázók lehetőséget, módot, ismereteket kapnak a foglalkoztató tevékenységének bemutatása során az egyenlő bánásmódról, a fogyatékos, a hátrányos helyzetű emberek helyzetének a kezeléséről.

### V.

#### Jogorvoslat

Az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértése esetében a foglalkoztatottak, vagy azok csoportja „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szóló 2003. évi CXXV. törvényben biztosított jogorvoslati lehetőségeket, valamint azt megelőzően a foglalkoztatónál bejelentett panasztételi lehetőségeket veheti igénybe a vonatkozó eljárási szabályok szerint.

### VI.

#### Záró rendelkezések

A foglalkoztató jelen esélyegyenlőségi terv aláírását követően gondoskodik annak nyilvánosságra hozataláról, közzétételéről.

Jelen tervet a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósítása érdekében a munkáltató jogkör gyakorlója az elfogadást követően közzéteszi a Debreceni Ítéltábla honlapján, továbbá a belső levelezési rendszerben valamennyi foglalkoztatott számára közli annak elérhetőségi formáját.

A foglalkoztató kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy amennyiben indokolt, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos információk, szabályzatok, tervek, beszámolók megismerhetőségét a látás sérültek számára akár felolvasással is biztosítja.

D e b r e c e n, 2014. április 15.

Dr. Balla Lajos  
a Debreceni Ítéltábla elnöke