

2021.OBH.V.C. 13.2/2.

ORSZÁGOS BÍRÓSÁGI HIVATAL

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

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

I.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Az esélyegyenlőségi terv hatálya

1. §

- (1) Az esélyegyenlőségi terv szervezeti hatálya az Országos Bírósági Hivatalra (a továbbiakban: OBH) terjed ki.
- (2) Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya az OBH-ban szolgálatot teljesítő bírákra és igazságügyi alkalmazottakra terjed ki.

Alapelvek

2. §

- (1) Az OBH az Ebktv. 4. §-a alapján a jogviszonyai, eljárásai és intézkedései során, az Ebktv. 5. §-a alapján a foglalkoztatási jogviszony, valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani, és mindent megtenni annak megtartása érdekében.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltak megtartása, megtartatása során az alábbi elveknek kell érvényesülniük:
- a) hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód,
 - b) emberi méltóság tiszteletben tartása,
 - c) partneri kapcsolat, együttműködés,
 - d) méltányos, rugalmas bánásmód.
- (3) Az OBH kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a dolgozók, pályázók, jelentkezők hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, kártérítési és fegyelmi felelősség, szolgálati jogviszony megszüntetése, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, az oktatás és továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén, illetve a dolgozók és az érintettek neme, nemzetisége, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, életkora, érdekképviselőhez való tartozása, vagy egyéb tulajdonsága miatti diszkriminációját.
- (4) A hátrányos megkülönböztetés eseteire az Ebktv. 8. § és 9. §-ában foglaltak az irányadók. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen az Ebktv. III. fejezetében meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos

megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

(5) Az OBH a foglalkoztatás során tiszteletben tartja és elvárja minden szervezeti egység vezetőjétől és dolgozójától a kölcsönös tiszteletet, elismerést, megbecsülést a dolgozók emberi értékei, méltósága és egyéniségének megvédése érdekében. Az OBH a saját és a dolgozók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve - költségvetésének függvényében - olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely hozzájárul az Ebktv-ben megfogalmazottak megvalósításához.

(6) Az OBH a jogviszonyai, eljárásai és intézkedései során a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

(7) Az OBH tiszteletben tartja a dolgozók és a demokratikus úton létrejött munkavállalói érdekképviseltek jogait. Elkötelezett a kölcsönös bizalom és tiszteleten alapuló együttműködés iránt az esélyegyenlőség biztosítása végett.

(8) Az OBH olyan méltányos és rugalmas intézkedések meghozatalára törekszik, amelyek elősegítik a dolgozók pozíciójának javulását, megőrzését.

3. §

(1) Az OBH 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 dolgozó, ha

- a) nő,
- b) várandós nő,
- c) pályakezdő fiatal,
- d) családos,
- e) két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevel,
- f) gyermekgondozásból visszatérő,
- g) 50 évesnél idősebb,
- h) fogyatékossgal élő,
- i) megváltozott munkaképességű,
- j) nyugdíjas korhoz közel álló.

(3) Az OBH az esélyegyenlőség elősegítése érdekében együttműködik az érintett dolgozókkal a (2) bekezdés szerinti célcsoportokat támogató intézkedések meghozatala során.

II.
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV CÉLKITŰZÉSEIT MEGALAPOZÓ, TÖRVÉNNYEL
ÉRINTETT EGYES TERÜLETEK

A szolgálati jogviszony létesítésére, létrejöttére vonatkozó szabályok

4. §

(1) Az álláshelyek betöltése a Bszi., a Bjt., és az lasz. rendelkezései szerint történik azzal, hogy a javaslattétel, illetve a konkrét kiválasztás során az Ebktv. szerinti diszkriminatív elemek nem érvényesülhetnek, az OBH-t kizárólag szakmai szempontok, illetve működési érdekek vezethetik az egyes pályázók érdekeinek szem előtt tartása mellett.

(2) Az OBH a fiatal pályázó jelentkezésénél nem tartja kizáró oknak a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeken túl valamely egyéb előnyt jelentő képesítés, jártasság hiányát. E képesítés, jártasság megszerzésére észszerű határidőt biztosít.

(3) Az OBH kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, egyéb álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál - az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kötöttségek figyelembevételével - nem tesz különbséget nem, nemzetiség, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, életkor, érdekképviselőhez való tartozás, vagy egyéb tulajdonság szempontjából. A kiválasztás során kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, ismeretekre, képességekre, készségekre, gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.

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

(5) Amennyiben a pályázat kiírása nem kötelező, illetve hirdetés feladására azért nincs szükség, mert a hirdetés nélkül beérkezett önéletrajzok útján, vagy elektronikus úton az álláskereső portáljának megnyitásával választási helyzetbe hozhatja magát az OBH, ez esetben a kiválasztásra a pályázat útján történő betöltés szabályai az irányadók.

A javadalmazásra vonatkozó szabályok

5. §

(1) A dolgozók javadalmazásának megállapítása a bírák tekintetében a Bjt. XII. fejezetében, az igazságügyi alkalmazottak esetében az lasz. IX. fejezetében foglaltak alapján történik, amelyek értelmében a dolgozó a hivatkozott törvényi fejezetekben meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, jubileumi jutalomra, napidíjra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult. Az egyéb juttatásokra való jogosultság részletes feltételeit a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló 5/2013. (VI.25.) OBH utasítás tartalmazza.

(2) Az OBH a jogosultsági feltételekkel rendelkező dolgozók részére, akiknek a gyermeke legfeljebb középfokú iskolai oktatásban vesz részt, évente egyszer - a költségvetésben biztosított forrás függvényében - iskolakezdési támogatást biztosít.

(3) Az OBH a jogosultsági feltételekkel rendelkező dolgozók részére, akiknek gyermeke óvodai, bölcsődei ellátásban részesül, havi rendszerességgel – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – óvodai, bölcsődei támogatást biztosít.

A képzésekhez való hozzáférés biztosítása

6. §

Az OBH a Bszi. 135. §-a, a Bjt. 45. § (1), (3) bekezdése és az lasz. 31/A. §, 38. § (1) bekezdés f) pontja, 39. § (1) bekezdés f) pontja szerint biztosítja a dolgozók képzési kötelezettségének teljesítéséhez szükséges feltételeket.

III.

KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

A foglalkoztatásról

7. §

(1) Az OBH az arra alkalmas munkakörök betöltésénél a fogyatékkal élő személyek alkalmazását lehetővé teszi, integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatás útján.

(2) Az OBH 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.

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

A képzésekről

8. §

(1) Az OBH a dolgozók részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, és biztosítja az éves képzési tervben foglalt témákban és időpontokban megrendezésre kerülő különböző szakterületekre irányuló képzéseken történő minél szélesebb körű részvételt. A képzési terv kialakítása során az OBH törekszik a dolgozók egyedi igényeinek figyelembevételére. A képzésekről mindenki számára azonos módon elérhető tájékoztatást nyújt.

(2) Az OBH gondoskodik a jogszabály alapján kötelező képzések, illetve szakmai és egyéb specifikus oktatások megvalósításáról.

(3) Az OBH

a) nagy hangsúlyt fektet a dolgozók rendszeres belső informatikai (felhasználói szintű)

oktatására,

- b) célul tűzi ki a belső képzések e-learning alapú, távoktatási képzéssé történő alakítását,
- c) biztosítja az egyes munkakörök ellátáshoz szükséges szakkönyvekhez, folyóiratokhoz való ingyenes hozzáférést,
- d) törekszik a szakmai információszerzés lehetőségeinek bővítésére,
- e) támogatja a dolgozók bírósági rendszeren kívüli tanulását.

9. §

Az OBH az újonnan belépő dolgozók részére a könnyebb beilleszkedést elősegítő oktatást szervez.

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról

10. §

(1) 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 orvos működik, aki a hivatkozott jogszabályokban előírt feladatait külön szerződés alapján látja el.

(2) Az OBH évente megszervezi és biztosítja valamennyi dolgozó időszakos foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát.

11. §

(1) Az OBH a dolgozók jó egészségügyi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – prevenciószűrővizsgálatot szervez önkéntes részvétellel, melynek igénybevételére az OXIVIT Egészségügyi Ellátó és Szolgáltató Kft-vel kötött megállapodás keretein belül van lehetőség.

(2) Az OBH a foglalkozás-egészség-politika mellett az egészségmegőrzés érdekében – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – a sport és rekreációs szolgáltatások minél szélesebb körű elérhetővé tételét kívánja biztosítani, melynek igénybevételére a Kancellária Sport Egyesülettel (KSE) kötött megállapodás keretein belül van lehetőség.

A munkavégzés feltételeinek javításáról

12. §

(1) Az OBH - a költségvetésének függvényében - folyamatosan törekszik a dolgozók munkakörülményeinek, munkafeltételeinek javítására. Kiemelt figyelmet fordít a környezettudatos munkahely kialakítására, illetve gondoskodik az épületek akadálymentes megközelítéséről.

(2) A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében az OBH a munkaállomások kialakításánál fokozott figyelmet fordít az ergonómiai előírások betartására.

Az ügyfélkapcsolatokról

13. §

Az OBH az Országos Nyilvántartások Irodája működtetése során célul tűzte ki a minőségi információs és kezelőirodai szolgáltatások nyújtását.

A családokra vonatkozó irányelvekről

14. §

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

(2) Az OBH 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.

15. §

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

16. §

Az OBH a dolgozók szabadságának kiadásakor a gyermekgondozási és köznevelési intézményekben elrendelt szünetek idejét figyelembe veszi.

17. §

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

18. §

(1) Az OBH 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 az igénybe vehető képzési formákról, az üdülési és egyéb lehetőségekről, valamint a kisgyermekével együtt meghívja a hivatal gyermek-, illetve családi rendezvényeire.

(2) Az OBH tájékoztató anyaggal nyújt támogatást a dolgozók – különösen a várandós nők, a családanyák, valamint a kisgyermeket egyedül nevelő - részére a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményekről.

19. §

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

IV.
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVBEN MEGHATÁROZOTTAK ÉRVÉNYRE JUTTATÁSÁT
SZOLGÁLÓ INTÉZKEDÉSEK

A dolgozók elégedettségét mérő intézkedések

20. §

(1) Az OBH az esélyegyenlőségi terv megvalósítási időszakában dolgozói elégedettséget mérő kérdőív összeállításával és kiértékelésével felmérést végez annak érdekében, hogy az esélyegyenlőség minél szélesebb körben, minél magasabb szinten megvalósuljon.

(2) Az OBH az esélyegyenlőségi terv és az abban meghatározott elvek tudatosítása érdekében, valamint a megváltozott munkaképességűekkel, a fogyatékkal élőkkel való kommunikációra és a velük való együttműködés kialakítására koncentráció képzést, tréninget, a dolgozói szemléletformálást elősegítő programokat és rendezvényeket szervez.

Az esélyegyenlőségi referens

21. §

(1) Az OBH elnöke az Emberi Erőforrás Gazdálkodási Főosztály útján figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését, e célból a főosztályon esélyegyenlőségi referens működik.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

a) az esélyegyenlőségi terv értékelése, teljesülésének vizsgálata, valamint az esélyegyenlőséggel és a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok változásának folyamatos figyelemmel kísérése,

b) az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatának előkészítése, az előző időszakról szóló beszámoló elkészítése,

c) a kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportok munkakörülményeinek éves felülvizsgálata, a tapasztalatok ismeretében a munkakörülmények javítása végett javaslattevés az OBH elnöke felé,

d) a pályázatok kiírása és a dolgozók kiválasztása során az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelménye érvényesülésének figyelemmel kísérése, szükség esetén észrevételezés az OBH elnöke felé,

e) a szervezetelhagyási kérdőívek éves felülvizsgálata, kitöltésének népszerűsítése, illetve a dolgozói elégedettségmérés ismételt lefolytatása,

f) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása,

g) együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal.

(3) Az egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos észrevételek névvel vagy anonim módon történő bejelentésére az OBH épületeiben (1055 Budapest, Szalay u. 16., 1055 Budapest, Markó u. 9. és 1122 Budapest, Tóth L. u. 6.) kihelyezett zárt gyűjtőláda szolgál.

V.
AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYEINEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ
ELJÁRÁS

22. §

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett dolgozó, pályázó, jelentkező (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat panasszal. E rendelkezés nem érinti azt a jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a törvény alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

(2) Az esélyegyenlőségi panaszokat az OBH Központi Kezelőirodáján kell kezelni a BÜSZ szabályai szerint.

(3) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt kivizsgálja, szükség szerint meghallgatást tart, majd az ügyben készített jelentésében – meghallgatás esetén az erről készült jegyzőkönyvvel, véleményével, javaslataival, a sértett részére előkészített választervezettel – a panasz kézhezvételétől számított 8 napon, a panasz jellegének függvényében, indokolt esetben 15 napon belül az OBH elnökét tájékoztatja.

(4) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a döntéséig bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet az OBH elnöke által kijelölt, illetve a sértett által a Polgári perrendtartásról szóló törvény szabályai szerint meghatalmazott személy.

(5) Az OBH elnöke – a referens állásfoglalását figyelembe véve, szükség szerint a panasszal érintett szervezeti egység vezetőjével is egyeztetve – 8 napon belül köteles a panaszt elbírálni és erről a sértettet értesíteni.

(6) Amennyiben a panasz a bíróság, mint közhatalmi szerv döntését vagy intézkedését érinti, továbbá a sértett panasa esetén megállapítható, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével a döntésének kialakítására irányadó jogszabályoknak megfelelően, azokat nem sértve járt el, úgy a panaszt az esélyegyenlőségi referens – az OBH elnökének előzetes tájékoztatásával – elutasítja.

(7) A panaszos a döntéssel szemben az illetékes törvényszékhez, mint munkaügyi bírósághoz fordulhat. Egyéb jogorvoslatnak az Ebktv. 12. §-a alapján van helye.

VI. ADATVÉDELEM, ADATKEZELÉS

23. §

(1) 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 NexonIHR 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 NexonIHR személyi nyilvántartó rendszertől elkülönítetten, azzal nem összekapcsolva történik.

(2) Az OBH 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 (Infotv.) foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

(3) Az adatkezelés célja a dolgozók számára az esélyegyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja az OBH jogos érdeke.

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

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

24. §

(1) Az esélyegyenlőségi terv elfogadását és aláírását követően közzétételre kerül az OBH intranetes oldalán és internetes honlapján.

(2) Az OBH-val foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő dolgozókkal az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni.

(3) A dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó, a létszámról, a foglalkoztatási jogviszony jellegére, valamint a kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportokba tartozókra vonatkozó adatokat jelen esélyegyenlőségi terv mellékleteként a Helyzetfelmérés tartalmazza. A Helyzetfelmérés a 2020. november 30. napján rendelkezésre álló adatok alapján készült.

HATÁLYBALÉPÉS

25. §

(1) Jelen esélyegyenlőségi terv 2021. január 1. napján lép hatályba.

(2) Az esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól.

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

Budapest, 2020. december 18.



Helyzetfelmérés
2020. november 30-i adatok alapján

Megnevezés	Fő	Mértéke
Foglalkoztatottak	285	100%
Bírák	41	14%
Igazságügyi alkalmazottak (bírószáki titkár, fogalmazó, tisztviselő, írnok)	210	74%
Fizikai alkalmazottak	34	12%
Határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatottak	50	18%
Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak	235	82%
Nők	194	68%
Férfiak	91	32%
Pályakezdők	6	2%
50 év feletti foglalkoztatottak	70	25%
ezen belül 5 éven belül nyugdíjkorhatárt betöltő	23	8%
GYED/GYES-ről visszatérő	9	3%
14 év alatti gyermeket nevelő foglalkoztatott	53	19%
Súlyosan fogyatékos dolgozók	10	4%
Megváltozott munkaképességű dolgozók	2	1%

