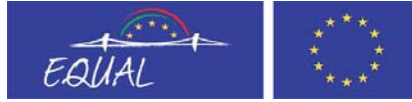




UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



ESF-EQUAL II

Access²Work



A DISZKRIMINÁCIÓ JOGI MEGKÖZELÍTÉSE

FACT INTÉZET



Final Documents of Access to Work Project

Final Documents of



A DISZKRIMINÁCIÓ JOGI MEGKÖZELÍTÉSE

FACT INTÉZET

A diszkrimináció jogi megközelítése

A diszkrimináció tilalma az emberi jogok védelmének alapintézménye. Önálló emberi jog, de egyben a többi emberi jog egyik vetülete is. Beszéljünk akár az emberi méltóságról, akár a szólásszabadságról, mindegyiknek fogalmi eleme, hiszen azok mindenkit – nemére, fajtájára, bőrszínére, fogyatékoságára stb. tekintet nélkül – egyaránt megilletnek.¹

Demokratikus jogállamban szükséges, hogy az állam a diszkrimináció elleni fellépés során a teljes, rendelkezésre álló „eszköztárát” használja. Fontos, hogy az állam az előítéletek elleni küzdelem, az oktatás, a társadalmi kommunikáció mellett, éljen a jogi szabályozás eszközeivel is. A diszkrimináció megszüntetése érdekében a jogalkotó két lehetséges technikát alkalmazhat. Elsőként antidiszkriminációs törvénnyel tilthatja a hátrányos megkülönböztetést, továbbá pozitív diszkriminációs, előnyben részesítő intézkedéseket alkalmazhat.

A diszkrimináció tilalmának nemzetközi jogi szabályozása

A diszkrimináció tilalmát ma már minden fontos nemzetközi dokumentum, illetve demokratikus ország jogrendje tartalmazza. A legfontosabb nemzetközi dokumentumok a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egységokmánya, az Emberi Jogok Egyetemes Deklarációja, a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott nemzetközi egyezmény, az emberi jogok és alapvető szabadságjogok védelméről szóló Európai Egyezmény stb. Magyarország szempontjából természetesen elsősorban az Európai Unió szabályozásának főbb vonalai érdemelnek rövidebb áttekintést.

Az Európai Unió, mint közösség a szabadságon, a demokrácián, az emberi jogok tiszteltén, az alapszabadságok feltétlen betartásán, valamint a jobbiztonságon alapul. Az Unió szervei számos dokumentumban deklarálták, hogy a törvény előtti egyenlőség, a személyek diszkriminációval szembeni védelme a kisebbségek jogainak tiszteletben tartásával és azok elősegítésével együtt elengedhetetlen feltétele egy jól működő demokráciának. (E jogi összefoglalónak nem célja, hogy teljes képet adjunk az Európai Közösségek diszkrimináció ellenes tevékenységéről, mindössze a leglényegesebb normákat, eseményeket ismertetjük.)

¹ Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának tevékenységéről, 1999.

1997-ben az Amszterdami Szerződés új cikkel egészítette ki a Közösséget létrehozó alapszerződést. A 13. cikk a „megfelelő intézkedések” fogatosítása érdekében széles körű jogosítványokkal ruházta fel a Tanácsot a „nem, faj és etnikai hovatartozás, vallás vagy meggyőződés, fizikai állapot, kor vagy szexuális irányultság alapján alkalmazott diszkrimináció ellen”. Az Amszterdami Szerződés aláírása után az Európai Unió Bizottsága széles körű konzultációkat folytatott a civil társadalommal, a tagállamokkal, az Unió szerveivel, így például az Európai Parlamenttel a 13. cikk végrehajtásáról. A viták eredményeként a Bizottság már 1999. novemberében bejelentette intézkedési csomagját a 13. cikk rendelkezéseinek végrehajtására. Az intézkedési tervet kevesebb, mint hat hónappal a 13. cikk hatálybalépését követően fogadták el, mely jól mutatja, hogy a Bizottság ténylegesen milyen nagy jelentőséget tulajdonított a diszkrimináció elleni küzdelemnek. A Bizottság két irányelvet dolgozott ki az új cikk implementációjára, melyeket néhány hónappal később a Tanács el is fogadott. A Tanácsban kezdeményezett jogalkotási folyamat első eleme a „Faji és etnikai hovatartozástól függetlenül a személyek közötti egyenlő elbírálás elvének megvalósításáról” szóló 2000/43/EK tanácsi irányelv volt. Az irányelv jelentős kötelezettségeket rótt a tagállamokra, melyeket 2003. július 19-ig kellett megvalósítaniuk saját jogrendjükben. Az intézkedési csomag következő alkotóeleme „A foglalkoztatásban és a különböző szakmák gyakorlása során az egyenlő elbánásra vonatkozó általános keretrendszer felállításáról” szóló 2000/78/EK tanácsi irányelv. E foglalkoztatási diszkriminációt érintő keretirányelv a 13. cikkben felsorolt összes diszkriminációs alapot érinti, a nemi és a faji diszkrimináció kivételével.

A tagállamoknak a fenti két irányelv végrehajtása során mindenekelőtt arra a kérdésre kellett megoldást találniuk, hogy meglévő jogi normáikat egészítik ki új rendelkezésekkel, vagy teljesen új törvényeket, törvényi szabályozásokat alkotnak. A megoldás módja természetesen mindig számos tényezőtől függ, így a meglévő jogi keretektől, a jogalkotási folyamat szabályaitól, politikai tényezőktől. Nem szabad elfelejtkezni arról, hogy egy új antidiszkriminációs kódex milyen pozitív, illetve negatív véleményeket válthat ki a társadalomban a kormányzattal szemben. Hangsúlyozandó, hogy a két antidiszkriminációs direktíva a tagállamok számára csak minimális követelményeket fogalmaz meg, így a tagállamok szabadon dönthettek amellet, hogy a közösségi normáknál emeltebb szintű védelemben részesítik a diszkrimináció által érintett személyeket. Az Európai Bizottság jelenleg négy állam ellen (Ausztria, Németország, Luxemburg és Finnország) indított pert az Európai Bíróságnál, mert nem ültették át a direktívákat jogrendjükbe.

Diszkriminációtilalmi rendelkezések a magyar jogban

A Magyar Köztársaság Alkotmánya tiltja a hátrányos megkülönböztetést. A 70/A § nem zárt taxációt alkalmaz, hanem példálózva felsorolja a hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgáló megkülönböztetési alapokat.

2003-ig a magyar jogalkotó a hátrányos megkülönböztetés törvényi szabályozása tekintetében alapvetően az anyagi jogági kódexekkel és eljárási törvényekkel történő tilalom koncepcióját követte. A modell lényege, hogy a hátrányos megkülönböztetést tiltó szakaszokat a jogalkotó az egyes jogágakhoz tartozó törvényekben külön, eltérő módon és mértékben szabályozta. A korábbi szabályozást tekintve, a szabályozás mélységét illetően a munkajog mintaeértékű példát képviselt. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó ágazati szabályozás nem alkotott egységes rendszert, a hatályos szabályozás nélkülözötte az egységes fogalomhasználatot, nem biztosított megfelelő eszközöket a jogsértésekkel szembeni fellépéséhez, a joganyag tehát széttagolt, sőt időnként ellentmondásos volt, ezáltal a gyakorlatban nehezen vált alkalmazhatóvá.

Az ágazati szabályozásra épülő koncepciót először a fogyatékos emberek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXI. törvény bontotta meg azzal, hogy az egyik hátrányos helyzetű csoport megkülönböztetésének speciális szabályait lefektette.

Az Országgyűlés „elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira” megalkotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.)

A hivatkozott jogszabály „egy törvényen belül kívánja szabályozni az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségre vonatkozó alapvető szabályokat. A törvény az egyenlő bánásmód követelményének szektorális kérdéseire is kitér, ennek megfelelően egyaránt foglalkozik a foglalkoztatásban, a szociális biztonság és az egészségügy területén, az oktatásban vagy a lakhatási ügyekben, illetve az áruk forgalma és a szolgáltatások igénybevétele során megjelenő hátrányos megkülönböztetéssel.”

Az Ebtv. megszületése előtt az ágazati jogszabályok antidiszkriminációs rendelkezéseinek alkalmazását az is nagyon megnehezítette, hogy a törvények nem használtak azonos fogalmakat. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény meghatározza a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos legfontosabb fogalmakat, így például a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát.

„8. §. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

9. § Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz. A közvetett hátrányos megkülönböztetés lényege, hogy a megkülönböztetés látszólag semleges feltételen alapul, mégis, egyes védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket lényegesen nagyobb számban érint. Ebben az esetben a követelmény megsértése alóli mentesüléshez az adott rendelkezésnek a védett tulajdonsággal rendelkező személyek tekintetében is ki kell állnia az ésszerűségi tesztet.”

Az Ebtv. a személyi hatály tekintetében is egyértelmű rendelkezéseket rögzít, vagyis felsorolja azokat a szervezeteket, amelyek jogviszonyaikban kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét és ezek megsértése esetén eljárást lehet indítani velük szemben. Ezek a szervezetek a következők: állami, önkormányzati szervezetek, fegyveres erők, rendvédelmi szervek, közszolgáltatók, oktatási, szociális, gyermek-védelmi, művelődési, egészségügyi szolgáltatást nyújtó intézmények, önkéntes biztosítópénztárok, magánnyugdíjpénztárok, a pártok és minden egyéb költségvetési szerv. „A felsoroltakon kívül a magánszféra meghatározott jogviszonyai során is érvényesülnie kell az egyenlő elbánás követelményének, így: foglalkoztatási jogviszonyban a munkáltató, az állami támogatás felhasználása során a támogatásban részesülő egyéni és társasvállalkozások, nyilvános üzleti forgalmat bonyolító áruforgalmazók, vagy szolgáltatók, és előre meg nem határozott személyek számára szerződészkötésre ajánlatot tevő vagy ajánlatot kérő személy az adott jogviszony tekintetében. Kivételt képeznek a családjogi, hozzátartozók közötti, egyházi jogi személyek hitéleti tevékenységgel közvetlenül összefüggő jogviszonyai, társadalmi szervezetek, jogi személyek és más szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyok, mert ezekben a hatóság nem járhat el.”

Az Ebtv. hatálya alá nem tartozó esetek tárgyalásakor fontos megemlíteni az előnyben részesítés, vagy más néven pozitív diszkrimináció intézményét is. Amennyiben eleve hátrányos helyzetű, diszkriminált csoportokat formálisan minden helyzetben egyenlőként kezelünk, a többséggel azonos jogokat biztosítunk nekik, az sokszor csak konzerválja hátrányos helyzetüket, de előrelépést nem biztosít számukra. Ahhoz hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen, pozitív intézkedések szükségesek, amelyek megtételére elsősorban az állam köteles. Ennek megfelelően rögzíti az Ebtv. 11. § (1) bekezdése, hogy „Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul.”

Az Ebtv. indoklása megfogalmazza, hogy „ az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedések formálisan az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelentik, mivel egyes személyeket a többi személyhez képest előnyösebb helyzetbe hoznak”. Az Alkotmánybíróság szerint azonban „a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos, ha valamely - az Alkotmányba nem ütköző – társadalmi cél vagy valamely alkotmányos jog csakis úgy érvényesíthető, hogy e szűkebb értelemben vett egyenlőség nem valószínűsíthető meg, akkor az ilyen pozitív diszkriminációt nem lehet alkotmányellenesnek minősíteni.”

A foglalkoztatási diszkrimináció tilalmának szabályozása

A foglalkoztatásban, munkaerőpiacon előforduló hátrányos megkülönböztetés tilalmának szabályozása mind a hazai, mind a külföldi jogrendszerekben viszonylag korán megjelent. (Vélhetően ebben azon állami, társadalmi érdekek is szerepet játszik, hogy a hátrányos helyzetű, diszkriminált csoportok „eltartása” rendkívül drága, így minél sikeresebb munkaerő-piaci integrációjuk fontos gazdasági érdek is.)

Az EU szabályozásának ismertetésekor már említettük, hogy a Közösség külön direktívát alkotott a foglalkoztatás területén jelenlévő diszkriminációval kapcsolatban. (2000/78/EK tanácsi irányelv).

Amint arra már korábban is utaltunk az Ebtv. hatályba lépését megelőzően Magyarországon a legfejlettebb antidiszkriminációs ágazati szabályozást a munkajog területe képviselte (Itt született elsőként rendelkezés a közvetett hátrányos megkülönböztetésről, került alkalmazásra a bizonyítási teher megfordítása stb.).

A Magyar Köztársaság Alkotmányának 70/B §-a a következőket rögzíti, „(1) A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. (2) Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.”

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény III. fejezete tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményének az egyes területekre, így a foglalkoztatás területére vonatkozó szabályozását. „21. § Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a.) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b.) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c.) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d.) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatban;
- e.) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;

- f.) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g.) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h.) az előmeneteli rendszerben;
- i.) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.”

Előfordulnak olyan speciális helyzetek, amikor indokolt, hogy a munkáltató különbséget tegyen helyzetük, tulajdonságuk, jellemzőjük alapján a munkavállalók között, ezért a törvény kivételeket alkalmaz, meghatározza, mely esetekben nem sérül az egyenlő bánásmód követelménye.

„a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,

b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.”

Az Ebtv. mellett természetesen a Munka Törvénykönyve is rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét. „5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. (2) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.”

Jogorvoslati fórumok

Egy ország jogrendszerének, egy szabályozás hatékonyságának megítélésekor elsődleges kérdés, hogy a biztosított jogokat, jogintézményeket hogyan védik, milyen eszközök, fórumok állnak a sérelmet elszenvedett fél rendelkezésére jogainak érvényesítéséhez.

A jogorvoslattal kapcsolatban kiemelkedő jogot deklarál az Alkotmány 70/K. §-a, amikor kimondja, hogy „Az alapvető jogok megsértése miatt keletkezett igények, továbbá a kötelességek teljesítésével kapcsolatban hozott állami döntések elleni kifogások bíróság előtt érvényesíthetők.”

Alaptörvényünk a hátrányos megkülönböztetés szabályozásakor a jogérvényesítéssel kapcsolatban szűkszavúan annyit rögzít, hogy „a hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.” E rövid meghatározásból természetesen az következik, hogy az Alkotmány a jogalkotó feladatává, kötelességévé teszi a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos jogorvoslati fórumok és effektív szankciórendszer kidolgozását.

Annak ellenére, hogy az egyenlőbánásmód törvény a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban egységes, koherens anyagi jogi szabályozást alkotott, a lehetséges jogorvoslati fórumok, a szankciórendszer továbbra is sokféle, szerteágazó. Az egyenlő bánásmód sérelme miatt – az Ebtv.-n kívül – számos ágazati törvény ad módot hatáskör gyakorlására különböző közigazgatási szerveknek.

- A legfontosabb jogorvoslati fórumok:
- Egyenlő Bánásmód Hatóság
- Munkaügyi felügyelőség
- Fogyasztóvédelmi Felügyelőség
- Szabálysértési Hatóság
- Országgyűlési Biztosok (Ombudsman)
- Bíróság

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság

Az Ebtv. rögzíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szervként az Egyenlő Bánásmód Hatóság ellenőrzi (az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól ld. A 362/2004. (XII.26.) Kormány-rendeletet). „Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogaiban sértett fél kérelmére, vagy a törvényben meghatározott esetekben hivatalból lefolytatja a hatósági eljárást annak megállapítása érdekében, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés. Amennyiben az eljárás során bebizonyosodik, hogy sérült az egyenlő bánásmód követelménye, a törvényben meghatározott szankciót alkalmaz. A jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében a Hatóság élhet közérdekű igényérvényesítési jogával, s munkajogi, személyiség jogi pert indíthat. A hatósági eljárás során az eljárás alá vont személynek, szervezetnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Amennyiben az eljárás során bebizonyosodik, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megsértették, a hatóság:

- elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását,
- nyilvánosságra hozhatja a jogsértést megállapító határozatát,
- 50 ezertől 6 millió forintig terjedő bírságot szabhat ki,
- külön törvényben meghatározott szankciót alkalmazhat.” (A hatóságról: www.egyenlobanasmod.hu)

Jogismeret

Ahhoz, hogy a munkavállalók élni tudjanak jogaikkal, ismerniük kell azokat. Az Európai Unió tagországaiban 2003 és 2007 között zajló diszkrimináció-ellenes kampány is e célt tűzte ki. 2004-ben a kampány a munkahelyi diszkriminációra összpontosított, kutatási eredmények szerint ugyanis a legtöbb európai úgy gondolja, hogy egy személy etnikai származása, vallása, fogyatékosága vagy kora akadály lehet munkahelyi állások betöltésénél, még azonos képesítés esetén is. A kampány számos kommunikációs eszközt alkalmazott, hogy üzenetét eljuttassa a célközönséghez (hatóságok, szakszervezetek, munkaadói szervezetek, civil szervezetek, média), emellett a diszkrimináció potenciális áldozatait is ellátták a szükséges információkkal. Az európai „ernyőkampányt” különböző események, szemináriumok, fórumok stb. egészítették ki. Az országos lépéseket – a helyi igényekhez igazodva – az országos munkacsoportok alakították ki. A munkacsoportok tagjai között voltak civil szervezetek, valamint minisztériumok és szociális partner szervezetek képviselői, hiszen a kampány a munkahelyi diszkriminációra összpontosított. (Európai kampány „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.”)

Felhasznált irodalom

A hatóságról (az Egyenlő Bánásmód Hatóságról.) <http://www.egyenlobanasmod.hu>.
(2006. február 7.)

Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának tevékenységéről, 1999

Európai kampány „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.”.

<http://www.meoszinfor.hu/hir400.htm> (2006. március 13.)

1993. évi LXXVII. A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló törvény

362/2004. (XII.26.) Kormányrendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól. <http://www.egyenlobanasmod.hu/>

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

<http://www.egyenlobanasmod.hu/data/eselytorveny.pdf> (2006. január 3.)

Hungarian Partnership of Access to Work Project

Pécsi Regionális Képző Központ

H-7634 Magyarország Pécs, Bázis út 10.

Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ

H-7621 Magyarország Pécs, Király utca 46.

Kerek Világ Alapítvány

H-7627 Magyarország Pécs, Gesztenyési u. 2.

Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara

H-7627 Magyarország, Pécs Majorossy I. u. 22.

Siklós és Vidéke Cigányokért Érdekvédelmi Szervezet

H-7800 Magyarország Siklós, Szent István tér 8.

OFA EQUAL Nemzeti Programiroda

1037 Magyarország Budapest, Lajos utca 80. II. emelet

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség**Humán Erőforrás Programok Irányító Hatósága**

1133 Budapest, Pozsonyi út 56.

 equalhungary.hu



Netherlander Partnership of Access to Work Project

Kenteq Service bv

Postbus 81 1200 AB Hilversum

Cedris

Postbus 8151 3503 RD Utrecht

Centrum voor Werk en Inkomen

Naritaweg 1 1043 BP Amsterdam

Kenniscentrum EVC

Goldebaldkwartier 42 3511 DX Utrecht

Syntens/ Investors in People

Hogeweg 137 5301 LL Zaltbommel



Spanish Partnership of Access to Work Project

Gobierno Del País Vasco

C/ Donostia - San Sebastián, 1 1010 Vitoria-Gasteiz

Agrupación De Interés Económico Lantzen (AIE LANTZEN)

Iruña, 17 48014 Bilbao

Asociación De Personas Sordas De Bilbao Y Bizkaia

Santo Domingo de Guzmán 11, bajo 48006 Bilbao

Asociación De Esclerosis Múltiple De Vizcaya

Ibarrekolandia 17 Trasera 48015 Bilbao

Asociación De Municipios Vascos (EUDEL)

Plaza del Ensanche, N° 5 48009 Bilbao

Asociación De Padres De Afectados De Autismo Y Otras Psicosis Infantiles De Vizc (APNABI)

pintor antonio guezala, 1-2 bajo 48015 Bilbao

Asociación Para El Progreso En Tecnología Social (APTES)

Pº Mikeletegi, 2 20009 San Sebastian

Asociación Vizcaina De Familiares Y Enfermos Psíquicos

Barriada Sarrikue s/n 48007 Bilbao

D.F. Gipúzcoa

Plaza de Gipuzkoa, s/nº 20004 DONOSTI

D.F. Vizcaya

Obispo Orueta, s/nº 48001 Bilbao

D.F. Álava

General Alava, 10, 5º 1005 VITORIA

Ehlabé

ARTXANDA KALEA, 7 48160 DERIO

Elkar Lan Promocion De La Economía Social S.L.

Gurutxegi 16 20018 San Sebastián

Elkar-Lan S.Coop. (ELKAR-LAN)

Camino de Uba 43 20014 San Sebastián

Federación Vasca De Asociaciones De Sordos Euskal Gorrak

Francisco Masia 4, 4º 48014 Bilbao

Federación Vasca De Asociaciones De Sordos Euskal Gorrak

Francisco Masia 4, 4º 48014 Bilbao

Fundación Eragintza

Iruña 17 48014 Bilbao

Fundación Fatronik

Pol. Ibaitarte 1 20870 Elgoibar

Fundación Inasmet

Mikeletegi 2 20009 San Sebastián

Fundación Ingema

Usandizaga 6 20870 San Sebastián

Fundación Lantegi Batuak

Txorierri Etorbidea, 12 48180 LOIU

Fundación Social Emaus (EMAUS)

Camino de Uba, 37 28014 DONOSTI

Katea Legaia S.L.L.

Pol. Ind. Txirrita Maleo, 1, 1º 20100 RENTERIA

Servicio Vasco De Salud (Gobierno Del Pais Vasco)

Alava, 45 1006 Vitoria

Sociedad Vasca De Minusválidos Bidaideak

Lehendakari Aguirre 5, 7 bajo 48014 Bilbao

Talleres Protegidos Gureak S.A.

Illara Bidea, 4 20018 Donosti

Usoa Lantegia S.A. (USOA)

ZUMALAKARREGI, 10 48903 Barakaldo

