

**INTERREG V-A Ausztria-Magyarország  
ATHU116 – WomEn-Puls  
Women Enhancing Public Sector**

**Közös tréningprogram (eszköz készlet) kidolgozása a  
genderelmélet mentén**

*1. változat*



A projektterületen végzett kutatás eredményei alapján

kidolgozta

**nowa Training Beratung Projektmanagement**

együttműködésben a

**DAFF**

**ZMÖ**

**VMÖH**

szervezetekkel.

A WomEn-Puls (Reg. Nr. ATHU116) projekt az INTERREG V-A Ausztria-Magyarország program keretében az Európai Unió támogatásával, az Európai Regionális Fejlesztési Alap társfinanszírozásával valósul meg.

**2020. február**

## Tartalom

<b>Kiindulólhelyzet</b> .....	3
<b>A transznacionális jelentés kivonata</b> .....	3
<b>Javaslatok a tréningprogram moduláris felépítésére</b> .....	7
<b>Eszközkészlet (Toolkit – Közös tréningprogram)</b> .....	8
Együttműködő partnerek .....	8
A projektben elvárt eredmények és kihatások .....	8
Koncepciómegközelítés.....	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>
T2.1 – Továbbképzési program női munkavállalók részére.....	10
T2.2 - Érzékenyítés.....	18
Szervezeti keretfeltételek.....	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>
Munkaterv.....	25

## Kiindulólhelyzet

A nőknek nemi szerepeik okán, különböző életszakaszaikban különösen nagy szakmai kihívásokkal kell szembenéznük. A WomEn-Puls projekt e kihívásokkal foglalkozik a nők karrieresélyeinek növelése érdekében, mind a közszféra, mind a privátszektor női munkavállalóira vonatkozóan. A projekt - a nők és a keretfeltételek mellett - stratégiákra, rendszerekre, illetve a szervezeti és vállalati kultúrára fókuszál.

## A transznacionális jelentés kivonata

A WomEn-Puls projekt célja a közszférában foglalkoztatott női munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének javítása az egyenlőség jegyében a projektterületen belül (Steiermark és Burgenland tartományok Ausztriában, valamint Vas és Zala megye Magyarországon), illetve egy határon átnyúló intézmények közötti, szerződés által szabályozott stratégiai együttműködés a megcélzott projekteredmények fenntartható módon történő megvalósításának érdekében.

Közvetlen célkitűzésünk egy ún. "Toolkit" (módszertani csomag) bilaterális kidolgozása, amely a nők és férfiak egyenlővé válásának támogatását, valamint egy női és férfi munkavállalók/döntéshozók részére kidolgozott közös tréningprogram megvalósítását célozza. Projektpartnerek osztrák oldalról a nowa és a DAFF, magyar részről a Zala Megyei Önkormányzat és a Vas Megyei Önkormányzati Hivatal.

A projekt keretében végrehajtott kutatási anyagokból (dokumentum-elemzések, online-kérdőívek, egyszemélyes és fókuszcsopord-interjúk, tanulmányutak) következtetéseket vontunk le és ajánlásokat készítettünk, amelyek a közös, genderelméleten alapuló tréningprogram kiindulási alapját képezik.

## Online kérdőívek

Ausztriában 209 fő közszférában dolgozó nő töltötte ki az online elérhető kérdőívet. A kitöltők kiválasztása során nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy a lehető legkülönbözőbb célcsoportokat érzük el, így felkerestük a közszféra minden releváns szereplőjét, a munkaerőpiac, a gazdaság, az oktatás, az igazságügy, az egészségvédelem, a politika és az érdekképviseleti szervek képviselőit.

Magyarországon 361 fő válaszolta meg a kérdőív kérdéseit, főképp a közigazgatás területéről. A válaszadás mindkét országban név nélkül és önkéntesen történt. Ausztriában a kitöltők Burgenland és Steiermark tartományokból származnak és helyi vagy régiós szinten tevékenykedő szervezetek munkavállalói. A legtöbb megkérdezett az X generációhoz (38-54 év közötti) tartozik és főiskolai illetve egyetemi végzettséggel rendelkezik. Kb. a kétharmaduk teljes munkaidőben dolgozik, és kb. a válaszadók fele több mint 10 éve az adott szervezet munkatársa.

A magyarországi válaszadók mindannyian Vas és Zala megyék helyi és regionális szervezeteinek közigazgatási dolgozói. A legtöbben szintén a 38-54 éves korosztály képviselői (X generáció), teljes munkaidős alkalmazottak és főiskolai vagy egyetemi végzettséggel rendelkeznek. Nagyjából az 54%-uk több, mint 10 éve dolgozik a közigazgatásban. Elmondható tehát, hogy a kutatásban megkérdezettekre vonatkozó jellemzők mindkét országban hasonlóak.

## **Eredmények/Ajánlások**

A válaszok azt mutatják, hogy a megkérdezettek szakmai fejlődésük legnagyobb akadályaként mindkét országban a gyermekeik gondozását említik. A kérdőívet kitöltők nagy része a hiányzó önbizalmat, a szterotípiákat, a szocializációt és a hagyományos példa követését tartja fő problémának. Társításokat és szerepeket tudatalatt veszünk át és élünk meg. Ez abban is megmutatkozik, hogy a női munkavállalók első helyen a saját felelősségüket hangsúlyozták a karrierépítésben, ezután következtek csak szocioökonómiai és ökológiai tényezőkre vonatkozó válaszok.

Stratégiai szinten a nők és karrieresélyeik támogatására kidolgozott programok mellett a munkához és a vezetéshez való újszerű hozzáférésekről, a munkavégzés egyenlőségorientált értékeléséről és javadalmazásáról, női kvótákról és a társadalmi egyenlőség elvének oktatási rendszerbe történő beágyazásáról is szó van.

Fontosnak tartjuk, hogy szervezeti szinten (főképp Ausztriában) női hálózatokat alakítsunk ki és a keretfeltételeket (munkaidő, intézkedések, szabályok) megváltoztassuk.

Kulturális szinten elengedhetetlen, hogy a hagyományos szerepeket és társításokat megtörjük, pozitív példákat és bevált módszereket mutassunk be és azokhoz tartsuk magunkat.

## **Személyes megkérdezések**

Ausztriában 27 személyes megkérdezést folytattunk le 28 fővel (20 közszolgálati intézményben és 7 privátszektorba tartozó vállalatnál). Magyarországon 24 ilyen típusú megkérdezés zajlott, ebből 20 a közsféra különböző szintjeinek képviselőivel, 4 önkormányzati tulajdonban lévő cégeknél (20 nő és 4 férfi részvételével).

## **Eredmények/Ajánlások**

Az interjúk rámutattak, hogy a vezető pozícióban történő munkavégzés a mai társadalmi szerkezetben alig, vagy csak nagyon nehezen egyeztethető össze a kiegyensúlyozott családi élettel.

Ausztriában a közsférában stratégiai szinten az egyenlőséget és a nők támogatását célzó tervekről, karrierépítési modellekről, női kvótákról és a munkához, illetve a vezetéshez való újfajta hozzáférésekről van szó. A nőkhöz társított munkakörök bérszintjét a férfiakhoz társított munkakörök bérszintjére kell emelni.

Magyar oldalon stratégiai változást hozna, ha a női munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának fontossága (work-life-balance), a női vezetők részére kialakított fejlesztési programok, valamint a mentor- coaching- és képzési programok a 2020-as évtől kezdődően az esélyegyenlőségi tervekbe integrálásra kerülnének.

A megkérdezettek Ausztriában szervezeti szinten fontosnak tartják a keretfeltételek megváltoztatását a munkaidő, intézkedések és szabályozások tekintetében valamint a különböző genderszerepek figyelembevételét a karrierhez és a vezető pozíciókhoz való hozzáférésben. Itt is kiemelkedik a szervezeti változások oktatási rendszerbe történő beágyazásának jelentősége.

A munkaszervezésnek rugalmasabbá kell válnia, nem csak annak érdekében, hogy a szakmai és privát élet jobban összhangba kerüljön, hanem azért is, hogy a fiatal generációkat vonzani és

megtartani tudjuk. Magyarországon előnyös lenne képzési programokat / egyénre szabott tanácsadást szervezni, amelyek során a vezetők egyéni képességei, készségei és elméleti tudása a meglévő gyakorlati tapasztalatai alapján fejleszthetők. Ezzel összefüggésben lehetőséget kell biztosítani arra, hogy messzire ható programokat vigyünk véghez, amelyek a nemek közötti egyenlőség helyzetét egy adott szervezetten belül láthatóvá teszik és közös megoldásokat kell keresni a sztereotípiák és előítéletek kiküszöbölésére.

Kulturális szinten jelentősége van a társítások megtörésének, a tudatosításnak, a nők aktív bátorításának és a különböző genderszerepek figyelembevételének.

### **Fókuszcsoporthoz tartozó interjúk**

Ausztriában összesen 8 fókuszcsoporthoz tartozó interjút végeztünk, 4-et 27 fő női munkavállaló és 4-et 30 fő női és férfi döntéshozó részvételével. A 30 fő döntéshozóból 24 fő nő és 5 fő férfi volt.

Magyar oldalon 7 fókuszcsoporthoz tartozó interjúra (4 Zala és 3 Vas megyében) került sor, összesen 57 fő részvételével (férfiak és nők vegyesen). Zala megyében a Kormányhivatal férfi és női munkavállalói és döntéshozói, Zalaegerszeg Megyei Jogú Város irodáinak férfi és női munkavállalói valamint a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság férfi és női döntéshozói és alkalmazottjai vettek részt. A Vas megyei résztvevők a megyei önkormányzat szervezeteitől és a Vas Megyei Kormányhivatal szervezeti egységeitől érkeztek.

Ausztriában és Magyarországon a közigazgatás különböző területei vettek részt a kutatásban. A férfi és női munkavállalók, döntéshozók aránya mindkét országban hasonlóan alakult.

### **Eredmények/Ajánlások**

Mindkét országban megállapítást nyert, hogy a nők karrierépítése régóta fennálló megoldatlan probléma és az ő karrierlehetőségeik jobbra csak elméleti síkon léteznek.

Ausztriában és Magyarországon a közszférában a munkahelyek stabilitása és a szociális juttatások szerepelnek első helyen a munkamotivációs tényezők között.

Magyarországon a közszférán belül történő karrierépítés és az azzal összefüggésben lévő javadalmazás szigorúan szabályozott rendszerben történik (vezető beosztásúak ellenőrizhetik), míg Ausztriában a megkérdezettek nagyobb átláthatóságot követelnek. A nők elégedettek, becsülik a rugalmasságot és a szociális juttatásokat, amelyeket a rendszer kínál. Ettől függetlenül úgy vélik, hogy az ő pozíciójuk a férfikkal összehasonlítva a teljesítmény és a fizetés tekintetében eltérő.

Meglévő koncepciókat és célokat stratégiai szinten is meg kell valósítani (magyar oldalon az egyenlőség megteremtését szolgáló tervekben meghatározott célok eléréséhez szükséges tevékenységeket/lépéseket integrálni kell a munkahelyi struktúrákba). A minden szinten és a szervezetek minden részlegén érvényes egyenlőség elérése középponti törekvés kell legyen.

Rendszerszinten a nemek közötti egyenlőséget minden szinten (munkahelyi és intézményi szervezetek szintjén is) központi témává kell tenni. A női hálózatok, a nemre érzékeny illetve nemekre reflektáló személyzet-toborzás, valamint a személyzetfejlesztés jelentősége, az átláthatóság és az objektivitás fontos tényezők a teljesítmény-mérésben.

Kulturális szinten szükséges a különböző genderszerepek elfogadása, az elfogadásra vonatkozó tudatosság erősítése és a szervezeti tudatosságot / gondolkodásmódot, valamint a vállalati kultúra és -kommunikáció átláthatóságát biztosítani. A nők karrierépítésében célzott intézkedésekre van szükség a női hálózatok részéről kapott aktív támogatással és segítségnyújtással.

## Javaslatok a tréningprogram moduláris felépítésére

A nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai  
férfi és női vezetők/munkáltatók részére

A nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai  
férfi és női vezetők/munkavállalók részére

Workshopok női és férfi vezetők és munkavállalók részére

### Téma 1 –IT-tudás fejlesztése

**Tartalom:**

- Alapszintű IT-tudás kifejlesztése
- Office-csomaggal kapcsolatos ismeretek férfi és női felhasználó részére (táblázatkezelés, stb.)
- Közösségi média
- Felhő-alapú szolgáltatások használata
- Elektronikus aláírás
- Prezentációkészítés stb.

### Téma 2 – Kommunikációs képesség és idegennyelvtudás fejlesztése

**Tartalom**

- Német- és angol tudás megszerzése, - mélyítése (magyar oldalon) a szervezet különböző szintjein lévők számára
- Kommunikációs és konfliktuskezelési képesség, retorikai képesség és munkatársak hatékonyságát célzó építő visszajelzések gyakorlata

### Téma 3 – Személyes képességek fejlesztése

**Tartalom:**

- Női munkavállalók személyes képességeinek fejlesztése  
reális önértékelés, önbecsülés, hatékonyság, motiváció, érzelmi intelligencia fejlesztése, kommunikáció, konfliktusmenedzsment, kiégés szindróma menedzselése, ill. megelőzése, csapatépítés és együttműködés, stb.

### Téma 4 - Személyes képességek fejlesztése

**Tartalom:**

- Vezetői készségek fejlesztése  
időmenedzsment, döntéshozás, változáskezelés, stresszmenedzsment, problémamegoldás, asszertív kommunikáció, stb..
- szociális készségek fejlesztése  
Csapatmunka/együttműködés erősítése, a munkatársak erősségeinek tudatos bevetése , munkatársak motivációja

## **Eszközkészlet (Toolkit – Közös tréningprogram)**

### **Együttműködő partnerek**

- Zala Megyei Önkormányzat - Vezető partner
- Vas Megyei Önkormányzati Hivatal
- Dachverband burgenländischer Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstellen (DAFF)
- nowa Training Beratung Projektmanagement

### **A projektben elvárt eredmények és kihatások**

A toolkit kiemelt célja, amelyet a transznacionális kutatási jelentés eredményei alapján állítunk össze, a közszférában és a privát szektorban alkalmazott női munkavállalók karrieresélyeinek a növelése, valamint a vertikális szegregáció csökkentése.

Ezt el kívánjuk érni azáltal, hogy

- a munkaadókat, a női és férfi munkavállalókat, vezetőket, döntéshozókat a nők és férfiak egyenlőségének témájára érzékenyítjük, súlyponton a vezetői munkakörökre.
- a továbbiakban a szervezeteknél és vállalatoknál erőforrásokat biztosítunk szakértők és mentorok formájában a nők szemének felnyitására, és az ő megerősítésükre, hogy karrierjükre az eddig ismert klasszikus formától és a nemekre jellemző szerepektől eltérően gondoljanak, azt ezektől eltérően tervezzék meg és hajtsák is végre.
- a nőket a képzésük és szakmai, vezetői kompetenciáik fejlesztésében támogassuk, hogy az önfelhatalmazás által hozzáférést teremtsenek maguknak vezető pozíciók betöltéséhez.
- ajánlást dolgozunk ki nők számára, amely abban lesz segítségükre, hogy képesek legyenek saját tudásukat, kompetenciáikat és a bennük rejlő potenciálokat reálisabban felmérni, hálózatokat használni, önmagukat magabiztosabban (re)prezentálni, és szakmai sikereket hatékonyabban elérni.

8

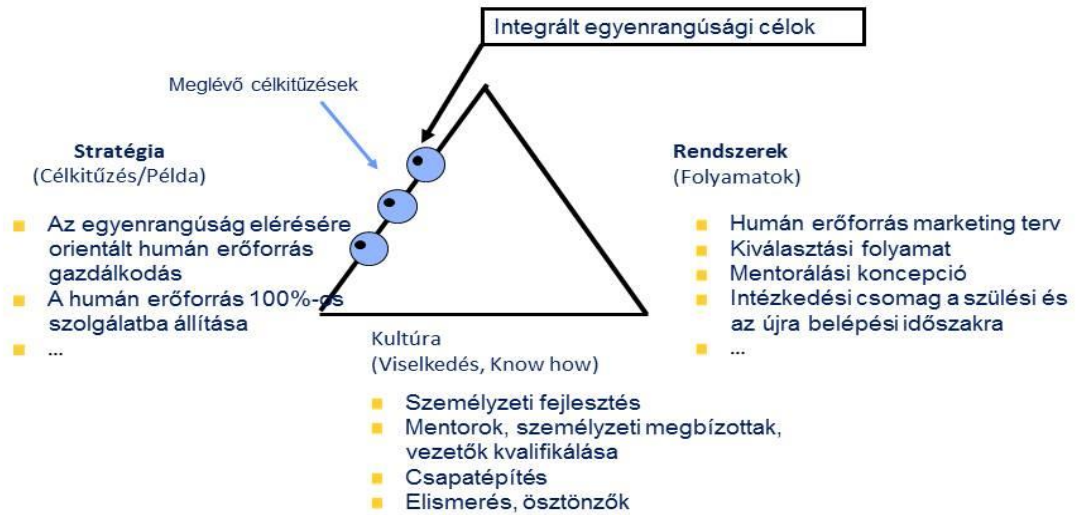
### **Koncepciómegközelítés**

- A toolkit egy alapként szolgál, amelyet folyamatosan fejlesztünk. Azt a gyakorlatba ültetés folyamán a pilottevékenységek keretében (AP T2) az eredmények tükrében folyamatosan aktualizáljuk és adaptáljuk.
- A tartalmak, keretfeltételek és a résztvevők létszáma a kutatási eredményeknek megfelelően a partnerrégiók/országok között részleteikben eltérhetnek.
- A feltüntetett indikátorok a minimális elvárást jelentik, szükség és a rendelkezésre álló erőforrások rendelkezésre állása esetén további workshopok tarthatók.
- A toolkit úgy épül fel, hogy célcsoportonként és az ahhoz kapcsolódó tevékenység szerint minden, vagy épp csak a kiválasztott modulok használata lehetséges.
- Módszertan tekintetében a személyes workshopok és az e-learning forma tervezett, amelyek időtartama modulspecifikus és egységenként nem rövidebbek 45 percnél

Koncepciómegközelítésünk nem csak a nőkre és a keretfeltételekre fókuszál, hanem a szervezetek és vállalatok szintjén, azok stratégiáira, szerkezetére és kultúrájára is.



## Rendszerháromszög



## **T2.1 – Továbbképzési program női munkavállalók részére**

*Továbbképzési program összeállítása és végrehajtása a köz- és privátszektorban dolgozó nők és férfiak esélyegyenlőségének támogatására, valamint a nők létszámának növelésére vezetői pozíciókban minden szervezeti szinten.*

A képzési program célja, a nők bátorítása és képessé tétele arra, hogy a közszféra és a privátszektor minden szintjén és minden funkciójában megtalálhatók legyenek. A képzési program egy aktív ajánlat a nők számára, hogy segítse/támogassa őket tudásuk, képességeik és potenciáljuk realisabb értékelésére, bővítésére, magabiztos fellépésükre és a munkahelyükre, vagy munkakörnyezetükbe történő integrálásra. A program támogatja a nőket szakmai és vezetői kvalitásaik fejlesztésében, hogy bátorítsa őket minden releváns területen belüli szerepvállalásra.

Ez hozzájárul az innovációs kapacitás bővítéséhez és a nők fenntartható integrációjához minden szervezeti szinten.

E minősítés bekötése a vállalati személyzet- és szervezetfejlesztési összkoncepcióba egy fontos sikerhez vezető tényező.

A terv egy 3- +1- (opcionális) moduláris tréningorozatot tartalmaz, amely a női munkavállalókat a munkahelyükön elfoglalt pozíciójuk kialakításában, az egyéni szakmai életút átgondolásában, valamint szakmai, mentális és kommunikációs képességeik eredményes használatában támogatja. Ezáltal a nőknek esélye nyílik egyéni pályafutásukat megtervezni a saját szakmai jövőjük érdekében. A karrierépítés szabályainak ismeretével, a saját erősségeik megismerésével és a saját magukra optimalizált vezetési stílus fejlesztésével a résztvevők bátorítást kapnak arra, hogy vezető pozíciókra pályázzanak és hálózatban dolgozzanak.

Az oktatási program úgy épül fel, hogy célcsoportonként és az ahhoz kapcsolódó tevékenység szerint minden, vagy csak a kiválasztott modulok használata lehetséges. A program egyes részei a specifikus (beazonosított) feltételekhez minden, a projektben résztvevő ország/régió igényeire szabhatók. A résztvevők száma szintén változó lehet.

## Modul 1

Tréning a nyelvi készségek fejlesztésére  
Vezetői és szociális készségek női munkavállalók részére

## Modul 2

Tréning a digitális kompetencia fejlesztésére  
*Önálló e-learning női munkavállalók részére*

## Modul 3

Tréning további soft-készségek fejlesztésére az  
önfelhatalmazás és vezetői pozíciók tükrében  
*Személyes készségek fejlesztés női munkavállalók részére*

11

## Modul 4

Tréning további soft-készségek fejlesztésére az  
önfelhatalmazás és vezetői pozíciók tükrében  
*Vezetői készségek - Menedzsment női munkavállalók részére*

## T2.1.1 - Modul 1

### Tréning a nyelvi kompetenciák fejlesztésére *Vezető és szociális készségek női munkavállalók részére*

#### AUSZTRIA

Minden vezető beosztásban dolgozónak elegendhetlen a tiszta kommunikációra való képesség, az autentikus retorika és a megoldásorientált konfliktuskezelés. E modul keretében a női résztvevők alapvető tudásra tesznek szert a kommunikáció és a konfliktuskezelés témáiban. Elgondolkodnak a saját stílusukon, bővítik retorikai képességeiket és megtanulnak asszertíven visszajelzést adni és fogadni annak érdekében, hogy munkatársaik erőforrásait felismerjék és használni tudják.

A Modul 1 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- A kommunikációs folyamat szintjei
- A saját kommunikációs- és konfliktusviselkedés elemzése
- A konfliktusok kialakulásának és kezelésének alapjai
- Visszajelzések közvetítése és elfogadása

#### *Lehetséges tanulási célok:*

Női munkavállalók

- ➔ alapismeretekhez jutnak a kommunikáció, a kifejezőmód, a konfliktusok és visszajelzések témáiban
- ➔ képesek megoldásorientáltan kezelni a konfliktusokat
- ➔ képesek hatásos és asszertív visszajelzést adni és kapni, annak érdekében, hogy munkatársaik saját erőforrásaikat felismerjék és használni tudják

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztvevők száma: 8-10 fő

#### MAGYARORSZÁG

Fő célkitűzés a résztvevő nők idegennyelv ismeretének és kommunikációs képességének alapozása és folyamatos fejlesztése.

A Modul 1 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

Kommunikációs képesség

- Hatékony kommunikációs- és konfliktuskezelési képességek fejlesztése
- Visszajelzések közvetítésének fejlesztése
- A stresszmenedzsment egyéni technikái
- Megoldási technikák
- Változáskezelés
- Különböző kommunikációs technikák megismerése
- Asszertív kommunikáció, asszertivitás
- Konfliktuskezelési módszerek

Nyelvi kompetenciák (német és/vagy angol)

- Szövegértés - olvasás, hallás utáni megértés
- Párbeszéd és folyékony társalgás
- Íráskészség javítása

***Lehetséges tanulási célok:***

Női munkavállalók

- alapszintű nyelvtudást szereznek a napi és a munkával kapcsolatos feladatok elvégzéséhez
- képesek kérdéseket megfogalmazni és megválaszolni, amelyek a mindennapi életet és annak szükségleteit érinti
- munkájukat és feladataikat egyszerű kifejezések és mondatok segítségével képesek kifejezni
- képesek egyszerű nyomtatványokat kitölteni

Nemzetközi projekteken részt vevő női munkavállalók

- nyelvtudást szereznek a napi és a munkával kapcsolatos, projektspecifikus feladatok elvégzéséhez
- képesek kérdéseket megfogalmazni és megválaszolni, amelyek a projektkoncepciók megvalósításához szükségesek
- munkájukat és feladataikat projektspecifikus fogalmak és mondatok segítségével képesek kifejezni
- képesek projektspecifikus nyomtatványokat kitölteni

13

***Lehetséges tanulási célok a kommunikációs képességek vonatkozásában:***

Női munkavállalók

- ➔ visszajelzést kapnak a saját kommunikációs szokásaikkal kapcsolatban
- ➔ kifejlesztnek egy személyes konfliktuskezelési stílust
- ➔ megtanulnak konfliktusokat hatékonyan kezelni

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll  
Módszer: Tréning személyes workshop keretében  
Résztevők száma: 15-20 fő

## T2.1.2 - Modul 2

### Tréning a digitális kompetenciák fejlesztésére Önálló e-learning női munkavállalók számára

#### AUSZTRIA

E modulon belül az önálló tanuláshoz szükséges stratégiák megszerzése a cél az e-learning módszerével.

A rendelkezésre álló idő behatároltsága miatt nem lehetséges tréningeket tartani az IT és a különböző nyelvek területén belüli részletes szakmai tartalmakból. Azt is érdemes figyelembe venni, hogy a résztvevő nők tudásszintje nagyon eltérő lehet és hogy a munkáltató szervezetek/vállalatok számos különböző és sokrétű elvárást támaszthatnak velük szemben.

Az ezen a workshopon belül átadott tudásanyag képessé teszi a nőket egyéni szükségleteik és a munkáltatójuk elvárásainak való megfelelés jegyében arra, hogy önállóan használjanak digitális erőforrásokat, ami által tudásukat és képességeiket bővíthetik.

A Modul 2 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- közös, alapvető kiindulási feltételek biztosítása a digitális médiákkal történő eredményes tanuláshoz
- keresőmotorok hatékony használata
- digitális oktatóplatformok használata (IT és nyelvek)
- oktatóprogramok és applikációk használata (IT és nyelvek)
- videóportálok megismerése (oktatóvideók)
- a saját szakmai szükségletek megfigyelése, egyéni tanulási terv kidolgozása

14

#### ***Lehetséges tanulási célok:***

Női munkavállalók

- ➔ alapvető ismeretekre tesznek szert az e-learning tekintetében
- ➔ képesek keresőmotorokat hatékonyan és célzottan használni
- ➔ ismerik a digitális tanulás különböző lehetőségeit és szükségleteiknek megfelelően képesek használni
- ➔ elkészítenek egy, az igényeikre és a szervezetük/vállalatuk elvárásaira szabott tanulási tervet
- ➔ képesek az elkészült tanulási tervet önállóan megvalósítani

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztvevők száma: 8-10 fő

## MAGYARORSZÁG

Ezzel a modullal a digitális kompetenciák (IT) fejlesztése a cél: IT-tudásbővítés, és minél több ember (nő) számára lehetővé tenni, hogy az információs társadalom teljes értékű tagjává váljon. A tréning által átadott tudás lehetővé teszi a nőknek, hogy ismereteiket, képességeiket a digitális erőforrások segítségével önállóan bővítsék, fejlesszék annak érdekében, hogy a saját maguk és a munkahelyük által támasztott követelményeknek jobban megfeleljenek.

Modulok: táblázatkezelés, szövegszerkesztés és alapvető felhasználói ismeretek ugyanolyan fontos témák mint a prezentációk sikeres alkalmazása.

A Modul 2 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- alapismeretek az eredményes tanulás témájában
- az egyéni szakmai igények összehasonlítása és egy egyedi oktatási terv kidolgozása (amennyiben szükséges)
- Office-csomag alapelemei
- alapfunkciók használata
- adatállományok létrehozása és feldolgozása, amelyek jóváhagyhatók és továbbíthatók
- dokumentumok létrehozása táblázatok, képek és rajzos objektumokkal kiegészítve
- prezentációk készítése és gyakorlása

### ***Lehetséges tanulási célok:***

Női munkavállalók

- ➔ office- és prezentációs szoftverek hatékony és konkrét használatára képesek
- ➔ a digitális oktatás különböző lehetőségeivel tisztában vannak és használni képesek, hogy megfeleljenek az elvárásoknak

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll  
Módszer: Tréning személyes workshop keretében  
Résztevők száma: 15-20 fő

### T2.1.3 - Modul 3

## Tréning további soft-készségek fejlesztésére az önfelhatalmazáshoz (empowerment) és vezetői pozíciók betöltéséhez

### *Női munkavállalók személyes készségei*

#### **AUSZTRIA**

A sikeres vezetői magatartás önmagunkkal kezdődik. Csak az a személy, aki ismeri és irányítani képes önmagát, az tud másokat is hitelesen irányítani. Ebben a modulban a női résztvevőknek alkalmuk adódik a saját vezető-énjüket felfedezni. Kiindulásként a reális önértékelés mentén meghatározzák a kiinduló állapotot, amely során szembesülnek önbizalmuk szintjével, munkavégzésük hatékonyságával, motiváltságuk mértékével. A különböző vezetői stílusokkal történő megismerkedés során képesek kialakítani a saját vezetői attitűdjüket annak érdekében, hogy másokat motiválni és gyümölcsözően egymással összekötni tudjanak.

A Modul 3 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- Vezetői alapismeretek
- Kiindulóhelyzet és önértékelés
- Vezetői stílusok
- Hálózatépítés

#### ***Lehetséges tanulási célok:***

Női munkavállalók

- ➔ alapismereteket szereznek a vezetés, a személyiség és a motiváció témáiban
- ➔ erősítik saját maguk és mások észlelését (tudatosság növelése)
- ➔ felfedezik és fejlesztik saját vezetői stílusukat
- ➔ ismeretekre tesznek szert a hálózatépítés jelentőségéről a szakmai sikerek eléréséhez

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztvevők száma: 8-10 fő

#### **MAGYARORSZÁG**

Az oktatás célja a női munkavállalók sokszor ösztönös megérzéseit tudatos szintre emelni, akik eközben a mindennapi munkavégzés során azonnal használható gyakorlati megoldásokat kapnak a hatékony munkavégzéshez és önbizalmuk növeléséhez.

A Modul 3 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- Vezetői elmélet és alapismeretek
- Vezetői stílusok és technikák
- Személyes pozicionálás és önértékelés
- Stressz- és konfliktuskezelés



- Másokkal való együttműködés - csapatmunka, csapatépítés
- A stresszkezelés egyéni technikái
- Változáskezelés
- Időmenedzsment
- Menedzsment - kommunikáció
- A döntési hatékonyság növelése

***Lehetséges tanulási célok:***

Női munkavállalók

- ➔ alapismereteket szereznek a vezetés, a személyiség és a motiváció témáiban
- ➔ felfedezik és fejlesztik a saját vezetői stílusukat
- ➔ javul az önértékelésük
- ➔ kommunikációs technikákat dolgoznak ki csapatban
- ➔ növelik stressztűrő képességüket

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll  
Módszer: Tréning személyes workshop keretében  
Résztevők száma: 15-20 fő

**Opcionális - Modul 4**  
**Tréning további soft-készségek fejlesztésére az önfelhatalmazáshoz (empowerment) és a vezetői pozíciók betöltéséhez**  
*Vezetői készségek – Menedzsment női munkavállalók részére*

## **AUSZTRIA / MAGYARORSZÁG**

Az egyes személyek, csapatok és projektszoptok professzionális vezetése és irányítása sokféle kompetenciát igényel. Ebben a modulban a résztvevők a vezetés dimenzióival kapcsolatos tudásra tesznek szert. Megismerkednek a vezetői funkciók körforgás-modelljével és elmélyítik tudásukat három menedzseri feladatkörrel kapcsolatban, úgymint "döntéshozás", "tervezés", "célkitűzés és -elérés". Intenzíven szembesülnek a vezetői feladatokkal, tisztánlátást nyernek a célokkal és a szerepkörökkel kapcsolatban.

A tréningek gyakorlatorientáltak és erős motiváló hatásuk van.

A 4. Modul következő tartalmakat foglalhatja magába:

- A vezetés definíciója és dimenziói
- Vezetői funkciók körforgás-modellje
- A hatékony vezetés alapvetései
- Tervezés
- SMARTe célok (AT)
- Teljesítménykritérium-katalógus és teljesítményértékelés (HU)
- Időmenedzsment (HU)

### ***Lehetséges tanulási célok:***

Női munkavállalók

- ➔ a vezetői szerepet a különböző elvárások közötti ütközőzónának tekintik
- ➔ kidolgozzák a célok és szerepek egyértelműségét
- ➔ növelik ismereteiket a vezetői feladatok tárgykörében és megtanulnak tárgyalási módszereket tervezni, döntéseket hozni és célokat elérni
- ➔ megismerik a kollegiális vezetési stílus alapjait
- ➔ képesek menedzseri feladatokat hatékonyan ellátni

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztvevők száma: 8-10 fő (AT)  
15-20 fő (HU)

## **T2.2 - Érzékenyítés**

*A közsféra és a privátszektor női, férfi vezetői, döntéshozói és munkavállalói érzékenyítése a nők és férfiak munkahelyi esélyegyenlőségének megteremtése témájában.*

- Érzékenyítés az esélyegyenlőséget teremtő személyzet- és szervezetfejlesztés területén; speciális hangsúllyal a fogalmak tisztázására, szervezeti keretfeltételekre, mint munkaidő, megbeszélések szerkezete stb.
- lehetséges szerkezeti változtatások és alternatív megoldások közös kidolgozása jó gyakorlatok megismerésével és bevonásával

## Kiinduló állapot a kutatás eredményei alapján

### STRATÉGIA

*egyenlőség a szervezeti/vállalati hitvallásba és minden stratégiai célkitűzésbe*

- programokat tervezni és kezdeményezni
- új hozzáféréseket teremteni a munkához/vezetéshez
- bérezési rendszert átalakítani
- női létszámkvótákat bevezetni
- a nemek közti egyenlőség elvét beépíteni a képzési stratégiákba



### KULTÚRA

*A nemek közti egyenlőséget fentről lefelé keresztmetszeti témaként teljesíteni*

- társításokat megtörni
- különböző genderszerepeket figyelembe venni
- nőket aktívan bátorítani
- tudatosítás –a szervezet szellemiségét a nemek közti egyenlőségre kihegyezni
- hálózatba kapcsolódást megengedni és támogatni
- személyzeti fejlesztés – a nők támogatására szolgáló intézkedéseket felkínálni
- átláthatóságra és objektivitásra törekedni

### STRUKTÚRA

*A nemek közti egyenlőség mintáját a szervezeten belül strukturálisan meggyökereztetni*

- keretfeltételeket megváltoztatni
- a nők támogatására intézkedéseket hozni
- hálózatokat építeni
- hozzáféréseket és választási lehetőségeket teremteni a genderszerepek figyelembevételével
- átláthatóságot és objektivitást strukturálisan meggyökereztetni
- nemek közti egyenlőség elérésére orientáló struktúrákat vinni a képzési rendszerbe

**Munkáltatók érzékenyítése a nők élethelyzete iránt a munkahelyeken**

*A nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi munkavállalók részére*

**Vezetők és döntéshozók érzékenyítése a nők élethelyzete iránt a munkahelyeken**

*A nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai vezetők és döntéshozók részére*

## T2.2.1

### Női és férfi munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi helyzete iránt *A nemek közti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi munkavállalók számára*

#### AUSZTRIA / MAGYARORSZÁG

A nők szakmai fejlődésének biztosításához az integratív környezet kialakítása döntő fontosságú. E cél eléréséhez elengedhetetlen tényező mind a női, mind a férfi munkavállalók érzékenyítése a témában, valamint felfogóképességük és empátiájuk növelése. Ugyanígy a lehetséges konfliktushelyzetek bemutatása és megoldásuk kidolgozása is hozzájárul a megfelelő együttműködés eléréséhez.

E workshop keretében az adott vállalatok és szervezetek stratégiái, rendszerei és kultúrája állnak a középpontban, fő hangsúllyal a szakmai nyelvezetre és a szervezeti feltételekre. A résztvevőknek meg kell érteni, mit is jelent a nemek közötti egyenlőség a munka és a karrier vonatkozásában és hogy csapatjátékosokként, valamint innovatív kezdeményezések multiplikátoraiként szerepelnek mind a közszférában, mind a privátszektorban. A nők egyenlően történő, sikeres bevonása a karrierépítésbe és a vezetői szerepekbe, megelőlegezi annak megértését, hogy az eltérő szocializálódás a férfiak által uralt területeken eltérő hozzájárásokat és kínálatot kíván meg.

Az egyéni szakmai tapasztalat a re- és dekonstrukció tekintetében sztereotípiákban és nemi szerepekben tükröződik.

A workshop a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- fogalmak tisztázása és megfogalmazása (egyenlő bánásmód vs. egyenlőség, társadalmi (gender) vs. biológiai nem, diverzitás vs. interkulturális kompetencia, privát életkoncepció vs. szakmai egyenlőséghez való hozzáállás)
- a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének (gender mainstreaming) intervenciók koncepciója és kezdeményezése, különbség-kezdeményezés a témával kapcsolatban
- a nők és férfiak gazdasági és szociális helyzetéről szóló számadatok és tények; a diszkrimináció társadalompolitikai és gazdasági következményei a munkaerőpiacon
- előítéletek kezelése
- egy diszkriminációmentes munkahely értékei
- információk a téma jogi kereteihez (diszkrimináció és esélyegyenlőség, egyenlő bánásmódról szóló törvény)
- munkahelyi gender mainstreaming jó gyakorlatok

#### ***Lehetséges tanulási célok:***

Női munkavállalók

- ➔ értik a gender equality (nemek közti egyenlőség) alapjait és a diszkrimináció társadalompolitikai valamint gazdasági következményeit
- ➔ átgondolják az egyenlőség témájával kapcsolatos saját egyéni hozzáállásukat
- ➔ megismerik a nemek közötti egyenlőség előnyeit a saját szervezetükön/vállalatukon belül

Időtartam:	1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll
Módszer:	Tréning személyes workshop keretében
Részvevők száma:	15-20 fő (AT) 8-10 fő (HU)

### T2.2.2/T2.2.3

#### **Vezetők és döntéshozók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetére Nemek közti egyenlőség (gender equality) alapjai vezetők és döntéshozók részére**

### **AUSZTRIA / MAGYARORSZÁG**

A nők szakmai fejlődésének biztosításához az integratív környezet kialakítása döntő fontosságú. E cél eléréséhez elengedhetetlen tényező mind a női, mind a férfi munkavállalók érzékenyítése a témában, valamint felfogóképességük és empátiájuk növelése. Ugyanígy a lehetséges konfliktushelyzetek bemutatása és megoldásuk kidolgozása is hozzájárul a megfelelő együttműködés eléréséhez.

E workshop keretében az adott vállalatok és szervezetek stratégiái, rendszerei és kultúrája állnak a középpontban, fő hangsúllyal a szakmai nyelvezetre és a szervezeti feltételekre. A résztvevőknek meg kell érteni, mit is jelent a nemek közötti egyenlőség a munka és a karrier vonatkozásában és hogy csapatjátékosokként, valamint innovatív kezdeményezések multiplikátoraiként szerepelnek mind a közszférában, mind a privátszektorban. A nők egyenlően történő, sikeres bevonása a karrierépítésbe és a vezetői szerepekbe, megelőlegezi annak megértését, hogy az eltérő szocializálódás a férfiak által uralt területeken eltérő hozzájárásokat és kínálatot kíván meg.

Az egyéni szakmai tapasztalat a re- és dekonstrukció tekintetében sztereotípiákban és nemi szerepekben tükröződik.

A workshop a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- fogalmak tisztázása és megfogalmazása (egyenlő bánásmód vs. egyenlőség, társadalmi (gender) vs. biológiai nem, diverzitás vs. interkulturális kompetencia, privát életkoncepció vs. szakmai egyenlőséghez való hozzáállás)
- a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének (gender mainstreaming) intervenciós koncepciója és kezdeményezése, különbözőség-kezdeményezés a témával kapcsolatban
- a nők és férfiak gazdasági és szociális helyzetéről szóló számadatok és tények; a diszkrimináció társadalmpolitikai és gazdasági következményei a munkaerőpiacon
- a nemek közötti egyenlőségen alapuló személyzeti fejlesztés fogalma
- dokumentumok és tartalmak elkészítése (nyelvezet, képek, példák, stb.)
- tanácsadási kezdeményezés (kérdések, kompetencia-elemzések, kiválasztási folyamat, álláshirdetések stb.)
- az előítéletek kezelése

- egy diszkriminációmentes munkahely értékei
- információk a téma jogi kereteihez (diszkrimináció és esélyegyenlőség, egyenlő bánásmódról szóló törvény)
- munkahelyi gender mainstreaming jó gyakorlatok

### **Lehetséges tanulási célok:**

Női és férfi döntéshozók/vezetők

- ➔ alapvető megértést szereznek a „nemek közötti egyenlőség“ (gender equality) és a „nemek közötti egyenlőségen alapuló személyzeti fejlesztés“ fogalmakkal kapcsolatban
- ➔ átgondolják az egyenlőség témájával kapcsolatos saját egyéni hozzáállásukat
- ➔ foglalkoznak dokumentumok elkészítésével és tanácsadási kezdeményezések létrejöttével

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll  
 Módszer: Tréning személyes workshop keretében  
 Résztevők száma: 15-20 fő (AT)  
 8-10 fő (HU)

### **Szervezeti keretfeltételek**

A kutatási eredményeknek megfelelően a tréningeket a résztvevő munkavállalók munkavégzésének helyének közelében, munkanapokon tartjuk meg. A továbbképzéseket lehetőség szerint munkaidő alatt szervezzük.

### **T2.1: A női munkavállalók továbbképző programjának megvalósítása**

*Pályázat szerint*

- T2.1.1 - Modul 1  
 Tréning a nyelvi kompetenciák fejlesztésére  
*Vezetői készségek – szociális készségek női munkavállalók részére*  
 1 személyes workshop/partner min. 3 tanítási egység időtartamban  
 Résztevők: 8-10 fő (AT)  
 15-20 fő (HU)
- T2.1.2 - Modul 2  
 Tréning a digitális kompetenciák fejlesztésére  
*Önálló e-learning női munkavállalók részére*  
 1 személyes workshop/partner min. 3 tanítási egység időtartamban  
 Résztevők: 8-10 fő (AT)  
 15-20 fő (HU)
- T2.1.3 - Modul 3  
 Tréning további szoft-kompetenciák az önfelhasználás és vezetői készségek témájában  
*Személyes készségfejlesztés női munkavállalók részére*  
 1 személyes workshop/partner min. 3 tanítási egység időtartamban

Résztevők: 8-10 fő (AT)  
15-20 fő (HU)

*Opcionális:*

- Opcionális - 4. Modul  
Tréning további szoft-kompetenciák az önfelhatalmazás és vezetői készségek témájában  
*Személyes készségfejlesztés női munkavállalók részére*  
1 személyes workshop/partner min. 3 tanítási egység időtartamban  
Résztevők: 8-10 fő (AT)  
15-20 fő (HU)

**T2.2: Szemléletformálás az esélyegyenlőség/érzékenyítés témájában nők és férfiak részére**

*Pályázat szerint*

- T2.2.1  
Női és férfi munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi helyzetére  
*Nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi munkavállalóknak*  
Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban  
Résztevők: 15-20 fő (AT)  
8-10 fő (HU)
- T2.2.2  
Női és férfi vezetők érzékenyítése a nők munkahelyi helyzetére  
*Nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi vezetőknek*  
Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban  
Résztevők: 15-20 fő (AT)  
8-10 fő (HU)
- T2.2.3  
Női és férfi döntéshozók érzékenyítése a nők munkahelyi helyzetére  
*Nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi döntéshozóknak*  
Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban  
Résztevők: 15-20 fő (AT)  
8-10 fő (HU)



**Munkaterv**

**AUSZTRIA**

Munka-csomag	Tevékenység	2020												2021										
		FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	JÄN	FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	
T1	T1.4	A közös tréningprogram 1. változata - Toolkit																						
		Visszajelzés a partnerek részéről																						
		A közös tréningprogram kidolgozása - Toolkit a gendertémához kapcsolódóan																						
		Partnerek általi végső ellenőrzés																						
		A végleges verzió lefordítása																						
		A toolkit végleges verziójának eljuttatása a partnerekhez																						
T2	T2.1	A modulok és workshopok adaptálása																						
	T2.2	Résztevők toborzása																						
	T2.3	A megvalósítás előkészítése																						
	T2.1	Tréningek női munkavállalók részére																						
T2.2	Érzékenyítést szolgáló workshopok női és férfi vezetők, döntéshozók és munkavállalók részére																							

## ZMÖ/MAGYARORSZÁG

Munka-csomag	Tevékenység	2020												2021										
		FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	JÄN	FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	
T1	T1.4	A közös tréningprogram 1. változata - Toolkit																						
		Visszajelzés a partnerek részéről																						
		A közös tréningprogram kidolgozása - Toolkit a gendertémához kapcsolódóan																						
		Partnerek általi végső ellenőrzés																						
		A végleges verzió lefordítása																						
		A toolkit végleges verziójának eljuttatása a partnerekhez																						
T2	T2.1	A modulok és workshopok adaptálása																						
	T2.2	Résztevők toborzása																						
	T2.3	A megvalósítás előkészítése																						
	T2.1	Tréningek női munkavállalók részére																						
T2.2	Érzékenyítést szolgáló workshopok női és férfi vezetők, döntéshozók és munkavállalók részére																							

## VMÖH/MAGYARORSZÁG

Munka-csomag	Tevékenység	2020												2021											
		FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	JÄN	FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV		
T2	T2.1 T2.2	A modulok és workshopok adaptálása Résztevők toborzása A megvalósítás előkészítése																							
	T2.1.1 T2.1.2 T2.1.3	Tréningek női munkavállalók részére (Nyelvek, IT, soft -készségek)																							
	T2.2.1	Érzékenyítést szolgáló workshopok női és férfi munkavállalók részére																							
	T2.2.2	Érzékenyítést szolgáló workshopok női és férfi vezetők részére																							
	T2.2.3	Érzékenyítést szolgáló workshopok női és férfi döntéshozók részére																							