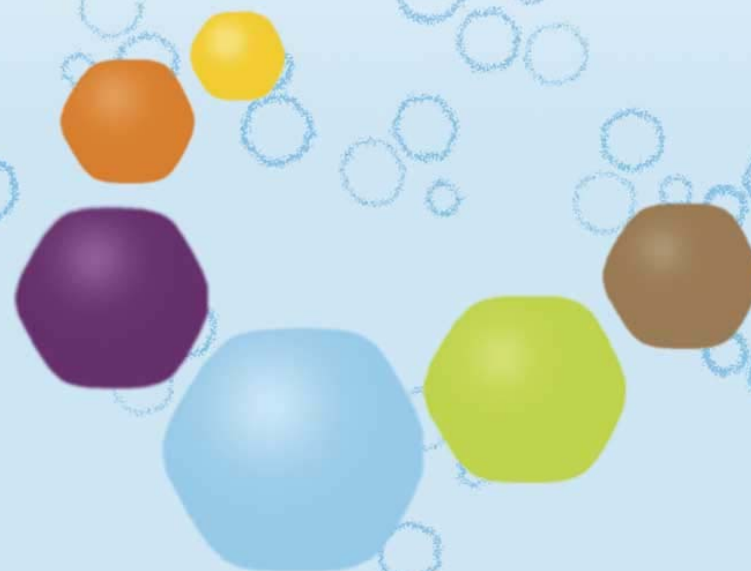


1. Megfelelő embert, a megfelelő helyre

**Tippek, és tanácsok
a fogyatékkal élők
munkahelyi befogadásának elősegítésére**



Az EQUAL programot az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozza

Szerkesztő: Koltai Luca

Írta: Zalabai Péterné, Végh Katalin, Csapó Gábor

**Készült: Az FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség
Módszertani Irodában
www.pestesely.hu**



2006

Mi a fogyatékoság?

A fogyatékoság visszafordíthatatlan, tartós állapot, mely egészségügyi eszközökkel nem gyógyítható, de szinten tartható, javítható. A fogyatékosággal járhatnak együtt különböző betegségek. Ezek lehetnek a fogyatékoság miatt kialakult egészségkárosodások, vagy a betegség megléte okozhatja a későbbi fogyatékoságot.

Mi az egészségkárosodás?

Minden olyan betegség amely egészségügyi eszközökkel gyógyítható, szinten tartható, javítható. Rövidebb-hosszabb ideig tartó állapot, amely egészségügyi beavatkozást igényel. Ebbe a kategóriába tartozik minden olyan betegség, amely nem fogyatékoság.

Ki a fogyatékos személy?

Az 1998. évi XXVI. T. 4.§. szerint az a személy, aki érzékszervi- így különösen látás,-hallás, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben, vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalomban való aktív részvétel során.

Ki az egészségkárosodott személy?

Minden olyan személy, aki hosszantartó betegségben szenved, amely időszakos, vagy folyamatos orvosi ellátást igényel.

Ki a megváltozott munkaképességű személy?

A megváltozott munkaképességű személyek közé tartoznak mindazok a fogyatékos és egészségkárosodott személyek, akiknek hivatalosan megállapított munkavégző képességük csökkenése egészségi állapotuk romlásából eredően legalább 40%-ot eléri, vagy meghaladja.

Mi a rehabilitáció?

A rehabilitáció során cél a fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű személyt, a megmaradt képességeinek ismeretében a rehabilitáció eszközeivel eljuttatni képességei, adottságai, készségei lehető legmagasabb szintjére. A rehabilitáció lehet: orvosi, oktatási, képzési, foglalkozási, szociális.

Mi az önálló életvitel?

A fogyatékos emberek azon joga, hogy saját sorsuk alakulását önmaguk határozzák meg, hogy emberi méltóságuk tiszteletben tartásával, másságuk elfogadásával egyenrangú tagjai lehessenek a társadalomnak. A társadalom kötelessége ezen jogok megvalósításához szükséges feltételek biztosítása.

A fogyatékkal élők foglalkoztatásának előnyei

- A fogyatékos emberek motivált, tudatos, felkészült munkavállalók. Új munkahelyükön szeretnék bebizonyítani mire képesek.
- Lojalitás: a fogyatékkal élők lojálisak munkahelyükhöz, megbecsülik, hogy van munkájuk, ritkábban váltanak munkahelyet.
- Képzett munkaerő: az utóbbi időben a fogyatékos személyek speciális igényeit figyelembe vevő képzési programok indultak a munkáltatói igények kiszolgálására.
- Sokszínű munkahely: a fogyatékkal élők befogadása elősegíti, hogy a munkatársak egymásra jobban figyeljenek, növekszik a toleráns, másságot elfogadó viselkedés. Ezzel gazdagodik a szervezeti kultúra és összetartó szervezeti team alakul ki.
- Pozitív kép a cégről: az esélyegyenlőség, diszkrimináció mentesség eszméiségének jelenléte a cég filozófiájában elősegíti a szervezet jobb társadalmi megítélését. Lehetőség nyílik különböző elismerésekre pályázni (Befogadó Munkahely Díj, Akadálymentes Munkahely Díj stb.).
- Gazdasági előnyök: a fogyatékos emberek foglalkoztatásával mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, támogatások vehetőek igénybe, pályázatokban való részvételre nyílik lehetőség.
- Megfelelő embert a megfelelő helyre: A munkakörelemzés következtében pontosabb, átgondolt lesz az elvárható teljesítmény. Az átgondolt folyamat- és munkakör-meghatározás lehetővé teszi, hogy a munkavállaló képességeihez legjobban igazodó munkafolyamatokat lásson el.

Soha ne feledkezünk meg arról, hogy a fogyatékkal élő emberek akárcsak egészséges társaik, nagyon különbözőek! Értékeik megmutatására képesek, ha lehetőséget adunk rá.

Hiszen mindenkiben más az érték!

Melyek a különböző fogyatékosági csoportok?

1. Mozgáskorlátozott:

Mozgáskorlátozott az a személy, aki veleszületett, vagy krónikus betegség, baleset következtében részben, vagy teljesen elvesztette önálló mozgás-, hely- vagy helyzetváltoztatási képességét. Fogyatékosága látható, állapotától függően különböző segédeszközök használata szükséges. A mozgássérültek jelentős része kvalifikált, képzett munkaerő.

Tippek munkáltatóknak és munkatársaknak:

a) Bottal, mankóval, járógéppel, protézissel rendelkező mozgássérültek:

- Általában lassabb az önállóan megoldott helyzetváltoztatásuk, hagyjunk a munkatársnak több időt közlekedésre.
- Ha úgy tűnik, hogy a munkatársnak segítségre van szüksége mindig kérdezzük meg, segíthetünk-e.
- Lehetőleg ülő munkát lehetővé tevő körülményeket teremtsünk
- A munkavégzést segítő környezeti feltételeket alakítsunk ki (ergonómiailag megfelelő bútorzat).
- Gondoskodjunk a munkatárs közlekedési segédeszközének ideiglenes biztonságos elhelyezéséről.

b) Kerekesszékes mozgáskorlátozott:

- Törekedjünk akadálymentes környezet kialakítására, a kerekesszék önálló használata érdekében (rámpa, emelőlift, szintkülönbség nélkülség, ajtóméret, akadálymentes WC, parkolási lehetőség).
- A tolószékkel közlekedők szemmagassága alacsonyabban van. Ha hosszabban kívánunk beszélgetni munkatársunkkal, ülünk vagy guggoljunk le, hogy azonos szemmagasságba kerüljünk vele.

2. Látássérült:

Látássérült az a személy, akinek a szemműködése zavart, csökkent vagy megszűnt. Látásképességük szerint megkülönböztethetünk: gyengén látókat, alig látókat, vakokat. A látássérültek sokszor jó hallással és kiemelkedő memóriával rendelkeznek.

Tippek munkáltatóknak és munkatársaknak:

a) Közlekedés:

- Készítsünk felvezetősávot biztonságos közlekedésük érdekében.
- A közlekedési útvonalakon hárítsuk el a be és lelógó akadályokat, lehetőleg lekerekített élű bútorokat alkalmazzunk. Az akadályokat, veszélyeket hangjelzéssel biztosítsuk.
- Betanult útvonal esetén segítő személy jelenléte még vak ember esetén sem szükséges.

b) Kommunikáció:

- Írott dokumentumok helyett használjunk hang felvételeket vagy Braille írással készült anyagokat illetve computeres felolvasó programokat.
- Látássérülteknél gondoskodjunk a megszokottnál nagyobb betűméretű írásos információkról, nagy képernyőről vagy a képernyőt nagyító eszközökről.
- Ha belépünk egy helyiségbe jelezzük vak munkatársunknak jelenlétünket, figyelmeztessük ha kimegyünk.
- Segítsük az űrlapok egyéb dokumentumok kitöltésében.
- Ha vak munkatársunkkal elindulunk valahova, hagyjuk hogy belénk karoljon.
- Ha olyan szobába érkezünk ahol többen vannak, egyenként mutassunk be mindenkit vak munkatársunknak.
- A vakvezető kutyák dolgoznak, ezért ne zavarjuk őket, csak a gazdájuk engedélyével simogassuk meg őket.

Fővárosi Önkormányzat Uzsoki utcai Korház

„Mert ahol emberszeretet van, ott jelen van
a mesterség szeretete is.”

(Hippokratész)

A Kórház kiemelkedő figyelmet fordít a fogyatékkal élő dolgozók befogadására.

Intézkedései között szerepel a kommunikációs akadálymentesítés megvalósítása, melynek segítségével, a munkával, illetve a munkaidőn túli lehetőségekkel kapcsolatos információk mindenki számára jól érthető módon állnak rendelkezésre. (pl. a munkaköri leírások, álláshirdetések, meghívók Braille írással is elkészülnek) Az intézmény épületei akadálymentesek, így nem csak a mozgássérült betegek de a mozgássérült dolgozók számára is hozzáférhetőek. A fizikai környezet és információ áramlás tekintetében akadály mentes munkakörülmények lehetővé teszik egyre több szakképzett fogyatékkal élő foglalkoztatását az intézményben. (Jelenleg a dolgozók több, mint 3%-a tartozik ide, köztük mozgásukban, látásukban, hallásukban sérültek).

A „Fényközelben” programsorozat elindításának oka a látássérültek számának utóbbi időben tapasztalható növekedése volt. Számukra és más fogyatékkal élők számára is sok-sok egészségügyi ellátás, prevenció szolgáltatás ezidáig nem volt elérhető. A helyzet javítására fogalmazta – és valósítja – meg a kórház azt a projektet, mely a havonta megrendezésre kerülő egészségnapokon túl, mozgásprogramokat is biztosít. A szolgáltatásokat a kórház fogyatékkal élő dolgozóin túl a FŐKEFE Ipari Kft. és a MGVOSZ Budapesti és Pest megyei Regionális Szervezetének dolgozói, ill. tagjai is igénybe vehetik.

3. Hallássérült:

Hallássérült az a személy, akinek hallása csökkent vagy megszűnt. Nagyothallók esetén a hallásmaradvány függvényében testközeli eszközökkel javítható a hallás. Teljes halláshiány esetén siketekről beszélünk. Kommunikációjuk szájról olvasás, jelnnyelv, vagy írás-olvasás útján valósul meg. A hallássérültek többségében jó kézügyességgel és vizuális készségekkel rendelkeznek.

Tippek munkáltatóknak és munkatársaknak:

- A különböző váratlan események, veszélyes helyzetek jelzését biztosítsuk fényjelzéssel.
- Figyeljünk a kommunikáció során a lassabb, tagoltabb, a szájról is leolvasható beszédre.
- A kommunikáció mindig szemben ülve, jól látható, fénytől nem elvakító helyen történjen.
- Használjunk írásos kommunikációt is.
- Amennyiben hosszabb, részletesebb beszélgetést tervezünk készítsünk fel jeltolmács biztosítására.

Hewlett-Packard Magyarország Kft.

„A HP-nál olyan munkakörnyezetet teremtünk, ahol mindenkinek egyforma lehetősége van részt venni az üzleti sikerekben és ahol a képességeiket, tapasztalatukat és tudásukat adhatják a munkahelynek. A fogyatékkal élők értékes vásárlói és tehetséges munkavállalói a HP-nek. Igyekszünk számukra is a legjobb munkahely és üzleti partner lenni.”

(Idézet a vállalat Disabilities Strategy Plan dokumentumából)

4. Értelmi sérült:

Értelmi sérült az a személy, akinek általános értelmi képességeiben elmaradás mutatkozik. Besorolásuk ennek mértékétől függ. Az általános szint alsó határát közelítőtől nagyon alacsony szintig terjed a besorolási skála (tanulásban akadályozott, értelmileg akadályozott). Az enyhén értelmi fogyatékos emberek többsége a munkaerőpiacon számos feladat ellátására, a betanítást követően teljességgel alkalmas. Monotonia tűrésük, megbízhatóságuk miatt bizonyos munkakörök betöltésére alkalmasabbak nem fogyatékos társaiknál.

Tippek munkáltatóknak és munkatársaknak:

- Érthetően, egyszerűen fogalmazzuk meg a feladatokat.
- Kérdezzük meg, hogy megértette-e az elmondottakat, bátorítsuk arra, hogy ő is kérdezzen, ha valamit nem ért.
- Szánjunk időt a betanításra, megtérül. Ehhez az értelmi sérült emberek munkaközvetítésével foglalkozó civil szervezetek ingyenes segítséget adnak.

Stollwerck Budapest Kft.

"A Stollwerck Budapest Kft. örömmel adott lehetőséget arra, hogy értelmi fogyatékos fiatalok megfelelő támogatás mellett bebizonyíthassák: a társadalom teljes értékű tagjaként tudnak dolgozni. A jelenleg gyárunkban foglalkoztatott három fiatal közül ketten már teljes munkaidőben vesznek részt a termelésben. Munkájukat pontosan, az elvárásoknak megfelelően végzik. Munkatársaik elfogadják őket, emberi kapcsolataikat nem befolyásolja sérültségük."

Sinka Csaba
Gyárigazgató

5. Pszichiátriai és mentális problémákkal küzdők

A mentális problémával küzdő emberek életük egy szakaszában átélték egy hosszabb-rövidebb krízisen. Vannak, akiknél ez életük során többször is előfordul, de ennek ellenére sem lehet egy állandó jelleggel fennálló problémáról beszélni. A munka világába való visszatérés nagyban segíti a mentális problémával élőket abban, hogy túljussanak a krízisen és az arra reagáló kezelés okozta elszigetelődésen és újra teljes életet tudjanak élni.

Tippek munkáltatóknak és munkatársaknak:

- Mivel nem egy állandóan jelenlévő problémáról van szó, ezért nem kell kiemelt figyelmet szentelni a munkavállalónak. Hiszen a túlzott figyelemmel esetleg azt erősítheti a munkáltató benne, hogy ő más, ami pedig egyáltalán nem igaz.
- Egy hosszabb időszak után visszatérni a munkavilágába minden embernek komoly feszültséget jelent. Ennek feldolgozása eltarthat egy ideig, de nem szabad ezt pszichés problémákra visszavezetni. Ez bárkivel így lenne.
- Az általános tévhittel ellentétben a mentális problémákkal élők nem ingerlékenyebbek, vagy agresszívebbek, mint mások.
- A mentális problémáknak nincs közvetlen hatása a munkavégző képességre! (pl. a fáradékonyság, vagy lassultság a gyógyszerek következménye, de a gyógyszerek megfelelő beállításával ez kiküszöbölhető).

Foglalkoztatást segítő támogatások:

Rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás:

A támogatás olyan munkanélküliek foglalkoztatása esetén állapítható meg, akiknek munkaképessége legalább 40%-ban csökkent; öregségi nyugdíjra nem jogosult; rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres - vagy átmeneti szociális járadékban, bányászok egészségkárosodási járadékában nem részesül.

Munkahelyteremtő beruházás támogatása pályázati úton megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítésére:

A pályázat célja elsősorban regisztrált álláskereső, megváltozott munkaképességű emberek munkaviszonyban történő foglalkoztatása, rehabilitációs munkahelyek megőrzésének támogatása fejlesztési célú pénzeszközök átadásával. Támogatás igényelhető a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházás létrehozásához, felújításához, tárgyi eszközök beszerzéséhez, bővítéséhez.

Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás:

A bértámogatást az a munkáltató kérelmezheti, aki tartós munkanélküli (legalább 6 hónapja regisztrálásban lévő) alkalmazását vállalja, és nyilatkozik arról, hogy a foglalkoztatást megelőző 6 hónapban nem hajtott végre létszámleépítést az adott munkakörben. Pályakezdő munkanélküli esetében is igénybe vehető ez a támogatás, ez esetben a fiatalnak legalább 3 hónapja regisztrált munkanélkülinek kell lennie.

Foglalkozási rehabilitációhoz nyújtott bértámogatás:

A foglalkoztatási rehabilitációhoz nyújtott bértámogatás megváltozott munkaképességű dolgozóknak adható bértámogatás, melyet a munkaügyi központ kirendeltségén lehet kérelmezni. Feltétel a legalább 50% munkaképesség csökkenés OOSZI által történő igazolása. Új elem, hogy a támogatás feltétele a munkáltató akkreditációja.

A támogatások mértékéről, megállapításának feltételeiről a munkaügyi kirendeltségek adnak felvilágosítást.

www.afsz.hu

Az adózás előtti eredmény csökkentése:

Legalább 50%-ban megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén személyenként, havonta a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér, de legalább az érvényes minimálbér felével csökkenthető az adózás előtti eredmény, feltéve, hogy az adózó által foglalkoztatottak átlagos statisztikai létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt.

Rehabilitációs hozzájárulás fizetése alóli mentesség:

A munkáltató a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 20 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (kötelező foglalkoztatási szint). A hozzájárulás alóli mentesség szerzhető a megfelelő számú megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásával.

Munkaerő-piaci szolgáltatások munkaadóknak

Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások (Motiváció Alapítvány)

- Az alapítvány munkatársai általános ismeretek átadását vállalják a célcsoportról, a befogadást segítő környezeti és egyéb feltételekről (pl. jogi), az egyenlő bánásmód feltételeiről,
- Az alapítvány munkatársai felkészítik a munkahelyi közösséget a célcsoport tagjának befogadására.
- Az alapítvány szakemberei segítik a munkahelyi beilleszkedést, az új munkavállalókat.
- Az alapítvány vállalja a munkavállalók szállítását, jelnyelvi tolmács biztosítását, egyenlő hozzáférést biztosító környezeti tanácsadást, munkahely, munkakörnyezeti adaptációs tanácsadást (ergonómiai).

Motiváció Alapítvány:
Deésy Mónika, Csille Jánosné
telefon: 317-9920
e-mail: vezeto@mail.tvnet.hu
www.motivacio.hu

Az óriásplakátokon hirdető, neves francia sportruházati cég eladó munkakörbe keresett munkavállalókat, a felvételnél pedig elsődleges szempontjuk a sport szeretete, a sportos életvitel volt. A szakképzettség kevésbé számított. Hangsúlyozták, hogy a dolgozókat a munkájukért szeretnék alkalmazni, függetlenül attól, hogy egészségesek-e, vagy megváltozott munkaképességűek. A munkára pályázó ügyfelünk végtaghiányos fiatalember. Mivel rendszeresen sportol és kiváló kommunikációs készségekkel rendelkezik, rögtön felvételt nyert. Azóta is dolgozik, a munkájával messzemenőig elégedett, anyagilag és erkölcsileg is megbecsülik.

Szolgáltatások munkáltatóknak a Salva Vita Alapítványnál:

- Segítség a lehetséges munkakörök feltérképezéséhez.
- Tájékoztatás a sérült munkavállaló képességeiről.
- Megfelelően felmért, felkészített és motivált munkavállaló közvetítése.
- Segítség a munkavállalással kapcsolatos adminisztráció intézésében.
- Segítség a munkavállaló munkahelyi beilleszkedésének megkönnyítésében.
- Munkahelyi betanítás.
- Naprakész információk a sérült emberek foglalkoztatásához igénybe vehető támogatásokról.
- Folyamatos tanácsadás, szükség esetén támogatás a munkaközvetítés és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt.

Salva Vita Alapítvány
telefon: 323-1256, 323-1257
e-mail: info@salvavita.hu
www.salvavita.hu

Jelnyelvi tolmácsszolgálat:

A regionális tolmácshálózat irodái és a SINOSZ Fővárosi és Pest Megyei Tolmácsszolgálat az egész ország területén ellátja a tolmácsolási igényeket.

SINOSZ - www.sinosz.hu

Lehetőség van a siket és nagyothalló személyek részére az akadálymentesítés keretében indukciós hurok felszerelésére az adott helyen. A speciális segédeszközt jelenleg két helyről lehet beszerezni.

H-EAR Kft. - www.h-ear.hu
illetve
Mindora Kft. - www.mindora.hu

Speciális szoftverek

A vak, alig látó és gyengénlátó személyek számára rendkívül fontos beszélő és betűméret nagyító programmal ellátni a számítógépeket. A Jaws for Windows magyar nyelvű képernyőolvasó programnak, illetve a Magic képernyőnagyító programnak két változata van, a Standard és a Professional, amelyek a támogatott Windows operációs rendszerek számában különböznek. Jelenleg az „Informatika a látássérültekért” Alapítványnál lehet a programokat beszerezni.

www.infoalap.hu

Akadálymentes környezeti tanácsadás

Ismereteink szerint jelenleg három civil szervezet foglalkozik tanácsadással, és az akadálymentes környezethez kapcsolódó egyéb szolgáltatások biztosításával.

Ezeknek köre: tanácsadás, felmérés, javaslattevés, előzetes terv készítés, költségbecslés, tervekészítés, kivitelezés, monitorozás. A feladatokat építésmérnök, rehabilitációs szakmérnök szakemberek látják el.

Motiváció Alapítvány
Ercséné Farkas Gyöngyi
telefon: 317-4417
e-mail: motiv@mail.tvnet.hu

Befogadó Budapest Projekt

Az EQUAL közösségi kezdeményezés és a Magyar Kormány támogatásával létrejött projekt a gyakran előítéletes munkáltatói magatartással szemben kíván működőképes praxist, kézzel fogható eredményeket felmutatni. Olyan modellt dolgozunk ki, amely alkalmas arra, hogy a humánpolitika napi gyakorlatába beépülve segítse a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű emberek befogadását, beilleszkedésüket.

Befogadó Munkahely díj

A kitüntetés célja, hogy a város megbecsülését fejezze ki azon munkáltatók felé, akik figyelmet fordítanak a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítésére, a hátrányos helyzetű csoportok védelmére. Fontos, hogy a nyilvánosság felfigyeljen azon vállalkozásokra, amelyek humánpolitikájában lényeges szempont a munkahelyi esélyegyenlőség, és hogy más munkáltatók figyelmébe is ráirányuljon az esélyegyenlőség megvalósításának fontosságára. A díjat pályázati úton évente 2 (egy piaci és egy non-profit) szervezetnek ítéli oda az elbíráló bizottság. 2005-ben a Fővárosi Önkormányzat Uzsoki Utcai Kórháza és a Hewlett-Packard Magyarország Kft. nyerte

Budapesti Humán Erőforrás Fórum

A Budapesti Humán Erőforrás Fórum célja a „Befogadó munkahely” gyakorlatának kialakításához műhelyek létrehozása, és így az innovatív stratégiák kidolgozásába minél szélesebb szakértői és szervezeti kör bevonása, köztük párbeszéd kialakítása. E műhely eredményeképp jött létre ez a füzet is.

A műhelyek témái: hátrányos helyzetű munkavállalók befogadását segítő munkáltatói eszközök; az életen át tartó tanulás elősegítése, a hátrányos helyzetű munkavállalók körében; speciális helyzetben lévő nők, mint teljes értékű munkaerő; az esélyegyenlőség elősegítésének lehetőségei a közsférában; az idősödő munkaerő;

A projekt finanszírozói

Európai Unió



Magyar Kormány



A Befogadó Budapest partnerségi tagjai

A partnerség vezetője a tájékoztatásért felelős tag:
Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

1091 Budapest, Üllői út 45.

tel: (1)-216-08-09

www.pestesely.hu

Programvezető: Koltai Luca

koltai@pestesely.hu



Fővárosi Állat- és Növénykert
1146 Budapest, Állatkert Kt. 6-12.

Budapesti Közlekedési Zrt.
1980 Budapest, 8. Pf. 11.

Összjáték Családi- és Kapcsolati
Műhely Alapítvány
1119 Budapest, Náday Ferenc u. 3

Fővárosi Önkormányzat
Jahn Ferenc Délpesti Kórház
1204 Budapest, Köves út 1.

Programszintű partnerek

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség HEFOP és EQUAL Községi
Kezdeményezés Irányító Hatóság

1133 Budapest, Pozsonyi út 56.
www.equalhungary.hu

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
EQUAL Nemzeti Programiroda

1037 Budapest, Bokor u. 9-11
www.ofa.hu

Támogató:

Budapest Főváros Önkormányzata
www.budapest.hu



Újrafelhasznált papír

Design: Nagy Julianna