



DEBRECENI ÍTÉLTÁBLA

**ELNÖKE**

4025 Debrecen, Széchenyi utca 24.  
4001 Debrecen, Pf. 661  
**t.** 06 52 527-972 **f.** 06 52 528-017  
**szilneka@birosag.hu**  
debreceniitelotabla.birosag.hu

2021.EI.II.B.29.

**A DEBRECENI ÍTÉLTÁBLA**

**Esélyegyenlőségi terve**

a 2021. november 4. napjától

## PREAMBULUM

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése, az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése, a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (továbbiakban: Bszi), a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. CLXII. törvény (továbbiakban: Bjt.), az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (továbbiakban: lasz), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.), a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, valamint a Debreceni Ítéltábla Szervezeti és Működési Szabályzata rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

### I.

#### **Az esélyegyenlőségi terv hatálya**

##### 1.1. Szervezeti hatály

Az esélyegyenlőségi terv hatálya a Debreceni Ítéltáblára (továbbiakban: DIT) terjed ki.

##### 1.2. Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv a DIT-en 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, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, figyelemmel kísérelje 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 nő, a várandós nő, két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő, a családos, a gyermekgondozásból visszatérő, a fogyatékossgal élő, a megváltozott munkaképességű és a nyugdíjas korhoz közel álló 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.

A DIT az esélyegyenlőség elősegítése érdekében együttműködik az érintett foglalkoztatottakkal a 2.2. célcsoportokat támogató intézkedések meghozatala során.

## 2.3. Alapelvek

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

A foglalkoztató Ebktv. 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, pályázók, jelentkezők hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, munkaerő felvétele, előmenetele, kártérítési és fegyelmi felelősség, szolgálatijogviszony megszüntetése, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, az oktatás és továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén, továbbá a foglalkoztatottak és az érintettek neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékossga, 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 Ebktv. 8. és 9. §-ában foglaltak az irányadóak. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen az Ebktv. III. fejezetében meghatározottak szerint - a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás kiadása.

### 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 – költségvetésének függvényében – amely hozzájárul az Ebktv-ben megfogalmazott alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

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 jogviszonyai, eljárásai és intézkedései során 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.

A DIT tiszteletben tartja foglalkoztatottak és a demokratikus úton létrejött munkavállalói érdekképviseltek jogait.

### 2.3.4. Méltányos és rugalmas bánásmód

A foglalkoztató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

## III.

### **Célkitűzéseket megalapozó, törvénnyel érintett egyes területek**

#### 3.1. A szolgálati jogviszony

Az álláshelyek betöltése a Bszi., Bjt és lasz. rendelkezései szerint történik azzal, hogy a javaslattétel, illetve a konkrét kiválasztás során az Ebktv. szerint diszkriminatív elemek nem érvényesülnek.

### 3.2. Javadalmazás és juttatások

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

A bíró a Bjt.-ben, az igazságügyi alkalmazott az lasz.-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 lasz. 102. §-ának (1) bekezdése alapján a IV. fizetési osztályba tartozó tisztviselő részére, ha nem szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel vagy munkakörének betöltéséhez szükséges szakirányú felsőfokú vagy emelt szintű szakképesítéssel rendelkezik, az illetményalap 15%-ával növelt összegű alapilletményt kell megállapítani.
- Az lasz. 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 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.

### Egyéb juttatások

Az OBH Elnöke az 5/2013. (VI.25.) 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 DIT a foglalkoztatottak részére nem rendszeres juttatás és költségtérítés címén kifizethető juttatásokat az 2015.EI.II.B.10. 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 jogszabályokban, illetve a szabályzatban meghatározott juttatásokra az abban foglalt feltételek alapján az ítélőtábla valamennyi dolgozója jogosult.

A foglalkoztató jogosultsági feltételekkel rendelkező foglalkoztatott részére, akinek gyermeke legfeljebb középfokú iskolai oktatásban vesz részt a beiskolázás megkönnyítésével évente egyszer - a költségvetésben biztosított forrás függvényében - támogatja.

A jogosultsági feltételekkel rendelkező foglalkoztatott részére, akinek gyermeke óvodai, bölcsődei ellátásban részesül, havi rendszerességgel - a költségvetésben biztosított forrás függvényében-óvodai, bölcsődei támogatást biztosít.

### 3.3. A képzésekhez való hozzáférés biztosítása

A DIT a Bszi., Bjt. és Iasz. vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően biztosítja a dolgozók képzési kötelezettségének teljesítéséhez szükséges feltételeket.

## IV.

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

#### 4.1. A foglalkoztatásról

A DIT az arra alkalmas munkakörök betöltésénél a fogyatékkal élő személyek alkalmazását lehetővé teszi, integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatás útján.

A DIT vállalja, hogy lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, melyek folyamatosan elősegítik az idősebb korúak, a megváltozott munkaképességű és a fogyatékkal élő dolgozók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az állapotuk rosszabbodását megelőzi, illetőleg annak következményeit enyhíti. Ennek érdekében gondoskodik az érintett esélyegyenlőségi célcsoport munkakörülményeinek időszakos felülvizsgálatáról. Figyelembe veszi e dolgozók munkakör ellátása érdekében előterjesztett kéréseit, és biztosítja számukra a munka ellátásához szükséges eszközöket, ha az a feladatuk ellátását segíti.

Ha a dolgozó a szolgálati jogviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a DIT lehetőség szerint biztosítja a tovább foglalkozást csökkentett munkaidőben vagy egészségügyi állapotának megfelelő munkakörben. A szolgálati jogviszony megszüntetése egészségügyi alkalmatlanság címén csak a szükséges eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályi előírások betartásával történhet.

#### 4.2. Képzés

A DIT a dolgozók részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A képzési terv kialakítása során a foglalkoztató törekszik a dolgozók egyedi igényeinek figyelembevételére.

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 ítéletábra.

Célkitűzés a nyelvtudás/nyelvismeret bővítése, a foglalkoztatottak nyelvtanulásának támogatása, továbbá önképzés keretében a szakmai tudás gyarapítása, kötelező és ajánlott képzésben történő részvétel biztosítása. Nagy hangsúlyt fektet a dolgozók rendszeres informatikai (felhasználói szintű) képzésére.

A DIT biztosítja az egyes munkakörökhöz szükséges szakkönyvekhez, folyóiratokhoz való ingyenes hozzáférést. Törekszik a szakmai információszerzés lehetőségeinek bővítésére, támogatja a dolgozók bírósági rendszeren kívüli tanulását.

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 ítéletábra.

A DIT 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 DIT -án 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.

#### 4.3. Egészségügyi ellátás

A Debreceni Ítéltáblán 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).

A DIT a dolgozók jó egészségügyi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében - a költségvetésben biztosított forrás függvényében - prevenciószűrővizsgálatot szervez önkéntes részvétellel.

#### 4.4. Munkakörülmények

A DIT 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.

A munkavégzés feltételeinek javítása érdekében fokozott figyelmet fordít az ergonómiai előírások betartására.



#### 4.5. A családokra vonatkozó irányelvekről

A DIT a munkaidő kialakításánál törekszik a munka és magánélet egyensúlyának fenntartására, a családi és munkakötelezettségek összehangolásának elősegítésére.

A foglalkoztató a kisgyermeket nevelő, kisgyermeket egyedül nevelő, tartósan beteg vagy idős hozzátartozóról gondoskodó távolról bejáró dolgozó részére a lehetőségek figyelembevételével az általánostól eltérő munkarendet engedélyezhet, amennyiben ez nem ró aránytalanul nagy terhet a többi dolgozóra, illetőleg, ha ez a munkaszervezésben megoldható.

A munkaszüneti napok körüli munkarend megszervezése során figyelemmel van arra, hogy lehetőség szerint ne kiskorú gyermeket egyedül nevelő dolgozót jelöljön ki a munkavégzésre.

A szabadság kiadásakor a gyermekgondozási és köznevelési intézményekben elrendelt szünetek idejét figyelembe veszi.

A terhesség 6 hónapjától az érintett dolgozó számára a lehetőségek figyelembevételével könnyített munkafeltételeket biztosít és szükséges, de nem előírt orvosi vizsgálatokon, kezeléseken történő részvételüket esetenkénti munkaidő kedvezmény engedélyezésével segíti.

A DIT a GYED-en és GYES-en lévő szülővel a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, a szervezeti életbe történő bekapcsolódást biztosítja, valamint meghívja a DIT gyermek, és családi rendezvényeire.

A DIT a nyugdíjas korhoz közel álló dolgozó számára – igény esetén- egyénre szabott tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekről és annak feltételeiről.

4.6. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a foglalkoztató vállalja, hogy esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- az „Esélyegyenlőségi terv” teljesülésének értékelése, amelyről, beszámolót készít a következő év március 31. napjáig,
- esélyegyenlőséggel és foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok változásának folyamatos figyelemmel kísérése
- közreműködik a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi terv” – a foglalkoztatóval és a foglalkoztatottakkal történt egyeztetést követő – elkészítésében.

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.

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 kööttségek, a munka jellege vagy természete figyelembevételével – a védett tulajdonságok szempontjából. Ennek érdekében a pályázatok és álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet.

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

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) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásbeli panasszal.
- a panaszokat az Elnöki Irodában kell kezelni a BÜSZ szabályai szerint.
- A referens a panaszt, véleményével együtt a foglalkoztató elé tárja 7 napon belül.
- A foglalkoztató – a referens 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.
- Amennyiben 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 2016. évi CXXX. 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.

#### 4.7. Beszámolók

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

#### 4.8. 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. Adatvédelem, adatkezelés**

A dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, családi állapotra, anyaságra vagy apaságra, életkorra, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára vonatkozó adatok a NexonHR személyi nyilvántartó rendszer adatbázisából rendelkezésre állnak. Az adatok másik része, különösen a fogyatékosokra, a megváltozott munkaképességre, vagyoni helyzetre, érdekképviselőhez való tartozásra vonatkozó adatok kezelése az érintettek önkéntes adatszolgáltatásai alapján, a NexonHR személyi nyilvántartó rendszertől elkülönítetten, azzal nem összekapcsolva történik.

Az esélyegyenlőségi tervben vállalt célkitűzések 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 (EU) 2016/679 rendeletében (GDPR rendelet) valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben (Info. tv.) foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

Az adatkezelés célja a dolgozók számára az esélyegyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja a DIT jogos érdeke.

A személyes és különleges adatokat a hozzáférési jogosultság visszavonásáig/foglalkoztatási jogviszony fennállásáig, de legkésőbb az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli a DIT.

## **VI. Jogorvoslat**

A DIT az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljeskörű, 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.

Az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértése esetében a foglalkoztatottak, vagy azok csoportja az Ebktv. biztosított jogorvoslati lehetőségeket, valamint azt megelőzően a foglalkoztatónál bejelentett panasztételi lehetőségeket veheti igénybe a vonatkozó eljárási szabályok szerint.

## **VII.**

### **Záró rendelkezések**

A foglalkoztatató 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 DIT honlapján, továbbá a belső levelezési rendszerben valamennyi foglalkoztatott számára közli annak elérhetőségi formáját.

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

### **Hatálybalépés**

Jelen esélyegyenlőségi terv 2021. november 4. napján lép hatályba.

Az esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól.

Az esélyegyenlőségi tervet és annak mellékletét szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot – a DIT elnökével történő egyeztetés mellett- az esélyegyenlőségi referens végzi.

D e b r e c e n, 2021. november 3.

Szilágyiné dr. Karsai Andrea

## 1. számú melléklet

**Helyzetfelmérés**(A helyzetfelmérés adatai a **2021. november 1-i** adatokat tükrözik.)

<b>Megnevezés</b>	<b>Száma (fő)</b>	<b>Mértéke (%)</b>
foglalkoztatottak összesen	71	100
bíró	21	29
igazságügyi alkalmazottak (bírószáki titkár, bírósági fogalmazó, tisztviselő, írnok)	41	58
fizikai alkalmazott	9	13
határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatott	68	95
határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott	3	5
nő	41	58
férfi	30	42
pályakezdő	1	1,3
a 50 évnél idősebb foglalkoztatott	30	42
ezen belül 5 éven belül nyugdíjkorhatárt betöltő	6	8,4
GYED/GYES-ről visszatérő	1	1,4
a 14 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatott	21	30
súlyosan fogyatékos dolgozó	0	0
megváltozott munkaképességű dolgozó	0	0