



NEMZETI ADÓ- ÉS VÁMHIVATAL

**A Nemzeti Adó- és Vámhivatal**

**Esélyegyenlőségi terve**

Iktatószám: 2161567175

## **Általános rendelkezések**

1. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek számára törvényi kötelezettség esélyegyenlőségi terv készítése és elfogadása.

2. Jelen Esélyegyenlőségi terv és mellékletei (a továbbiakban: Terv) az Ebktv.-vel, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvénnyel (a továbbiakban: Kttv.), a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvénnyel (a továbbiakban: Hszt.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénnyel (a továbbiakban: Mt.), a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvénnyel (a továbbiakban: NAV tv.), az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvénnyel (a továbbiakban: Info. tv.), valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Foglalkoztatási Szabályzatával (a továbbiakban: FSZ) összhangban készült.

3. A Terv alkalmazására a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (a továbbiakban: NAV) vezetője, a NAV vezetőjének szakmai helyettesei, valamint a NAV szervek személyi állományába tartozó valamennyi foglalkoztatott köteles.

## **Általános célok, alapelvek**

4. A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele jogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményét.

5. A munkáltató olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető

emberi értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, az Ebktv.-ben megfogalmazottak megvalósításához.

6. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a védett csoportba tartozók esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében – a gyermeknevelésre, a gondozói és a szülői szerepre, továbbá az életkorra, valamint a hátrányos helyzetet előidéző egyéb körülményekre tekintettel – olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkavégzés körülményeinek javulását, megőrzését.

Jelen Terv alkalmazásában védett csoportba tartozó különösen, aki:

- a) nő,
- b) 50 évnél idősebb,
- c) roma,
- d) fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű,
- e) két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel, 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló, tartósan beteg/fogyatékos gyermeket nevel vagy tartósan beteg/fogyatékos gyermeket nevelő egyedülálló,
- f) tartósan beteg közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló,
- g) GYES-ről/GYED-ről, GYET-ről visszatérő,
- h) nyugdíj előtt álló.

### **Etikai elvek**

#### 7. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód követelménye

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a foglalkoztatási jogviszony létesítésére, a foglalkoztatás során az illetmények, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására. Kiterjed továbbá a foglalkoztatottak bárminemű (különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti) diszkriminációjának tilalmára. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatottak életkora, neme, nemzetiségi

hovatarozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

#### 8. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Önmaga és a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

#### 9. Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható foglalkoztatási viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A munkáltató és a foglalkoztatottak kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi az FSZ.

#### 10. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú foglalkoztatott sem értékesebb a másiknál a társadalom számára. A munkáltató vallja, hogy a társadalom minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a védett csoportba tartozók foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

#### 11. Méltányos és rugalmas bánásmód

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

#### 12. Kisgyermeket nevelő foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése

A 10 éven aluli kisgyermeket nevelő szülők gyermeknevelési kötelezettségükből adódóan hátrányosabb helyzetben lehetnek a munkavállalás, napi munkaidő beosztás terén. A munkáltató a rendelkezésére álló munkajogi és egyéb gyermekbarát eszközökkel kívánja elősegíteni az érintett kör esélyegyenlőségét a többi foglalkoztatottal szemben.

### **Helyzetfelmérés**

13. A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, a korra, a gyermeknevelésre, a GYES-ről/GYED-ről/GYET-ről visszatérésre stb. vonatkozó adatok a személyügyi informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak.

14. A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a munkáltató az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt, a legalább 50 %-os fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakról nyilvántartást vezet a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges és személyes adatok csak az Info. tv. rendelkezései szerint kezelhetők. A nyilatkozatok – az illetékes humánigazgatási szakterület felé – bármikor megtehetőek, és bármikor visszavonhatóak.

15. A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:

- a) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (1. melléklet),
- b) nyilatkozat tartósan beteg hozzátartozó ápolásáról (2. melléklet),
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről (3. melléklet).

### **Intézkedések, célok az egyes célcsoportok érdekében**

16. Az esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás során

A munkáltatói jogkört gyakorlók és a számukra szakmai segítséget nyújtó humánpolitikai szakterület figyelmének továbbra is arra kell irányulnia, hogy az egyenlő bánásmód követelményei megvalósuljanak, különösen a következő területeken:

- a) a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eljárás során,
- b) a foglalkoztatási jogviszony létesítése és megszüntetése esetén,
- c) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában,
- d) a képzési és előmeneteli rendszerben,
- e) a bérezés és juttatás területén.

A munkáltató vállalja, hogy

- a) az álláshirdetések megfogalmazásakor és a foglalkoztatottak kiválasztásakor nem, kor, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget, ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei;
- b) jogviszony létesítése során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
- c) megvizsgálja a rugalmas munkaidő szélesebb körű alkalmazásának lehetőségét;
- d) a létszámcsökkentésnél objektív kritériumokat alkalmaz;
- e) a foglalkoztatási jogviszony munkáltató általi megszüntetésekor – a foglalkoztatott kérelmére – referenciával segíti az új jogviszony létesítését.

#### 17. Esélyegyenlőség biztosítása a juttatások területén

A munkáltató vállalja, hogy

- a) biztosítja, hogy a jogszabályokban és az FSZ-ben rögzített juttatások minden olyan foglalkoztatottat megillessenek, aki az ott meghatározott feltételeknek megfelel;
- b) a rendszeres személyi juttatások a törvény szabályai szerint, a nem rendszeresek a végzett munka figyelembevételével kerülnek meghatározásra;
- c) a béren kívüli juttatásban a foglalkoztatottak azonos elvek és mérték szerint részesülnek.

### 18. A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása

A munkáltató vállalja, hogy megkülönböztetés nélkül biztosítja – kizárólag a szakmai képességek, képzettségek, a gyakorlat és a teljesítmény, továbbá a jogviszonyban eltöltött idő alapján a munkakörökre figyelemmel – a foglalkoztatottak előmeneteli lehetőségét.

### 19. Munkakörülmények általános javítása, a foglalkoztatottak egészségének megóvása

A munkáltató vállalja, hogy

- a) szükség esetén megteszi a foglalkoztatottak munkakörülményeinek javítása érdekében a lehetséges intézkedéseket;
- b) a foglalkoztatottak jó egészségi állapotának megtartására érdekében – a kötelező foglalkozás-egészségügyi alapellátáson túlmenően –, a költségvetési lehetőségek mentén prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a népegészségügyi szempontból legjelentősebb betegségek mielőbbi felismerése érdekében (pl. szemészeti, nőgyógyászati, fogászati, mentálhigiénés és belgyógyászati szűrések, vizsgálatok);
- c) az ülő, mozgásszegény munkaköröket figyelembe véve sportolási lehetőséget biztosít a Pénzügyőr Sport Egyesület közreműködésével (pl. tenisz, úszás stb.), valamint támogatja a sport- és szabadidős tevékenységek szervezését;
- d) a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információkat továbbra is mindenki számára érthető, elérhető módon teszi közzé; a szervezetten belüli kommunikációs csatornákon (pl. Pénzügyőr lap) egészségmegőrző ismereteket közvetít;
- e) a lehetőségekhez mérten igyekszik a munkahelyi melegkonyhai étkeztetéshez, illetve büférendszerű ellátáshoz való hozzáférést biztosítani;
- f) a munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre;
- g) a foglalkoztatottakat aktív eszközökkel ösztönzi az egészséges életmód kialakítására, ennek érdekében a Cafeteria rendszerben egészségmegőrző tevékenységekre felhasználható juttatásokat (szálláshely és szabadidő alszámla stb.) is biztosít;
- h) egészségvédelmi és kulturális programokat szervez (véradó nap, ingyenes egészségügyi szűrések, hangversenyek, kiállítások,

sportversenyek, sportnapok), továbbá rekreációs lehetőségeket biztosít;

- i) a foglalkoztatottak és családtagjaik részére üdülési lehetőséghez való hozzáférést biztosít.

## 20. Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A munkáltató vállalja, hogy

- a) a foglalkoztatottak számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, folyamatos tanulás, képzés lehetőségét. Ennek érdekében a foglalkoztatottak teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést;
- b) a szakmai képzéseket, továbbképzéseket elsődlegesen a munkarendhez igazodó időkeretek között tartja.

## 21. A védett csoportba tartozó foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények

A munkáltató vállalja, hogy

- a) az éves képzési terv szerint meghirdetett képzések elbírálásánál a 40 év feletti foglalkoztatottak előnyt élveznek az olyan végzettségek megszerzésében, amelyek a fiatalabb generációknál már alapképzettségnek számítanak (különösen ECDL-, internet-, nyelvtanfolyam);
- b) a védett csoportba tartozó foglalkoztatottat szociális támogatás igénylésénél előnyben részesíti;
- c) a nyugdíjas korhoz közelítő foglalkoztatottak esetében, igény szerint egyénre szabott tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekről;
- d) a szabadságok kiadása során a lehetséges mértékben tekintetbe veszi a kiskorú gyermeket nevelők érdekeit, a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét;
- e) a munkaszüneti napok körüli munkarend kialakítása során figyelemmel van arra, hogy ne kiskorú gyermeket nevelő, megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő foglalkoztatottat jelöljön ki a munkavégzésre;
- f) lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságotra családi okok miatt;
- g) esetenként a szakszervezettel együttműködve, munkahelyi családi rendezvényeket szervez (pl. Mikulás ünnepség, gyermeknap stb.);



- h) a szülési szabadságon/GYES-en/GYED-en/GYET-en lévő foglalkoztatottakat továbbra is egyenrangú foglalkoztatottnak tekinti, segíti visszatérésüket, beilleszkedésüket;
- i) üdülőinket a foglalkoztatottak kiskorú gyermekei kedvezményes térítési díj mellett vehetik igénybe, és – különösen a tanítási szünetek, az óvoda időleges bezárásának ideje alatt – a beutalók elosztásánál előnyben részesíti a családokat;
- j) munkáltatói lakáskölcsön és szociális támogatás odaítélésénél megkülönböztetett figyelmet fordít a védett csoportba tartozó foglalkoztatottakra.

## 22. A nemek közötti egyenlőség politikája

A munkáltató által meghirdetett, illetve a betöltött állások nemtől függetlenek. Az oktatáshoz való hozzáférés terén a nők – foglalkoztatási arányuknak megfelelő – részvételének ösztönzése a cél.

### **Az egyenlő bánásmód megsértése esetén alkalmazandó intézkedések**

23. Az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, e követelmény megsértésének orvoslása azonban nem járhat más foglalkoztatott jogának megsértésével vagy csorbításával. A Tervben megfogalmazott elvárások megsértőivel szemben a cselekmény súlyával arányosan a NAV tv.-ben biztosított fegyelmi felelősségre vonás eszközeivel, a Kormánytisztviselők Hivatásetikai Kódexében vagy a Rendvédelmi Hivatásetikai Kódex és Etikai Eljárási Szabályzatban foglaltak szerint kell eljárni.

### **Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében alkalmazandó intézkedések**

24. A munkáltató a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenseket nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

a) a Terv teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése, és annak a Központi Irányítás Humánigazgatási Főosztályának (a továbbiakban: HFO) vezetőjével való egyeztetése;

b) a foglalkoztatottak részéről írásos formában érkező, az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panaszok véleményezése, és a HFO vezetője, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlója részére történő továbbítása.

c) Az esélyegyenlőségi referens a HFO e feladat ellátásával megbízott munkatársa. Az esélyegyenlőségi referens személyét és elérhetőségét a HFO intranetes oldalán teszi közzé.

25. Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel biztosítása:

- a) amennyiben a foglalkoztatott megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviselőjében eljáró másik foglalkoztatott eljárása, intézkedése során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával szóban vagy írásban a 4. melléklet szerinti panasztételi űrlap kitöltésével az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat,
- b) a panaszt a referens véleményezi, majd arról tájékoztatja a HFO vezetőjét a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül,
- c) a HFO vezetője köteles a panasz kivizsgálása iránt intézkedni és a panasz tárgyában döntést hozni a panasz megtételétől számított 30 napon belül,
- d) a sérelmezett eljárás/intézkedés a HFO vezetője döntéséig nem hajtható végre,
- e) a döntésről az esélyegyenlőségi referens írásban tájékoztatja a bejelentőt.

## Záró rendelkezések

26. A Terv az aláírás napjától érvényes.

27. A Tervet a munkáltató a HFO honlapján az intranet hálózaton közzéteszi.

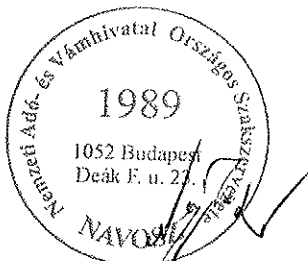
28. A Tervet elfogadó Felek:

- a) a munkáltató képviselőjében: Tállai András a NAV vezetője,
- b) a foglalkoztatottak képviselőjében a munkáltatónál működő szakszervezetek:
  - ba) Nemes István, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Országos Szakszervezetének elnöke,
  - bb) Holecz Gábor, a Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetének elnöke.

29. A Tervet az aláíró felek határozatlan időre fogadják el azzal, hogy a HFO évente felülvizsgálja a Tervben és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos, törvényben előírt feladatok végrehajtását, és ha indokolt, gondoskodik a Terv módosításáról.

30. A Tervet a munkahelyi esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód követelményeinek érvényre juttatása érdekében a munkáltató és a foglalkoztatottak érdekvédelmi szervezeteinek vezetői aláírásukkal elfogadják:

Budapest, 2017. április <sup>25.</sup> „....”



**Nemes István**  
Nemzeti Adó- és  
Vámhivatal Országos  
Szakszervezetének  
elnöke



**Holecz Gábor**  
Vám- és Pénzügyi  
Dolgozók  
Szakszervezetének  
elnöke



**Tállai András**  
a Nemzeti Adó- és  
Vámhivatal vezetője

## 1. melléklet a NAV Esélyegyenlőségi tervéhez

### Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

|  |  |
|--|--|
| Munkahely megnevezése:                             |  |
| Foglalkoztatott neve:                              |  |
| Adóazonosító jele:                                 |  |
| Gyermek neve (1):                                  |  |
| Születési ideje:                                   |  |
| Gyermek neve (2):                                  |  |
| Születési ideje:                                   |  |
| Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem |  |
| Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.        |  |

....., 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

## 2. melléklet a NAV Esélyegyenlőségi tervéhez

## Nyilatkozat tartósan beteg hozzátartozó ápolásáról

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

|   |  |
|---|--|
| Munkahely megnevezése:                      |  |
| Foglalkoztatott neve:                       |  |
| Adóazonosító jele:                          |  |
| Szülő neve:                                 |  |
| Születési ideje:                            |  |
| Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok. |  |

....., 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

## 3. melléklet a NAV Esélyegyenlőségi tervéhez

## Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

|   |  |
|---|--|
| Munkahely megnevezése:                  |  |
| Foglalkoztatott neve:                   |  |
| Adóazonosító jele:                      |  |
| Fogyatékoság mértéke, megnevezése:      |  |
| Fenti adataim kezeléséhez hozzájárulok. |  |

..., 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

## 4. melléklet a NAV Esélyegyenlőségi tervéhez

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi  
úrlap

|                         |  |
|-------------------------|--|
| A foglalkoztatott neve: |  |
| Munkáltató neve, címe:  |  |
| A panasz rövid leírása: |  |

....., 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

