

**2025.El.II.B.1.**



## **A Debreceni Törvényszék**

### **Esélyegyenlőségi Terve**

**2025. március 1. – 2026. február 28.  
közötti időszakra vonatkozóan**

**Előterjesztette:**

**Dr. Varga Judit**

a Debreceni Törvényszék  
esélyegyenlőségi referense

**Jóváhagyta:**

**Dr. Vágó Zsolt**

a Debreceni Törvényszék elnöke

2025. február 07.

Debrecen



## TARTALOM

|       |                                                                                       |    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.    | Általános rendelkezések.....                                                          | 2  |
| 1.    | A Terv hatálya .....                                                                  | 2  |
| II.   | Általános célok, etikai elvek .....                                                   | 2  |
| 2.    | Célok .....                                                                           | 2  |
| 3.    | Célcsoportok.....                                                                     | 3  |
| 4.    | Alapelvek .....                                                                       | 3  |
| III.  | A Terv célkitűzéseit megalapozó, törvénnyel érintett egyes területek .....            | 6  |
| 1.    | A szolgálati jogviszony létesítésére, létrejöttére vonatkozó szabályok .....          | 6  |
| 2.    | A javadalmazásra vonatkozó szabályok.....                                             | 7  |
| IV.   | Konkrét célok, programok, intézkedések .....                                          | 8  |
| 1.    | A foglalkoztatásról .....                                                             | 8  |
| 2.    | A képzésekről.....                                                                    | 8  |
| 3.    | A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról.....                                       | 9  |
| 4.    | A munkakörülmények és a munkavégzés feltételeinek javításáról.....                    | 10 |
| 5.    | Az ügyfélkapcsolatokról .....                                                         | 10 |
| 6.    | A családokra vonatkozó irányelvekről.....                                             | 10 |
| 7.    | Egészség megőrzését szolgáló sport és szabadidős tevékenységek támogatása .....       | 12 |
| 8.    | Akadálymentesítés .....                                                               | 12 |
| 9.    | Konkrét intézkedések .....                                                            | 12 |
| V.    | Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak érvényre juttatását szolgáló intézkedések ..... | 13 |
| 1.    | Esélyegyenlőségi referens .....                                                       | 13 |
| VI.   | Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítését szolgáló eljárás .....            | 14 |
| VII.  | Adatvédelem, adatkezelés.....                                                         | 15 |
| VIII. | Helyzetfelmérés.....                                                                  | 15 |
| IX.   | Záró rendelkezések .....                                                              | 16 |
| X.    | Hatálybalépés .....                                                                   | 16 |



Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése, az Országos Bírósági Hivatal Elnökének a bíróságok igazgatásáról szóló 6/2015. (XI.30.) OBH utasítás (a továbbiakban: Igazgatási szabályzat) 33. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltak alapján – az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdésében, a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvényben (a továbbiakban: Bszi.), a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvényben (a továbbiakban: Bjt.), az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvényben (a továbbiakban: Iasz.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben, továbbá a Debreceni Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatában és annak mellékleteiben (a továbbiakban: SZMSZ) meghatározottakkal összhangban – az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Debreceni Törvényszék Esélyegyenlőségi Tervét (a továbbiakban: Terv) az alábbiakban határozom meg.

## **I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**

### **1. A Terv hatálya**

#### **1. §**

(1) A Terv szervezeti hatálya a Debreceni Törvényszékre és az illetékességi területén működő járásbíróságokra (a továbbiakban: bíróság) terjed ki.

(2) A Terv személyi hatálya kiterjed a bíróságon szolgálatot teljesítő bírákra és igazságügyi alkalmazottakra (a továbbiakban: bírósági dolgozók), azon esetekben is, amikor a foglalkoztatásra az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

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

## **II. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK**

### **2. Célok**

#### **2. §**

A 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 kísérje a helyzetük alakulását és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását.



### **3. Célcsoportok**

#### **3. §**

(1) A Tervben foglaltak megvalósítása során kiemelt célcsoportba tartoznak az 50 év feletti, a nők, a várandós nők, a 14 éven aluli gyermeket nevelők, a családostok, a gyermekgondozásból visszatérők, a fogyatékosokkal élők, a megváltozott munkaképességű és a nyugdíjas korhoz közel álló munkavállalók.

(2) A családost foglalkoztatottak közül kiemelten kell kezelni a három, vagy több gyermeket nevelők, továbbá a fogyatékos, vagy tartósan beteg személyt nevelő, ápoló munkavállalók helyzetének javítását.

(3) A Debreceni Törvényszék az esélyegyenlőség elősegítése érdekében együttműködik az érintett munkavállalókkal az őket támogató intézkedések meghozatala során.

### **4. Alapelvek**

#### **4. §**

(1) A bíróság az Ebktv. 4. §-a alapján a szolgálati jogviszony létesítésekor, a jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során, az Ebktv. 5. §-a alapján a foglalkoztatási jogviszonyai, valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyai, illetve az ügyfélforgalom tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmát köteles megtartani, és mindent megtenni annak megtartatása érdekében.

(2) Ezen kötelezettségét szem előtt tartva kell eljárnia

- a) valamennyi bírósági munkáltatói jogkört gyakorló (bírósági) vezetőnek az egyes foglalkoztatási jogviszonyok intézése során,
- b) valamennyi bírósági dolgozónak a szakfeladata végzése során,
- c) a bíróságnak, mint jogi személynek a működéséhez kapcsolódó egyéb jogviszonyokkal összefüggésben.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltak betartása, valamint betartatása során az alábbi meghatározó elveknek kell érvényesülniük:

- a) az emberi méltóság tiszteletben tartása,
- b) hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód,
- c) partneri kapcsolat, együttműködés,
- d) méltányos és rugalmas bánásmód.



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

5. § (1) A bíróság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja és elvárja minden szervezeti egység vezetőjétől és munkavállalójától a kölcsönös tiszteletet, megbecsülést, a bírósági dolgozók emberi értékei, méltósága és egyéniségének megvédése érdekében.

(2) A bíróság a saját és a bírósági dolgozók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve – költségvetésének függvényében – olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely hozzájárul az Ebktv.-ben megfogalmazottak megvalósításához.

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

6. § (1) A bíróság kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a bírósági dolgozók, pályázók, jelentkezők hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, a kártérítési és fegyelmi felelősség, a szolgálati jogviszony megszüntetése, a szociális biztonság és egészségügy, a lakhatás, a képzés és továbbképzés, a juttatások és egyéb ösztönzések terén, illetve a bírósági dolgozók és az érintettek életkora, neme, családi vagy egészségi állapota, fogyatékosága, nemzetisége, faji hovatartozása, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, érdekképviselőhöz tartozása vagy egyéb tulajdonsága miatti diszkriminációját.

(2) A hátrányos megkülönböztetés eseteire az Ebktv. 8. és 9. §-ában foglaltak az irányadók.

(3) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen az Ebktv. III. fejezetében meghatározottak szerint:

- a) a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- b) a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- c) a zaklatás,
- d) a jogellenes elkülönítés,
- e) a megtorlás, valamint
- f) az ezekre adott utasítás.

#### **4.3. Partneri kapcsolat, együttműködés**

7. § A bíróság jogviszonyai, eljárásai és intézkedései során a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.



#### 4.4. Méltányos és rugalmas bánásmód

8. § A megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a munkavállalókat érheti foglalkoztatásuk során. A bíróság ennek megfelelően olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedések meghozatalára törekszik, amelyek elősegítik a bírósági dolgozók pozíciójának javulását, megőrzését.

#### 9. §

(1) A bíróság és a bírósági dolgozók kapcsolatait, illetve a fenti elveket tükrözi – a Bszi., a Bjt. és az Iasz. rendelkezéseinek következetes betartása mellett – a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló 5/2013. (VI. 25.) számú OBH utasítás (a továbbiakban: gazdálkodási szabályzat), amely megállapítja a bírák és igazságügyi alkalmazottak lakáscélú támogatásának, valamint a bírák és az igazságügyi alkalmazottak részére adható, alapilletmény jellegűnek nem minősülő egyes személyi juttatásának, illetve cafetéria-juttatásának a szabályait. Az elvek maradéktalanul megjelennek továbbá a bírák és igazságügyi alkalmazottak tevékenysége elismeréséről szóló szabályzatról rendelkező 6/2012. (IV. 13.) OBH utasításban, az SZMSZ-ben, valamint a belső szabályzatokban.

(2) A bíróság tiszteletben tartja a bírósági dolgozók és a demokratikus úton létrejött munkavállalói érdekképviseltek jogait. A bírósági dolgozók esélyegyenlőségének biztosítása érdekében a bíróság elkötelezett a kölcsönös bizalom és tiszteleten alapuló együttműködés iránt.

#### 10. §

(1) A bíróság az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását. E célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértések megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

(2) Kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportba tartozik a munkavállaló, ha

- a) nő,
- b) várandós nő,
- c) pályakezdő fiatal,
- d) családos,
- e) 14 éven aluli gyermeket nevel,
- f) gyermekgondozásból visszatérő,
- g) emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárásban résztvevő nő,
- h) 50 évesnél idősebb,
- i) fogyatékkal élő,
- j) megváltozott munkaképességű,
- k) a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betölti.



(3) A bíróság az esélyegyenlőség elősegítése érdekében együttműködik az érintett munkavállalókkal a (2) bekezdés szerinti célcsoportokat támogató intézkedések meghozatala során.

### **III. A TERV CÉLKITŰZÉSEIT MEGALAPOZÓ, TÖRVÉNNYEL ÉRINTETT EGYES TERÜLETEK**

#### **1. A szolgálati jogviszony létesítésére, létrejöttére vonatkozó szabályok**

##### **11. §**

(1) A bírói és igazságügyi alkalmazotti álláshelyek betöltése a Bszi., a Bjt., és az Iasz. rendelkezései szerint történik azzal, hogy a javaslattétel, illetve a konkrét kiválasztás során az Ebktv. szerinti diszkriminatív elemek nem érvényesülhetnek, a bíróságot kizárólag szakmai szempontok, illetve működési érdekek vezethetik, az egyes pályázók érdekeit is szem előtt tartva.

(2) A bíróság az állásra jelentkező pályakezdő vagy kevés munkavállalói, illetve szakmai tapasztalattal rendelkező fiatal jelentkezésénél nem tartja kizáró oknak a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeken túl valamely egyéb előnyt jelentő képesítés, jártasság hiányát. A hiányzó képesítés, jártasság megszerzésére megfelelő határidőt biztosít.

(3) A bíróság kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, egyéb álláspályázatok megfogalmazásakor, a beérkező pályázatok elbírálása és a leendő munkatársak kiválasztása során – az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kööttségek figyelembevételével – nem tesz különbséget életkor, nem, nemzetiség, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, érdekképviselőthez való tartozás vagy egyéb tulajdonság szempontjából. A kiválasztás során kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, ismeretekre, képességekre, készségekre, illetve gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.

(4) A vezetők esetében a Bszi. 127. §-át, illetve az Iasz. 31. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a pályázati kiírásban a munkáltató egyéb feltételeket is meghatározhat, azonban a további feltételek kizárólag az állás betöltéséhez szakmai-szervezeti szempontból kapcsolódó előírások lehetnek, nemre, életkorra vonatkozó, illetve egyéb diszkriminatív elemeket nem tartalmazhatnak.

(5) Amennyiben a pályázat kiírása nem kötelező, illetve hirdetés feladására azért nincs szükség, mert az önkéntesen, álláspályázat meghirdetése nélkül beérkezett önéletrajzokat benyújtó pályázók közül vagy elektronikus úton az álláskereső portáljának megnyitásával is választhat a bíróság, ez esetben a kiválasztásra a pályázat útján történő betöltés szabályai az irányadók.



## **2. A javadalmazásra vonatkozó szabályok**

### **12. §**

(1) A bírósági dolgozók javadalmazásának megállapítása a bírák tekintetében a Bjt. XII. fejezetében, az igazságügyi alkalmazottak esetében az Iasz. IX. fejezetében foglaltak alapján történik, amelyek értelmében a bírósági dolgozó a hivatkozott törvényi fejezetekben meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, jubileumi jutalomra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult. Az egyéb juttatásokra való jogosultság részletes feltételeit a gazdálkodási szabályzat tartalmazza.

(2) A fizikai alkalmazottak illetményét az Iasz. 99. § (4) bekezdése alapján a felek közös megegyezésével az Mt. alapján kell megállapítani.

(3) A gazdálkodási szabályzat 4. §-ának (5) bekezdése alapján az intézmények feladataik ellátásának részletes belső rendjét és módját a gazdálkodási szabályzatban foglaltak figyelembevételével maguk állapítják meg.

(4) Az (1) és (3) bekezdésben írtakra tekintettel az OBH Elnöke által meghatározott keretek között a Debreceni Törvényszék elnöke a bírósági dolgozók részére – a költségvetésben biztosított forrás függvényében, valamint a megfelelő feltételek fennállása esetén – nem rendszeres juttatás és költségtérítés címén kifizethető juttatásokat az alábbiak szerint biztosítja:

- a) idegennyelv-ismereti pótlék,
- b) temetési segély folyósítása,
- c) tanulmányi, képzési költségtérítés,
- d) lakhatási célú támogatás,
- e) illetményelőleg folyósítás,
- f) munkába járás költségtérítése,
- g) képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg térítés engedélyezése,
- h) belföldi,- külföldi kiküldetés költségtérítése,
- i) iskolakezdési támogatás,
- j) óvodai, bölcsődei támogatás,
- k) cafetéria juttatás szabályozása.

(5) A Debreceni Törvényszék azon bírósági dolgozók részére, akiknek gyermeke legfeljebb középfokú iskolai oktatásban vesz részt, évente egyszer – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – iskolakezdési támogatást biztosít.

(6) A Debreceni Törvényszék azon bírósági dolgozók részére, akiknek gyermeke óvodai, bölcsődei ellátásban részesül, havi rendszerességgel – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – óvodai, bölcsődei támogatást biztosít.



## **IV. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉKEDÉSEK**

### **1. A foglalkoztatásról**

#### **13. §**

(1) A bíróság az arra alkalmas munkakörök betöltésénél a fogyatékkal élő személyek alkalmazását lehetővé teszi.

(2) A bíróság vállalja, hogy lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, melyek folyamatosan elősegítik az idősebb korúak, a megváltozott munkaképességű és a fogyatékkal élő munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését. 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.

(3) Ha a bírósági dolgozó a szolgálati jogviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a bíróság lehetőség szerint csökkentett munkaidőben vagy egészségügyi állapotának megfelelő munkakörben biztosítja a továbbfoglalkoztatást. A szolgálati jogviszony megszüntetése egészségügyi alkalmatlanság címén csak a szükséges eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályok betartásával történhet.

### **2. A képzésekről**

#### **14. §**

(1) A bíróság a Bszi. 135.§-a, a Bjt. 45.§ (3) bekezdése és az Iasz. 38.§ (1) bekezdés f) pontja szerint biztosítja a bírósági dolgozók képzési kötelezettségének teljesítéséhez szükséges feltételeket.

(2) A bíróság a bírósági dolgozók részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, és biztosítja az éves oktatási tervben foglalt – az Országos Bírósági Hivatal által szervezett, valamint a helyi képzéseken – témákban és időpontokban megrendezésre kerülő különböző szakterületekre irányuló képzéseken történő minél szélesebb körű részvételt. A képzési terv kialakítása során a Debreceni Törvényszék törekszik a munkatársak egyedi igényeinek figyelembevételére.

(3) A bíróság minél több bírósági dolgozónak lehetőséget biztosít előadóként, moderátorként az oktatásokban való közreműködésre.

(4) A bíróság a bírósági fogalmazók részére biztosítja a bírói pályára való felkészüléshez és a jogi szakvizsga sikeres letételéhez szükséges képzéseket.

(5) A bíróság – az éves munkatervben meghatározottak szerint – gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó bírósági ügyviteli szabályokról szóló vizsga



(BÜSZ) megszervezéséről, illetve a költségvetési lehetőségekhez képest további szakmai és egyéb specifikus képzések megvalósításáról.

(6) 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 való részvételt a bíróság a foglalkoztatottak számára biztosítja.

(7) A bíróság – lehetőség szerint – tanulmányi szerződések megkötésével, illetve munkaidő kedvezmény biztosításával motiválja dolgozóit a képzéseken történő részvételre, annak érdekében, hogy minél felkészültebb és több kompetenciával rendelkező munkatárssal, egyre magasabb szakmai színvonalon láthassa el feladatait, ezzel biztosítva egyben az egyéni karrierutak kibontakozását is.

(8) A Debreceni Törvényszék

- a) nagy hangsúlyt fektet a bírósági dolgozók rendszeres oktatására,
- b) biztosítja az egyes munkakörökhöz szükséges, a törvényszék könyvtári állományában megtalálható szakkönyvekhez, folyóiratokhoz való ingyenes hozzáférést,
- c) törekszik a szakmai információszerzés lehetőségeinek bővítésére,
- d) támogatja a bírósági dolgozók bírósági rendszeren kívüli tanulását.

## 15. §

A bíróság Elnöki Irodái az újonnan belépő bírósági dolgozókat belépésüket követően ellátják a munkakezdéshez nélkülözhetetlen információkkal. A könnyebb beilleszkedés érdekében részükre képzéseket, programokat szervez, adott munkakörhöz egyéni instruálási rendszert biztosít. A közvetlen munkahelyi vezetők feladatát képezi az új dolgozók beilleszkedésének elősegítése és szakmai fejlődésének támogatása.

### 3. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról

## 16. §

(1) A Debreceni Törvényszék a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben, a munkaköri, szakmai, illetve a személyi higiénias alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendeletben, illetve a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI.3.) EüM. rendeletben meghatározottak betartása érdekében foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó orvost biztosít.

(2) A Debreceni Törvényszék évente megszervezi és biztosítja valamennyi bírósági dolgozó időszakos foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát.



(3) A Debreceni Törvényszék a bírósági dolgozók jó egészségi állapotának és közérzetének megtartása érdekében – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – önkéntes részvétellel prevenciós szűrővizsgálatot szervez.

#### **17. §**

A bíróság a foglalkozásegészség-politika mellett az egészségmegőrzés érdekében – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – a sport és rekreációs szolgáltatások minél szélesebb körű elérhetővé tételét kívánja biztosítani.

#### **18. §**

A Debreceni Törvényszék valamennyi szervezeti egységében defibrillátor készülék elhelyezését és az ehhez kapcsolódó oktatás megszervezését biztosítja.

### **4. A munkakörülmények és a munkavégzés feltételeinek javításáról**

#### **19. §**

(1) A Debreceni Törvényszék – a költségvetésének függvényében – folyamatosan törekszik a bírósági dolgozók munkakörülményeinek, munkafeltételeinek javítására és az ügyfelek részére megfelelő körülmények, illetve korszerű ügyfélcentrum kialakítására. A bírósági épületek korszerűsítése során kiemelt figyelmet fordít a környezettudatos munkahely kialakítására, illetve az épületek akadálymentes megközelítésére.

(2) A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató a munkaállomások kialakításánál (irodabútorok, eszközök, világítás) fokozott figyelmet fordít az ergonómiai előírások betartására, valamint – a pénzügyi forrásokhoz és technikai adottságokhoz mérten – törekszik további helyiségek klimatizálására, illetve informatikai fejlesztések megvalósítására.

### **5. Az ügyfélkapcsolatokról**

#### **20. §**

Az ügyfélkapcsolatok terén a bíróság célja a minőségi információs és kezelőirodai szolgáltatások nyújtása.

### **6. A családokra vonatkozó irányelvekről**

#### **21. §**

(1) A bíróság a munkaidő kialakításánál törekszik a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartására, a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolására.



(2) A bíróság a kisgyermeket nevelő, gyermekét egyedül nevelő, tartósan beteg vagy idős hozzátartozóról gondoskodó távolról bejáró bírósági dolgozók részére a lehetőségek figyelembevételével az általánostól eltérő munkarendet engedélyezhet, amennyiben ez nem ró aránytalanul nagy terhet a többi dolgozóra, nem akadályozza a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását, illetőleg, ha ez a munkáltató munkaszervezésében megoldható.

(3) A bíróság a munkaszüneti napok körüli munkarend – készenlét, ügyelet – kialakítása során figyelemmel van arra, hogy lehetőség szerint ne kiskorú gyermeket egyedül nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozóját gondozó munkavállalót jelöljön ki a munkavégzésre.

(4) A munkáltató a bírósági dolgozók szabadságának kiadásakor a gyermekgondozási és köznevelési (óvoda, iskola) szünetek idejét figyelembe veszi.

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

## 22. §

(1) A bíróság a GYED-en és GYES-en lévő szülővel a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, a szervezeti életbe történő bekapcsolódását biztosítja, tájékoztatást ad a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról, az üdülési és egyéb lehetőségekről, valamint kisgyermekével együtt meghívja a bíróság gyermek-, illetve családi rendezvényeire.

(2) A bíróság támogatja a GYED-en és GYES-en lévő bírósági dolgozók részmunkaidőben történő foglalkoztatását.

(3) A bíróság segíti a GYED-ről, GYES-ről és tartós betegállományból visszatérő bírósági dolgozók munkahelyi visszailleszkedését.

## 23. §

A bíróság, illetve a szervezeti egység vezetője – helyi szervezés keretében – évente egy munkanapon szervezetten is lehetőséget biztosít a bírósági dolgozóknak, hogy gyermeküknek megmutassák a bíróság épületét és bemutassák mivel foglalkoznak.

## 24. §

(1) A bíróság a nyugdíjas korhoz közel álló bírósági dolgozó számára – igény esetén – egyénre szabott tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekről és annak egyéb feltételeiről.

(2) A munkáltató, illetve a szervezeti egység vezetője a már nyugdíjas munkavállalók részére – helyi szervezés keretében – lehetőség szerint évente egyszer nyugdíjas találkozót rendez.



## **7. Egészség megőrzését szolgáló sport és szabadidős tevékenységek támogatása**

### **25. §**

(1) A bíróság kiemelt figyelmet fordít az egészséges életmód és a jó közérzet kialakítására, ezért tornaszerek biztosításával törekszik sportolási lehetőséget teremteni a munkavállalók részére.

(2) A Debreceni Törvényszék lehetőség szerint bel- és külföldi kirándulásokat, szabadidős programokat szervez.

## **8. Akadálymentesítés**

### **26. §**

(1) A bíróság célja az ügyintézés hatékonyságának és minőségi színvonalának folyamatos javítása, különös figyelmet fordítva a fogyatékkal élő személyekre.

(2) A bíróság ítélkezési feladatainak ellátása és „ügyfélszolgálat” szolgáltatása bárki számára hozzáférhetővé tétele érdekében – lehetőségeihez képest – akadálymentes környezetet alakít ki (mozgássérültek részére akadálymentesítő rámpa, mozgáskorlátozott lift, vezetősáv látássérültek számára, mobil indukciós hurokerősítő, lift, parkolás stb.), továbbá az ügyfélszolgálat napon személyes jelenléttel megjelenő ügyfeleken kívül e-mailben történő válaszadással is biztosításra kerül a – bármilyen oknál kifolyólag – hátrányosabb helyzetben lévő ügyfeleknek történő segítségnyújtás.

(3) A mozgáskorlátozott ügyfél a rendész segítségével és kíséretével tud eljutni akadálymentesített útvonalon a tárgyalókba, illetve az ügyfélkezelő irodákba.

(4) A bíróság épületében a munkahelyi környezet alkalmas a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésére.

### **27. §**

A 14 éven aluli gyermekek feszültségének és a meghallgatás okozta stressz csökkentése érdekében a Debreceni Járásbíróságon olyan helyiség (gyermek meghallgató szoba) került kialakításra, ahol a 14 év alatti tanúk meghallgatása kényelmesebb és otthonosabb.

## **9. Konkrét intézkedések**

### **28. §**

A Debreceni Törvényszék esélyegyenlőségi referense minden év első félévében esélyegyenlőségi kérdőívet állít össze (2. sz. melléklet), melyet a Debreceni Törvényszék elnökének jóváhagyása után elektronikus úton továbbít a Debreceni Törvényszék illetékességi területén működő bíróságok dolgozói részére anonim kitöltés okán. A kérdőív kitöltés leadási határidejének lejártát követően az esélyegyenlőségi referens elemzi a dolgozói válaszokat/véleményeket és egy összesítő jelentésben továbbítja azt Debreceni Törvényszék elnökének javaslattevő véleményezésével együtt, legkésőbb június 30. napjáig.



## **V. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVBEN FOGLALTAK ÉRVÉNYRE JUTTATÁSÁT SZOLGÁLÓ INTÉZKEDÉSEK**

### **1. Esélyegyenlőségi referens**

#### **29. §**

(1) A Debreceni Törvényszék elnöke az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

(2) Az Esélyegyenlőségi referens: Dr. Varga Judit, csoportvezető személyesen vagy a [VJudit@birosag.hu](mailto:VJudit@birosag.hu) e-mail címen érhető el.

(3) A Debreceni Törvényszék elnöke az esélyegyenlőségi referens útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését.

(4) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének figyelemmel kísérése, az Esélyegyenlőségi Terv évenkénti felülvizsgálata, amelyről beszámolót készít minden év március 31. napjáig,
- b) az esélyegyenlőséggel és a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok változásának folyamatos figyelemmel kísérése,
- c) javaslattétel az Esélyegyenlőségi Terv módosítására,
- d) a kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportok munkakörülményeinek javítása érdekében javaslatot tesz a Debreceni Törvényszék elnöke felé az esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedések bevezetésére,
- e) a pályázatok kiírása és a munkavállalók kiválasztása során az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelménye érvényesülésének figyelemmel kísérése, szükség esetén észrevétel a Debreceni Törvényszék elnöke felé,
- f) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, panaszkezelésben való részvétel,
- g) együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal
- h) minden év első félévében esélyegyenlőségi kérdőívet állít össze (bővebben: 28.§).

#### **30. §**

(1) A Debreceni Törvényszék biztosítja, hogy a Tervet a munkavállalók már a munkába lépéskor megismerjék.

(2) Jelen Tervet a Debreceni Törvényszék elnöke a Törvényszék internetes honlapján, valamint az Intraneten is közzéteszi. A Terv közzétételéről, módosításáról a bíróság dolgozói elektronikus levélben értesítést kapnak.



(3) A Debreceni Törvényszék, mint munkáltató, valamint a Debreceni Törvényszék minden munkavállalója köteles a jelen Tervben foglaltak betartására és betartatására.

(4) A vezetők kiemelt feladata az esélyegyenlőség biztosítása és annak ellenőrzése, hogy az esélyegyenlőség az egyes eljárásokban, valamint az ügyfelekkel való bánásmód során maradéktalanul megvalósul-e.

## **VI. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYEINEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS**

### **31. §**

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése (közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) esetén a sérelmet szenvedett bírósági dolgozó, pályázó, jelentkező (a továbbiakban: sérelmet szenvedett fél) a Debreceni Törvényszék elnökéhez fordulhat panasszal. E rendelkezés nem érinti azt a jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze az Ebktv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

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

(3) A Debreceni Törvényszék elnöke a panaszt továbbítja – ügyintézés végett – az esélyegyenlőségi referens felé.

(4) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt kivizsgálja, szükség szerint meghallgatást tart, majd az ügyben készített jelentésében – meghallgatás esetén az erről készült jegyzőkönyvvel, véleményével, javaslaival, a sérelmet szenvedett fél részére előkészített válasz-tervezettel – a panasz kézhezvételétől számított 8 napon – a panasz jellegének függvényében, indokolt esetben 15 napon – belül a Debreceni Törvényszék elnökét tájékoztatja.

(5) 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 sérelmet szenvedett fél által a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) szabályai szerint meghatalmazott személy.

(6) A Debreceni Törvényszék elnöke – a referens állásfoglalását figyelembe véve, szükség szerint a panasszal érintett vezetővel is egyeztetve – 8 napon belül köteles a panaszt elbírálni és erről a sérelmet szenvedett felet értesíteni.

(7) Amennyiben a panasz a bíróság, mint közhatalmi szerv döntését vagy intézkedését érinti, továbbá a sérelmet szenvedett fél panasz esetén megállapítható, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével a döntésének kialakítására irányadó jogszabályoknak



megfelelően, azokat nem sértve járt el, úgy a panaszt a Debreceni Törvényszék elnöke – az esélyegyenlőségi referens előzetes javaslata alapján – elutasítja.

(8) Amennyiben a sérelmet szenvedett fél az eljárás eredményével nem ért egyet, úgy a döntéssel szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igényét az Ebktv. 12. §-a alapján érvényesítheti.

## **VII. ADATVÉDELEM, ADATKEZELÉS**

### **32. §**

(1) A bírósági dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó személyes adatok egy része, a nemre, családi állapotra, gyermek(ek) adataira, életkorra, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára vonatkozó adatok a NexonHR személyi nyilvántartó rendszer adatbázisából állnak rendelkezésre. A további személyes adatok, különösen a megváltozott munkaképességre, vonatkozó személyes adatok kezelése az érintettek önkéntes adatszolgáltatásai alapján, a NexonHR személyi nyilvántartó rendszertől elkülönítetten, azzal nem összekapcsolva történik.

(2) A Debreceni Törvényszék 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 (általános adatvédelmi rendelet, GDPR) és az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben (Infotv.) foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

(3) Az adatkezelés célja a bírósági dolgozók Esélyegyenlőségi Tervében meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének e) pontja, azaz az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges.

(4) A személyes adatokat a foglalkoztatási jogviszony fennállásáig kezeli a törvényszék.

## **VIII. HELYZETFELMÉRÉS**

### **33. §**

(1) Jelen Terv 1. számú mellékletét képező Helyzetfelmérés célja, hogy feltárja a Debreceni Törvényszéken, valamint az illetékességi területén működő járásbíróságokon az egyes célcsoportokba tartozó munkavállalók arányát.



(2) A Helyzetfelmérés a személyi nyilvántartás, valamint a bérszámfejtés 2025. január 31. napján hatályos adatai alapján készült.

## **IX. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

### **34. §**

(1) A munkahelyi esélyegyenlőség megvalósítása érdekében a Debreceni Törvényszék elnöke a Tervet az elfogadást követően közzéteszi a Debreceni Törvényszék honlapján, valamint a DOKTAR nevű belső hálózati meghajtóján. A Terv feltöltéséről, illetve módosításának hatályba lépéséről minden bírósági dolgozó elektronikus levélben értesítést kap.

(2) A Debreceni Törvényszékkal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő dolgozókkal a Tervet meg kell ismertetni.

(3) A bírósági dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó, a létszámra, nemre, életkorra stb. vonatkozó adatokat a Terv 1. számú mellékletét képező Helyzetfelmérés tartalmazza, melyet évente felül kell vizsgálni, illetve aktualizálni.

(4) Az Esélyegyenlőségi Tervet szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni. A Terv aktualizálását és a szükséges módosítások előkészítését az esélyegyenlőségi referens végzi és azt a Debreceni Törvényszék elnöke hagyja jóvá.

(5) A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv elfogadásának határideje 2026. február 15.

## **X. HATÁLYBALÉPÉS**

### **35. §**

Az Esélyegyenlőségi Terv 2025. március 10. napján lép hatályba.

Debrecen, 2025. február 06.

Dr. Vágó Zsolt  
a Debreceni Törvényszék elnöke



1. számú melléklet

**Helyzetfelmérés**

(2025. január 31. napján hatályos adatok alapján)

| Szemponatok                                                          | Fő  | Teljes létszámhoz viszonyított megoszlás |
|----------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------------|
| Engedélyezett létszám                                                | 523 |                                          |
| Tényleges létszám                                                    | 512 | 98%                                      |
|                                                                      |     |                                          |
| Bírák                                                                | 119 | 23%                                      |
| Igazságügyi alkalmazottak                                            | 335 | 65%                                      |
| • <i>Bírósági titkár</i>                                             | 43  | 8%                                       |
| • <i>Bírósági fogalmazó</i>                                          | 4   | 1%                                       |
| • <i>Tisztviselő</i>                                                 | 244 | 48%                                      |
| • <i>Írnok</i>                                                       | 44  | 9%                                       |
| Fizikai alkalmazottak                                                | 58  | 11%                                      |
|                                                                      |     |                                          |
| Nők                                                                  | 386 | 75%                                      |
| Férfiak                                                              | 126 | 25%                                      |
| Munkavállalók iskolai végzettsége                                    |     |                                          |
| Egyetemi végzettséggel rendelkező bírák                              | 119 | 23%                                      |
| Felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező igazságügyi alkalmazottak | 131 | 26%                                      |
| Középfokú iskolai végzettséggel rendelkező igazságügyi alkalmazottak | 202 | 39%                                      |
| Középfokú végzettséggel nem rendelkező igazságügyi alkalmazottak     | 2   | 0,4%                                     |
| Középfokú iskolai végzettséggel rendelkező fizikai alkalmazottak     | 11  | 2%                                       |
| Középfokú végzettséggel nem rendelkező fizikai alkalmazottak         | 47  | 9%                                       |
|                                                                      |     |                                          |



|                                                                                                       |     |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|
| Megváltozott munkaképességű munkavállalók                                                             | 4   | 0,8% |
|                                                                                                       |     |      |
| Részmunkaidőben foglalkoztatottak és CSED-ről/GYES-ről visszatérők                                    | 34  | 7%   |
| Gyermekgondozási távollétben lévők (GYED, GYES, szülési szabadság)                                    | 13  | 3%   |
| 14 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók                                                           | 148 | 29%  |
|                                                                                                       |     |      |
| Határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatottak                                                     | 479 | 94%  |
| Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak                                                       | 33  | 6%   |
| 50 év feletti foglalkoztatottak                                                                       | 206 | 40%  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 éven belül nyugdíjkorhatárt betöltő munkavállalók</li></ul> | 25  | 4,9% |



2.sz. melléklet

**Esélyegyenlőség megvalósulása a Debreceni Törvényszéken  
– kérdőív –**

**I. 1-4-ig terjedő skálán karikázással jelöld meg mennyire jellemzőek rád vagy a munkahelyedre az alábbi állítások.**

- 1: Egyáltalán nem jellemző  
2: Kevésbé jellemző  
3: Nagyrészt jellemző  
4: Teljes mértékben jellemző

*A kérdéscsoportok alatt lehetőség van szöveges visszajelzésre, megjegyzésre vagy új ötletek felvetésére is, bátran jelezzétek, amennyiben van észrevételeitek!*

**Érzékeled-e, hogy a bíróság a munkaidő kialakításánál törekszik a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartására, a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolására?**

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Megjegyzés:.....

.....

**Biztosítja-e a munkáltatód az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülését?**

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Megjegyzés:.....

.....

**Segíti-e a munkáltatód bármilyen intézkedéssel a nők, családosok, várandós kollégák könnyített munkafeltételeit vagy rugalmasabb munkaidejét, „kilépéseit”?**

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Megjegyzés:.....

.....



**Tapasztalod-e, hogy a munkáltatód figyelembe veszi az igényeidet a szabadságok kiadásakor, a gyermekgondozási és köznevelési (óvoda, iskola) szünetek idejét?**

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Megjegyzés:.....

.....

**Ért-e valaha a munkahelyeden kolléga általi zaklatás vagy megtorlás?**

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Megjegyzés:.....

.....

**Érzel-e különbségtételt vagy diszkriminációt az alábbi területeken?**

|                                                                            |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| Életkor miatt                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Nem (férfi/nő) miatt                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Családi állapot miatt                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Nyugdíj előtti és pályakezdő dolgozók között                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
| CSED/GYED/GYES-en tartózkodó vagy arról visszatérő kollégák vonatkozásában | 1 | 2 | 3 | 4 |

Megjegyzés:.....

## **II. Válaszolj szövegesen pár mondatban az alábbi kérdésekre:**

- Ha tehetnéd, min változtatnál a bíróságon, hogy jobban megvalósulhasson az esélyegyenlőség?

.....

.....

Egyéb észrevétel, ötlet, javaslat, visszajelzés:

.....

.....