

# Megkülönböztetés nélkül

Útmutató munkavállalóknak



# TARTALOMJEGYZÉK

Mi is az a hátrányos megkülönböztetés? .....	4
Kiket véd a hátrányos megkülönböztetés tilalma? .....	6
Kinek kell betartania a hátrányos megkülönböztetés tilalmát? .....	8

Mire figyeljünk álláskeresőskor? .....	10
--	----

Mire figyeljünk munkavégzés során? .....	12
--	----

Mire figyeljünk elbocsátáskor? .....	15
--------------------------------------	----

Hová fordulhatunk, ha diszkrimináció ér minket? .....	16
Egyenlő Bánásmód Hatóság .....	18

A munkaügyi felügyelőség eljárása .....	24
A bírósági eljárás jellemzői .....	25

Néhány emberi jogi szervezet, civil jogvédő iroda, akik segíteni tudnak .....	26
---	----

# KEDVES OLVASÓ!

Tapasztalataink szerint **a munkavállalók, munkára jelentkezők indokolatlan, előítéleteken alapuló megkülönböztetése** jelentős probléma a munka világában. A kisgyermeket nevelők, idősek, fogyatékkal élők vagy roma származásúak csak egy részét képezik azoknak, akiket diszkrimináció ér a munkaerőpiacon, hiszen ez a jelenség **a társadalom szinte minden tagját veszélyezteti valamely életciklusban.**

Kiadványunk célja, hogy munkavállalók részére közérthető, de megbízható információkat nyújtson a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban, különös hangsúlyt fektetve az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységére.

Reméljük, hogy **a kiadványban foglalt információk segítséget nyújtanak** mindazoknak, akik valamely tulajdonságuk miatt hátrányos megkülönböztetéssel találkozhatnak a munkavállalás területén.

Másság Alapítvány  
Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda

# MI IS AZ A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS?

A hátrányos megkülönböztetésnek (más néven diszkriminációnak) több megjelenési formája van. A munka világában ezek közül a leggyakoribbak az alábbiak:

**Közvetlen hátrányos megkülönböztetés**nek nevezzük azt, ha valakit nem érdemei, képességei, viselkedése, szaktudása alapján ítélnék meg, hanem valamilyen más személyes tulajdonsága (ld. 7 oldal) miatt okoznak neki hátrányt.

Ha egy munkára jelentkezőt kizárólag azért nem alkalmaznak, mert kisgyermeket nevel, fogyatékkal él vagy roma származású, figyelembe sem véve azt, hogy a kérdéses munkakört be tudná-e tölteni képességei, iskolai végzettsége, rátermettsége alapján.

**Zaklatás**nak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy más jellegű magatartás, amely valakinek egy személyes tulajdonságával függ össze (lásd 7. oldal), és célja vagy hatása az érintettel szemben megfélemlítő, megalázó vagy ellenséges környezet kialakítása.

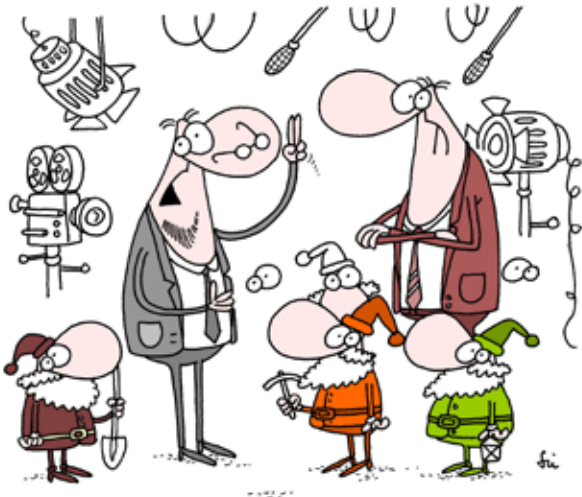
Ha például valakit munkahelyén fogyasztékossága, származása vagy szexuális orientációja miatt munkatársai állandó jelleggel csúfolnak, megszegyenítenek, akkor zaklatásról beszélhetünk.

**Megtorlás**ról akkor beszélünk, ha valakinek azért okoznak jogsérelmet, mert az általa tapasztalt hátrányos megkülönböztetés miatt szót emel, eljárást indít, vagy egy ilyen eljárásban közreműködik.

Ha valakitől például azért vonják meg a neki egyébként járó prémiumot, mert szóvá teszi a vezetőség előtt, hogy egy munkatársát kizárólag azért bocsátják el, mert kiderül, hogy gyermeket vár, akkor az megtorlásnak minősülhet.

# KIKET VÉD A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA?

A hatályos jogszabályok a munkavállalók rendkívül széles körét védik a diszkriminációval szemben az alábbi tulajdonságok, illetve jellemzők alapján:



– *Esküszöm, nem a palóc tájszólása miatt nem alkalmaztuk a Morgó törpe szerepére, Bácsalmásy művész úr!*

- nemi hovatartozás (férfi vagy nő),
- bőrszín,
- nemzetiség,
- nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás,
- anyanyelv,
- fogyatékoság,
- egészségügyi állapot,
- vallási vagy világnézeti meggyőződés,
- politikai vagy más jellegű vélemény,
- családi állapot,
- anyaság (terhesség) vagy apaság,
- szexuális irányultság,
- nemi identitás,
- életkor,
- társadalmi származás,
- vagyoni helyzet,
- részmunkaidős vagy határozott idejű foglalkoztatás,
- érdekképviselőthez való tartozás,
- egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző.

A felsorolásban szereplő személyes tulajdonságokkal, jellemzőkkel rendelkezők tehát joggal várhatják el, hogy őket **ne ezen tulajdonságaik, hanem az adott munkakörhöz szükséges képességeik alapján ítéljék meg a munkáltatók.**

# KINEK KELL BETARTANIA A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMÁT?



*– Hogy ne érhesen a diszkrimináció vádja, magát veszem fel  
kérdőbálónak Varga bácsi!*

Nagyon egyszerűen azt lehet mondani, hogy a munka világában tulajdonképpen **minden munkáltatónak** tartózkodnia kell a hátrányos megkülönböztetéstől a foglalkoztatási jogviszony tekintetében, legyen az egy kicsi, családi magánvállalkozás vagy egy több száz főt foglalkoztató állami cég. A diszkrimináció tilalma azonban nem csak a szigorúan vett munkaviszonyok területére terjed ki, hanem a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra is (mint például a megbízási jogviszony).

A munkáltatónak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát be kell tartania úgy a munkára való jelentkezés, mint a munkavégzés és az elbocsátás során.

# MIRE FIGYELJÜNK ÁLLÁSKERESÉSKOR?

## ÁLLÁSHIRDETÉS

Miután a munkáltatók kötelesek a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a munkára való jelentkezés során is betartani, ezért olyan álláshirdetéseket kell megjelentetniük, amelyek nem tartalmaznak diszkriminatív kitételeket. Ez azt jelenti, hogy **nem köthetik a jelentkezést olyan feltételekhez, amelyek önkényesek, és nem tartoznak szorosan az elvégzendő munkakörhöz.**

Így az „eladót keresek huszonegy éves korig” szövege álláshirdetés nagy valószínűséggel diszkriminatív minősül, hiszen az eladói feladatokat minden bizonnyal egy idősebb személy is ugyanolyan jól el tudná látni, míg a „angolul kitűnően beszélő munkatársat keresek” megfogalmazású álláshirdetés nem diszkriminatív, ha az elvégzendő munkakörhöz valóban szükséges az angol nyelv ismerete.

## ÁLLÁSINTERJÚ

Az állásinterjú a munkakeresés egyik legfontosabb állomása, ahol a munkáltató képviselője személyesen is megismerheti a jelentkezőt, és részletes információkat tudhat meg annak képességeiről, tapasztalatairól. Nagyon fontos azonban azzal tisztában lenni, hogy **a munkáltató csak olyan kérdést tehet fel** jogszerűen **a jelentkezőnek, amely szorosan kapcsolódik az elvégzendő munkakörhöz, a munka jellegéhez.**

Diszkriminatív minősülhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, tervezett gyermekvállalásra, családi életre, szexuális szokásokra, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra vonatkozó kérdések, mert ezek nem függenek közvetlenül össze azzal, hogy képes-e a jelentkező a meghirdetett munkakört el látni, és azt sugallják, hogy a munkáltató a munkavégzéssel közvetlenül nem összefüggő tényezőket is figyelembe vesz a munkafelvétel során.

# MIRE FIGYELJÜNK MUNKAVÉGZÉS SORÁN?

A diszkrimináció tilalmának érvényesülnie kell a munkavégzés során is, ami azt jelenti, hogy az **azonos vagy egyenlő értékű munkakört betöltők munkafeltételei tekintetében nem lehet indokolatlan különbséget tenni** kizárólag a munkavállaló valamely személyes tulajdonsága, jellemzője alapján (pl. életkor, roma származás, fogyatékoság).

## BÉR

A munkakörülmények egyik legfontosabb eleme a bérezés. A hátrányos megkülönböztetés tilalmából pedig egyenesen következik az az elv, hogy az **egyenlő értékű munkáért egyenlő bérezés jár.**

Az ilyen jellegű kereseti különbségek elsősorban a nők és a férfiak bérében figyelhetők meg. A nők hazánkban is átlagosan 11–12 százalékkal kapnak kevesebb bért, mint az ugyanolyan jellegű munkát végző férfiak. Ennek következtében a nők nyugdíja is elmarad a férfiakétól.

## BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁS

Az egyenlő juttatások biztosítása nem csak a szigorúan vett bérekre vonatkozik, hanem a béren kívüli juttatásokra is. A munkáltatók tehát nem nyújthatnak ilyen jellegű juttatásokat (prémiumot, munkaidő-kedvezményt, étkezési vagy ajándékutalványt stb.) önkényesen, kizárólag a munkavállaló valamely, a munkavégzéssel össze nem függő tulajdonsága vagy jellemzője alapján.

Így diszkriminatív minősül az a munkáltatói gyakorlat, amely például a roma származású dolgozóknak nem biztosítja ugyanazokat a munkaidő-kedvezményeket, mint a nem roma munkavállalóknak.

## MUNKAVÉGZÉS FELTÉTELEI

Azonban a fentiekén kívül a munkáltatóknak a munkavégzés egyéb feltételei tekintetében is meg kell tartaniuk az egyenlő bánásmód tilalmát, tehát a munkavállalók nem dolgozhatnak eltérő körülmények között kizárólag valamely személyes tulajdonságuk vagy jellemzőjük alapján.

Hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a munkáltató, amely a fogyatékosággal élő munkatársait a többi munkavállalótól elkülönítve, rosszabb tárgyi körülmények között dolgoztatja.

## MUNKAHELYI ZAKLATÁS

A munkahelyen megvalósuló hátrányos megkülönböztetés speciális és tipikus formája a munkahelyi zaklatás (lásd 2. oldal). A diszkrimináció e formája olyan emberi méltóságot sértő szexuális vagy más jellegű magatartást takar, amelynek célja vagy hatása valamely munkavállalóval szembeni megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása, a munkavállaló valamely személyes tulajdonsága vagy jellemzője alapján.

A diszkriminációt tiltó jogszabályok szerint **elsősorban a munkáltató tehető felelőssé, ha zaklatás valósul meg a munkahelyen.**

Nem csak a szexuális jellegű cselekmények minősülnek zaklatásnak, hanem az egyéb természetű megalázó, megszégyenítő stb. cselekmények is. Így ha például valakit etnikai származása, fogyatékosága, életkora vagy a jogszabályok által védett egyéb tulajdonsága miatt részesítenek emberi méltóságot sértő bánásmódban, akkor is megvalósul zaklatás.

## MIRE FIGYELJÜNK ELBOCSÁTÁSKOR?

Abban az esetben, ha a munkáltató valakinek a munkaviszonyát azon az alapon szünteti meg, hogy az illető valamilyen védett csoporthoz tartozik, diszkrimináció valósul meg.

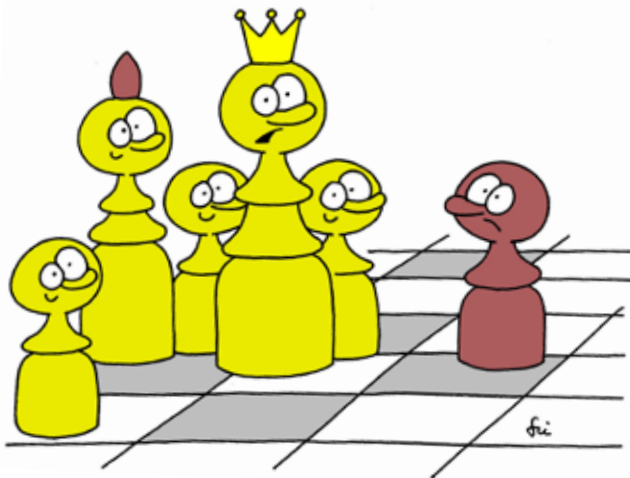
Ha például egy nő munkavállalót elküldenek, miután kiderül, hogy ő babát vár, akkor vele szemben a munkáltató megsérti az egyenlő bánásmód követelményét.

**Csoportos létszámleépítés esetén,** ha az elbocsátott munkavállalók között arányaiban jóval többen vannak például az idősebb vagy a női munkavállalók, esetleg a roma dolgozók, szintén felmerülhet a hátrányos megkülönböztetés gyanúja, még abban az esetben is, ha a munkáltatónak nem volt célja közvetlenül ezeket a csoportokat hátránnyal sújtani.

Ha valakit azért küldenek el, mert korábban eljárást kezdeményezett a munkáltató ellen diszkrimináció miatt, vagy az eljárást nem ő kezdeményezte, de az eljárásban bármilyen szerepet vállalt, akkor vele szemben a munkáltató megtorlást alkalmazott, amit a jogszabály szintén tilalmaz.

# HOVÁ FORDULHATUNK, HA DISZKRIMINÁCIÓ ÉR MINKET?

1. Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH),
2. a területileg illetékes munkaügyi felügyelőséghez,
3. a bírósághoz.



*– Esküszöm, nem munkahelyi diszkrimináció, de nem jelentkeznék inkább a sötét csapatba?!*

Abban az esetben, ha a sérelem miatt kártérítést szeretnénk kapni, a bírósági utat kell igénybe vennünk. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a munkaügyi felügyelőség kártérítést nem állapít meg, diszkrimináció esetén bíróságot szab ki a munkáltatóra.

## KINEK MIT KELL BIZONYÍTANIA?

A diszkrimináció miatt kezdeményezett eljárásokban **a panaszos félnek azt kell valószínűsítene, hogy őt hátrány érte, és rendelkezik a törvényben felsorolt valamely védett tulajdonsággal.**

**A munkáltatónak azt kell bizonyítania,** hogy az általa alkalmazott gyakorlat a munkavégzéssel, a munka jellegével, természetével függ össze és nem a munkavállaló védett tulajdonságával vagy jellemzőjével. Azt tehát, hogy nem történt diszkrimináció, a munkáltató bizonyítja.

# EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) egy országos közigazgatási szerv, amelyhez **bármilyen típusú diszkrimináció esetén** fordulhatunk.



*MUNKAÜGYI KÖZPONT*

*– A birkapasztorkodás helyett nem vállalna inkább valami őrző-védő munkát, Oroszlán Úr?!*

Akkor érdemes a hatóság eljárását kérni, ha **rövid időn belül** szeretnénk ügyünket kivizsgáltatni. A hatóság a jogszabály szerint 75 napon belül folytatja le eljárását. Az eljárás bonyolultabb esetekben elhúzódhat, de általában fél éven belül befejeződik.

A hatóság eljárása kiterjed a munkaviszony létesítését megelőző munkafelvételi eljárásra, a foglalkoztatás során megvalósuló hátrányos megkülönböztetések és a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban felmerült diszkriminatív gyakorlatok vizsgálatára is. Abban az esetben is kérhető a hatóság vizsgálata, ha a munkavégzésre nem munkaviszony, hanem egyéb jogviszony alapján került sor (pl. megbízási szerződéssel vagy vállalkozási szerződéssel).

A hatóság **eljárásáért fizetni nem kell**, kivéve, ha a kérelmet rosszhiszeműen terjesztettük elő

## HOGYAN JUTTASSUK EL A PANASZUNKAT?

A hatóságot levélben, telefonon és e-mailben is megkereshetjük. A hatóság elérhetőségei:

**Egyenlő Bánásmód Hatóság**  
**Postacím:** 1024 Budapest, Margit krt. 85.  
**Telefon:** 06-1-336-7843  
**E-mail:** ebh@egyenlobanasmod.hu  
**Honlap:** www.egyenlobanasmod.hu

Az írásban előterjesztett kérelmet célszerű ajánlott levélben postára adni, és egy példányát megtartani.

A kérelmet tartalma alapján kell elbírálni, nem adhat okot az elutasításra az, hogy esetleg szakszerűtlen vagy egyszerű szóhasználatlal írták!

Célszerű, ha már a beadványban hivatkozunk azokra a bizonyítékokra, amelyek alátámaszthatják az általunk elmondottakat: kérhetjük tanúk meghallgatását, ebben az esetben segíthet, ha a pontos név mellett a tanú címét is megjelöljük.

## MIT KELL TARTALMAZNIA A KÉRELEMNEK?

- A kérelmet előterjesztő panaszos **személyes adatait**, lakcímét, illetve értesítési címet, ha az a lakcímmel nem egyezik;
- annak pontos és részletes leírását, hogy a panaszost **milyen hátrány érte**;
- meg kell jelölni, hogy **milyen jogviszonyban történt** ez a hátrány (munkaviszony/megbízási jogviszony létesítése vagy megszüntetése során, munkafelvételi eljárás során stb.);
- a bepanaszolt **munkáltató**, cég nevét, elérhetőségét;
- mi az a **védett tulajdonság**, amivel a panaszos rendelkezik, és amivel összefüggésben őt vélhetően diszkrimináció érte (pl. nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás, életkor, anyaság, szexuális orientáció stb.);
- az esetleges **tanúk** nevét, elérhetőségét;
- csatolni kell az egyéb rendelkezésre álló **okirati bizonyítékokat** (álláshirdetés, munkaszerződés, stb.);
- nyilatkozni kell, hogy az ügyben **van-e folyamatban más bírósági vagy hatósági eljárás**;
- kérni kell, hogy a **hatóság hozzon döntést** az ügyben.

## HOGYAN ZAJLIK AZ ELJÁRÁS?

1. A hatóság a kérelmet előterjesztő személyt a **hiányok pótlására hívja fel**, amennyiben hiányos a beadvány.
2. **Tárgyalást tart**, amelyen meghallgatja a kérelmezőt és a bepanaszolt munkáltatót vagy annak képviselőjét.
3. Amennyiben a tényállás felderítése érdekében erre szükség van, **bizonyítást folytat le**: tanúkat hallgathat meg, szemlét és bizonyítási kísérletet tarthat, okiratokat szerezhet be, helyiségekbe léphet be, szakértőt rendelhet ki.
4. Az eljárás befejezése után érdemi **döntést hoz**, amelyben vagy megállapítja a jogsértést vagy a kérelmet elutasítja.

A hatóság a tárgyalás tartását bizonyos esetekben mellőzheti is.

**A tárgyalásokat** mindig a kérelmező lakóhelyén vagy a lakóhelyéhez legközelebb eső, arra alkalmas **település polgármesteri hivatalában vagy más hivatalos helyiségben kell megtartani**. Amennyiben ez aránytalan nehézséggel vagy az eljárás elhúzódnásával járna, a meghallgatandó személyeket a hatóság – a megjelenéssel járó költségek megtérítése mellett – székhelyére is idézheti.

## MIT VÁRhatUNK AZ ELJÁRÁSTÓL?

A hatóság, amennyiben a diszkriminációval kapcsolatos panaszt **megalapozottnak tartja**, a következő döntéseket hozhatja:

- Megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, azaz a diszkrimináció tényét.
- Elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, illetve a munkáltatót eltilthatja a jövőbeni hasonló jogsértések elkövetésétől.
- A jogsértést megállapító határozatát nyilvánosságra hozhatja.
- Ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedő bírságot szabhat ki. A bírság összege nem a károsultat illeti, azt az elmarasztalt munkáltatónak az államkasszába kell befizetnie. (Az eddigi legnagyobb összegű bírság, amit a hatóság diszkrimináció miatt kiszabott, négy és fél millió forint volt.)

Ha a hatóság a kérelmet **nem találja megalapozottnak**, a kérelmet elutasítja, illetve az eljárást megszünteti.

A hatóság határozata ellen **fellebbezni nem lehet, kizárólag bíróság előtti felülvizsgálatra van lehetősége** a feleknek jogszabálysértésre való hivatkozással a Fővárosi Bíróság előtt.

# A MUNKAÜGYI FELÜGYELŐSÉG ELJÁRÁSA

Országos Munkavédelmi  
és Munkaügyi Főfelügyelőség  
Postacím: 1399 Budapest 62., Pf. 639.  
Honlap: [www.ommf.gov.hu](http://www.ommf.gov.hu)

Az egyenlő bánásmód követelményének betartását a foglalkoztatás területén az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség **megyei felügyelőiségei is vizsgálhatják**. A munkaügyi felügyelőiségek – az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz hasonlóan – közigazgatási eljárás keretében vizsgálják meg, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés. A felügyelőség eljárásában is bírság kiszabására van lehetőség.

# A BÍRÓSÁGI ELJÁRÁS JELLEMZŐI

A bírósági eljárás előnye, hogy a sérelmet szenvedett fél **kártérítést** követelhet. Diszkrimináció miatt indított eljárásokban a jelenlegi gyakorlat szerint a bíróságok százezer–ötszázezer forint körüli, nem vagyoni kártérítéseket állapítanak meg hazánkban. A bírósági eljárás hátránya, hogy **hosszadalmas**: több évig is eltarthat, míg az ügyben jogerős döntés születik.

Ha peres eljárást kezdeményezünk, az eljárás bonyolultsága miatt célszerű **ügyvéd** segítségét igénybe venni.

Arra is van lehetőség, hogy a diszkrimináció miatt indított eljárásban valamely **társadalmi szervezet** lássa el a képviselőnket, ha az a társadalmi szervezet az alapító okirata szerint foglalkozik olyan kisebbségi vagy védett csoporttal, amelyhez tartozva bennünket hátrányos megkülönböztetés ért.

Akinek az anyagi helyzete nehéz, és ezt igazolni tudja, kérheti **pártfogó ügyvéd** kirendelését, illetve az eljárási költségek tekintetében **személyes költségmentesség** megállapítását.

# NÉHÁNY EMBERI JOGI SZERVEZET, CIVIL JOGVÉDŐ IRODA, AKIK SEGÍTENI TUDNAK

## HAZAI NEMZETI, ETNIKAI KISEBBSÉGEK JOGVÉDELME

### **Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI)**

Postacím: 1447 Budapest, Pf. 510.  
Telefon: 06-1-303-8973, 06-1-314-4998  
E-mail: info@neki.hu  
Honlap: www.neki.hu

## HAZÁNKBAN ÉLŐ KÜLFÖLDIEK, MENEKÜLTEK JOGVÉDELME

### **Magyar Helsinki Bizottság**

Postacím: 1242 Budapest, Pf. 317.  
Telefon: 06-1-321-4323, 06-1-321-4141  
E-mail: helsinki@mail.datanet.hu  
Honlap: www.helsinki.hu

### **Menedék Migránsokat Segítő Egyesület**

Postacím: 11077 Budapest, Jósika u. 2.  
Telefon: 06-1-322-1502, 06-1-344-6224  
E-mail: menedek@menedek.hu  
Honlap: www.menedek.hu

## EGÉSZSÉGI ÁLLAPOTTAL, PSZICHIÁTRIAI BETEGSÉGEKKEL KAPCSOLATOS JOGVÉDELME

### **Társaság A Szabadságjogokért (TASZ)**

Postacím: 1084 Budapest, Víg u. 28.  
Telefon: 06-1-209-0046, 06-1-279-0755  
E-mail: tasz@tasz.hu  
Honlap: www.tasz.hu

## FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐK JOGVÉDELME

### **Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Egyesülete (MEOSZ)**

Postacím: 1032 Budapest, San Marco u. 76.  
Telefon: 06-1-388-5529, 06-1-388-2387,  
06-1-388-2388, 06-1-454-1174, 06-1-454-1136  
E-mail: meosz@t-online.hu  
Honlap: www.meosz.hu

## SZEXUÁLIS ORIENTÁCIÓVAL KAPCSOLATOS JOGVÉDELME

### **Háttér Társaság a Melegekért**

Postacím: 1554 Budapest, Pf. 50.  
Telefon: 06-1-329-2670  
E-mail: hatter@hatter.hu  
Honlap: www.hatter.hu

### **Labrisz Leszbikus Egyesület**

Postacím: 1395 Budapest, Pf. 408.  
E-mail: labrisz@labrisz.hu  
Honlap: www.labrisz.hu



Másság Alapítvány  
Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda  
Budapest, 2009.

Lektor: Veszely György László  
Karikaturák: Szmodis Imre  
Nyomdai előkészítés: Clone Design Kft.

A program megvalósulását az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatja.

