

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

**Közös tréningprogram (eszközkészlet) kiterjesztése a
genderelmélet mentén**

4. változat



A projektkiterjesztés alapján

kidolgozta a WomEn-Puls projekt partnersége
nowa Training Beratung Projektmanagement

DAFF

ZMÖ

VMÖH

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.

Továbbfejlesztve 2021. szeptember-november között

Tartalom

Információk kibővített tartalomhoz	3
Kiindulólé helyzet	3
A transznacionális jelentés kivonata	3
Javaslatok a tréningprogram moduláris felépítésére	8
Eszközkészlet (Toolkit – Közös tréningprogram)	9
Együttműködő partnerek.....	9
A projektben elvárt eredmények és kihatások.....	9
Koncepciómegközelítés.....	10
T2.1 – Továbbképzési program női munkavállalók részére.....	11
T2.2 - Érzékenyítés	23
T4.1 – A munka és a magánélet összeegyeztetése.....	30
Szervezeti keretfeltételek.....	42
Munkaterv 2020-2022.....	45

Információk kibővített tartalomhoz

Az eredetileg kidolgozott közös tréningprogramot 2021. szeptember és 2022. márciusa között egy további tématerülettel bővítették ki. Olyan szemléletformáló képzések kidolgozása történik, amelyek elsősorban a COVID-19 okozta munka- és magánéletbeli változásokra és azok nőkre gyakorolt hatására irányulnak. A projekt partnersége számos, a közelmúltban készített hazai és nemzetközi publikált felmérést, tanulmányt, közvélemény-kutatást, jelentést elemzett, és a súlyponti témákat a kutatás eredményei alapján határozták meg. Ezenkívül a különböző nemzeti szempontokat (Ausztria / Magyarország között) is figyelembe vették az tréningkínálat elkészítésekor. Minden kapcsolódó információ megtalálható az újonnan beillesztett „közös tréningprogram a "Munka és a magánélet összeegyeztetése témában" című fejezetben (30-39. oldal). Minden más, már kifejlesztett és megvalósított tartalom változatlan marad, kivéve a „szervezeti keret” és a „munkaterv” fejezeteket, amelyekbe kiegészítő tartalmat illesztettünk be.

Kiindulópont

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

3

A transznacionális jelentés kivonata

A WomEn-Puls projekt célja a közszerében foglalkoztatott női munkavállalók munkapiaci 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.

Projekt partnerek 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 fókuszcsoport-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 érjük 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 sztereotípiákat, 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 közszférában 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 szervezeten 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.

Fókuszcsoport-interjúk

Ausztriában összesen 8 fókuszcsoport-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 fókuszcsoport-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 jobbára 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 férfiakkal 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 angoltudás 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 közsférában 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, súlyponttal 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.

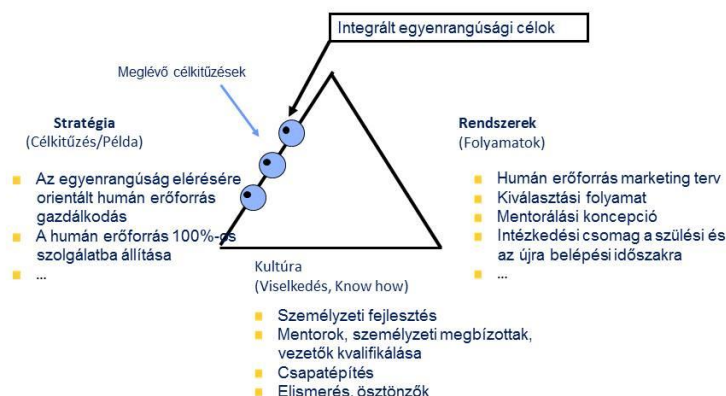
Koncepciómegközelítés

- ➔ 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.

10

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 közzféra 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

Nyelvi kompetencia-fejlesztési tréning
Vezetői és szociális készségek női munkavállalók részére

Modul 2

Digitális kompetencia-fejlesztési tréning
Önálló e-learning női munkavállalók részére

Modul 3

**Tréning további soft kompetenciák fejlesztésére
önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez**
Személyes készségek fejlesztés női munkavállalók részére

12

Modul 4

**Tréning további soft kompetenciák fejlesztésére
önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez**
Vezetői készségek - Menedzsment női munkavállalók részére

T2.1.1 - Modul 1

Nyelvi kompetencia-fejlesztési tréning

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 erőforrásait 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

14

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

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
Részvevők száma: 15-20 fő

T2.1.2 - Modul 2

Digitális kompetencia-fejlesztési tréning *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.

16

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

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
Részvevők 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

Részvevők száma: 15-20 fő

T2.1.3 - Modul 3

Tréning további soft kompetenciák fejlesztésére önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-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

19

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 kompetenciák fejlesztésére önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez

Vezetői készségek – Menedzsment női munkavállalók részére

AUSZTRIA / MAGYARORSZÁG

Az egyes személyek, csapatok és projektcsoporthoz 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

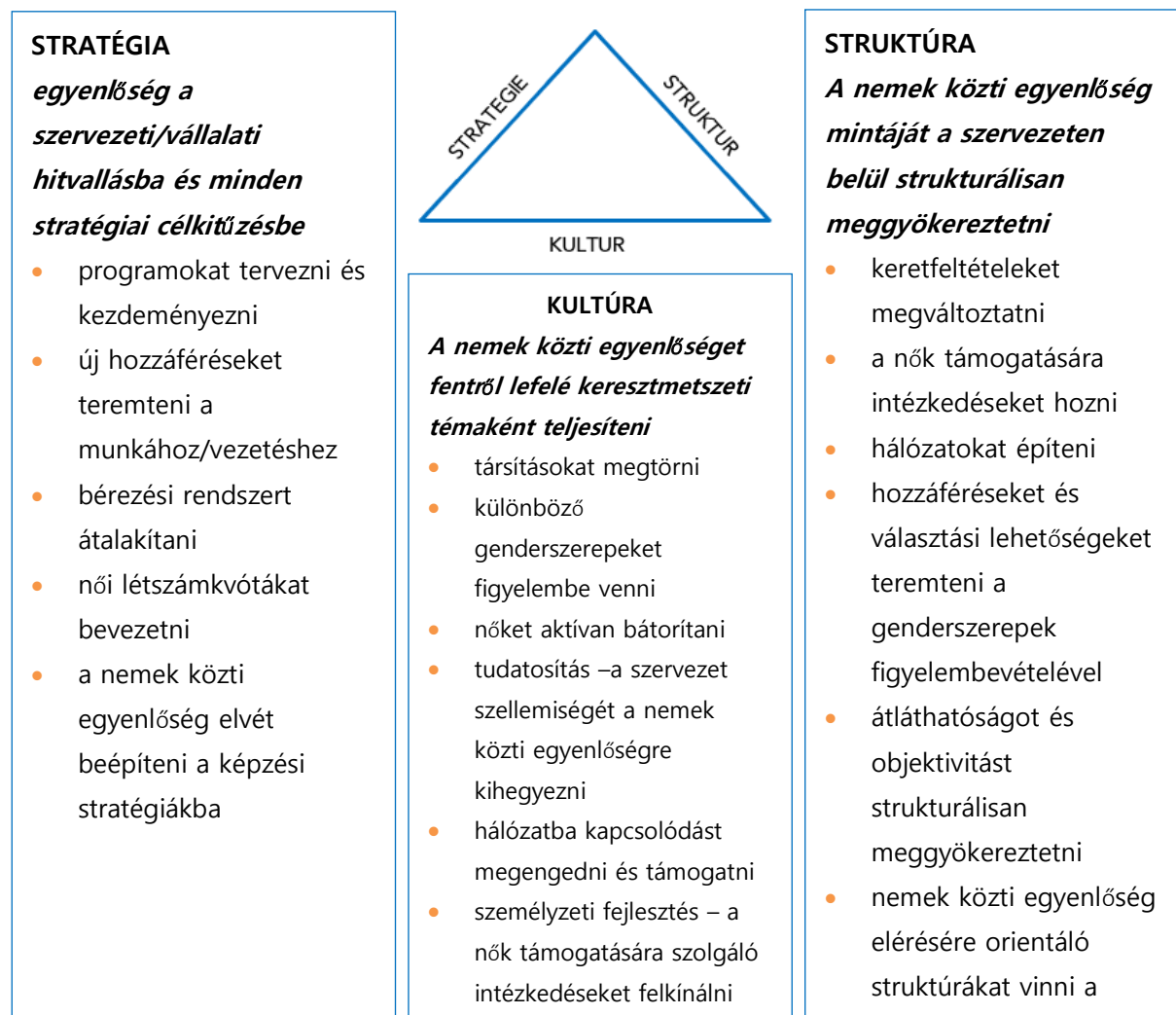
Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll
Módszer: Tréning személyes workshop keretében
Részvevők száma: 8-10 fő (AT)
15-20 fő (HU)

T2.2 - Érzékenyítés

A közzsféra 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



**Munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi
élethelyzetei iránt**

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

**Vezetők és döntéshozók érzékenyítése a nők munkahelyi
élethelyzetei iránt**

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

T2.2.1

Munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei 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 hozzáéréseket 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, 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 társadalmopolitikai 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 élethelyzetei iránt *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 hozzáállásuk és empátiájuk növelése. Ugyanígy a lehetséges konfliktushelyzetek bemutatása és megoldásuk kidolgozása is hozzájárul a megfelelő együttműködés eléréséhez.

A döntéshozók esetében az érzékenyítés célja érdekképviselések, illetve csoportok egymás felé való nyitása, közelebb hozása egymáshoz, a sztereotípiák és előítéletek felismerése, ezek tudatosítása, valamint a mindennapi helyzetekben ezek lebontása és ezektől mentes szituációk megteremtése.

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 hozzáféréseket 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 életkonceptió 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 társadalompolitikai 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)

**Közös tréningprogram „a munka és a magánélet
összeegyeztetése” témájában**

T4.1 – A munka és a magánélet összeegyeztetése

T4.1.1 - Kibővített tréningprogram

A munkahelyi vezetők érzékenyítése (munkavállalók felkészítése)

„A munka és a magánélet összeegyeztetése”

A nők továbbra is a legtöbb fizetés nélküli munkát – házi-, gyermeknevelési-, és az ápolásra/gondozásra szoruló hozzátartozókkal kapcsolatos munkát – végzik otthon. Jelentősen többet dolgoznak, mint a férfiak (még akkor is, ha részmunkaidős alkalmazottak), és kevesebb szabadidejük, pihenési idejük van. Ezt a legtöbb idő mérleggel foglalkozó tanulmány alátámasztja.

Ez a helyzet a pandémia időszakában még inkább súlyosbodott, mivel a nők MÉG TÖBBET dolgoztak. Ezek formája: kiegészítő otthoni tanulás (a gyermekekkel), a home office és betegség esetén a hozzátartozók ápolása/gondozása.

Otthoni környezetben a nők egyre inkább átvették a hozzátartozókról való gondoskodás feladatát is. Ausztriában a szociális ellátások korlátozottan voltak elérhetőek, a házi segítségnyújtás (mobil ellátás) és a jelzőrendszeres szolgáltatásokat (0-24 órás ellátás) egyrészt törölték. Magyarországon szintén beszűkült mind a szociális, mind az egészségügyi ellátások elérhetőége. Azokat a (nőkre háruló vagy kevésbé megfizetett) tevékenységeket, amelyeket nem lehetett külső segítséggel megoldani a családon belüli nők látták, illetve látják el térítés nélkül.

Ráadásul a nagyszülők sem tudtak gyermekfelügyeletet vállalni, így ez állandóan közvetlenül az édesanyákra hárult. A Bécsi Gazdasági és Üzleti Egyetem tanulmánya szerint az egyedülálló anyák csaknem 15 órát dolgoztak, ebből 9 óra fizetés nélküli gyermeknevelési- és házimunka. A gyermekeket nevelő kétszülő háztartások nagyon hasonló számadatokat mutatnak: a kétszülő háztartásokban élő édesanyák 14 ¼ órát dolgoztak - ebből 9 ½ -et fizetés nélkül, az édesapák csaknem 13 ¾ órát, majdnem 7-et fizetés nélkül. Ezek a relációk a 15 év alatti gyermekekkel rendelkező háztartásoknál is megtalálhatóak, ahol mindkét szülő home office-ban dolgozott a kijárási korlátozások időszakában.

<https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19>

Magyarországon 2020 májusában zajlott az egész országra kiterjedő reprezentatív kutatás az egyenlőtlenségek alakulásával kapcsolatban.

A felmérés megállapította, hogy a férfiak és a nők között nem volt különbség abból a szempontból, hogy mennyire tartották igazságosnak a munkamegosztást a járvány alatt. A nők 38 százaléka azonban úgy nyilatkozott, hogy jobb lenne neki az, ha a partnere többet segítene a gyerekekkel kapcsolatos teendők ellátásában. A férfiaknál ez az arány csak 15 százalék volt.

Kiderült, hogy a nők sokkal több időt töltöttek iskolás gyerekeik segítségével, mint a férfiak. A járvány hatására az anyák arról számoltak be, hogy átlagosan több mint 11 órát növekedett az 1 héten belüli időráfordítás a gyerekeikre, míg az apák esetén ez a növekedés csak 7 óra volt. A diplomás nők 80 százaléka, míg a kevésbé iskolázott nők kb. 60 százaléka érezte úgy, hogy a vírus okozta intézkedések ideje alatt sokkal több időt kellett töltenie a gyerekei tanulmányainak segítségével. A férfiaknál ez az arány 56 és 40 százalék volt, iskolai végzettségtől függően.

A munkahelyi vezetők felelősséggel tartoznak alkalmazottaikért, a szervezet céljainak eléréséért, valamint a szervezet versenyképességének megőrzéséért. Lényeges szerepet játszanak, ők a megváltozott és változó munkavilág meghatározó formálói.

A home office többet jelent annál, mint a munka helyszínének áthelyezése a saját otthonunkba. A „munkahelyi/céges” munkavégzés, a házimunka, a szabadidő és a nevelési feladatok közötti térbeli és időbeli határok elmosódtak. Ahhoz, hogy a home office-ban végzett munka hatékony legyen, olyan keretfeltételekre van szükség, amelyek lehetővé teszik a produktív munkakörnyezetet, struktúrákat, célzott felkészülést és szervezést.

A tréningcsomag részeként azzal foglalkozunk, hogyan működhet a munka és a magánélet összeegyeztetése otthoni munkavégzés idején.

Mit tehetünk az egyensúly megteremtése érdekében? Mit kell figyelembe vennünk, ha online szakmailag kifogástalanok akarunk lenni? Milyen szervezeti struktúrákra és eszközökre van szükség? Melyek azok a személyes hozzáállások, mind a vezetők, mind az alkalmazottak részéről, amelyek pozitív támogatást nyújtanak?

Annak érdekében, hogy a munkahelyi vezetők igazodni tudjanak a megváltozott munkakörülményekhez, a jelenlegi helyzetet át kell látniuk, és szervezetük vagy vállalkozásuk különböző szintjein a változásokhoz alkalmazkodniuk kell.

Ugyanakkor a vezetőknek gyakorlati készségekkel is kell rendelkezniük ahhoz, hogy multiplikátorként cselekedhessenek, és megfelelően felmérhessék azokat a kihívásokat, amelyekkel a munkavállalók szembesülnek.

Az eredményes otthoni munkavégzés érdekében a munkavállalóknak is rendelkezniük kell azokkal a készségekkel, tudással és módszertani ismeretekkel, melyek elengedhetetlenek a hatékony munkavégzéshez.

A fentiek leírtak alapján a tréningprogram két súlyponti területre fókuszál:

<p>Tevékenységek és javaslatok az otthoni munkavégzés sikeres megvalósításához</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az otthoni munkavégzés lehetőségei és kihívásai • Segítő és hátráltató struktúrák és keretfeltételek • Munkavállalók szervezése home office-ban (munkabeosztás, menedzsment eszközök, erőforrások, kommunikáció, ...) • az otthoni munkavégzés ellenőrzése és értékelése • Stratégiák és preventív tevékenységek a napi munka sikeres elvégzéséhez home office-ban <p>Lehetséges tanulási célok:</p> <p><u>A munkahelyi vezetők számára annak érdekében, hogy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • megértsék a munka és a magánélet egyensúlyának különböző aspektusait és azok nemi szerepek szerinti vonatkozásait • megértsék az otthoni munkavégzés kihívásait az egyenlőség szemszögéből • foglalkozzanak a munkavállalók szervezésével a home office munkavégzés keretében • határozzanak meg kiindulási pontokat a saját tevékenységi körük szerinti gyakorlati megvalósításhoz 	<p>Ismeretek az otthoni munkavégzés sikeres megvalósításához:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A távmunka és a otthoni munkavégzés (home office) alapjai • Modern kommunikációs formák (alkalmazások és eszközök) • Tippek és trükkök szakmailag kifogástalan otthoni munkavégzéshez • Intranet (adott esetben) • az otthoni munkavégzés és magánélet közötti összhang megfelelő menedzseléséhez szükséges ismeretek, készségek megszerzése <p>Lehetséges tanulási célok:</p> <p><u>A munkahelyi vezetők és munkavállalók számára annak érdekében, hogy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • megismerkedjenek az otthoni munkavégzés alapjaival • képessé váljanak online módon szakmailag kifogástalanul megjeleníteni és végezni a munkát • megismerkedjenek a különféle kommunikációs és menedzsment eszközökkel, amelyeket beépíthetnek napi otthoni munkavégzésbe • megteremtsék az összhangot az otthoni munkavégzés és a magánélet között
---	---

AUSZTRIA

Minimum 1 széria megvalósítása a célcsoport igényeinek megfelelően összeállított tematika szerint (amely országonként/ tartományonként a T1, a T2 illetve a T3 munkacsomagban megvalósított tevékenységekre/illetve azok tapasztalatai alapján eltérő lehet)

Idő tartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll
Módszer: online vagy személyes workshop
Résztevők: 10 - 15 fő /Széria

MAGYARORSZÁG

Minimum 1 széria megvalósítása a célcsoport igényeinek megfelelően összeállított tematika szerint (amely országonként/ tartományonként a T1, a T2 illetve a T3 munkacsomagban megvalósított tevékenységekre/illetve azok tapasztalatai alapján eltérő lehet)

Idő tartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll
Módszer: online vagy személyes workshop
Résztevők: 10 - 15 fő /Széria

Linkgyűjtemény

Különleges kihívások a nők számára a munka világában

- Women in Work Index 2021 (Nők a munka világában - 2021-es mérési adatok)
<https://www.pwc.at/de/presse/2021/pwc-women-in-work-index-2021.html>
<https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-2021-executive-summary.pdf>
- A vezetői pozíciókban lévő nők pozitív hatással vannak a vállalat sikerére
https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_703609/lang--de/index.htm
- A nők előmenetele az üzleti életben és a menedzsmentben
<https://www.youtube.com/watch?v=vdczEMCWtGc&t=15s>
- A nők szerepvállalásának alapelvei, a nemek közötti szakadékot elemző eszköz
https://www.youtube.com/watch?v=_OPGrh1YyIQ

- WEP nemek közötti szakadékelemző eszköz az elvektől a gyakorlatig
<https://weps-gapanalysis.org/>
- A vállalatok szerepe a nők gazdasági fejlődésének támogatásában
<https://www.uschamberfoundation.org/sites/default/files/Path%20to%20Empowerment%20Report%20Final.pdf>

FIGURE 1: **THE ROLE OF CORPORATIONS IN SUPPORTING WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT AN AGENDA FOR ACTION**

INTEGRATE GENDER PRIORITIES INTO CORPORATE STRATEGY, LEADERSHIP and GOVERNANCE STRUCTURES	
1	Take a holistic approach to developing a gender strategy: Identify the specific gender-related risks, responsibilities and opportunities that the company faces throughout its business activities and areas of influence (core business operations; value chain; communities; and policy dialogue) and develop an overarching strategic plan that leverages all of the company's assets to address these in a comprehensive and integrated manner.
2	Embed the corporate responsibility to respect women's rights into relevant policies and standards: At a minimum, aim to do no harm. Implement policies and undertake due diligence to identify, prevent, mitigate and remediate human rights risks and formal discrimination against women in the company's business operations and value chain.
3	Establish goals, incentives and programs to actively promote women's opportunities: Aim explicitly to create shared value through actively empowering women. Identify a small number of priority goals to increase women's participation and progress at all levels of the company's business operations, value chain, communities and policy dialogue and establish time-based targets, incentives and programs to drive performance and culture change.
4	Create cross-functional leadership structures and champions for women's empowerment: Too often, gender is addressed in corporate silos. Human resources focuses on workplace inclusion and diversity; procurement on supplier diversity; community relations on community initiatives, etc. While functional specialization is needed, this limits synergies and shared learning between different parts of the business. Create senior corporate-level or operational-level Women's Leadership Councils and/or identify some of the most respected female and male executives across the company to act as champions for women's advancement, both internally and externally.
5	Ensure senior executive leadership: Having cross-functional leadership structures and champions for women's empowerment throughout the company is necessary but not sufficient to drive culture change and transformation. The Chief Executive Office (CEO) and senior executives must take the lead. Their role is essential to move gender diversity beyond a compliance-driven approach to a more aspirational and transformational agenda—one that is aligned with corporate strategy, organizational excellence and competitiveness. This is especially important when they are predominantly male, as most executive teams still are. They must lead in terms of being visible role models and vocal champions as well as holding their managers to account for performance.
6	Keep gender on the board agenda: Ensure that the full Board of Directors and relevant Board Committees are kept regularly informed on the company's gender strategy and how it is performing against its own policies, goals and targets, as well as its competitors. Also, set gender targets for board membership.
7	Measure and communicate results: Once priority goals and time-based targets are established, commit to assess the company's performance against these and to take part in independent evaluations and case studies to share lessons and good practice.
8	Participate in industry-wide collective action: Support precompetitive alliances and cross-sector partnerships to tackle systemic obstacles to women's progress in the industry and in key countries of operation. This could include sharing corporate policies, guidelines and project evaluations and lessons learned; creating shared databases of vetted women suppliers and community partners; working together on specific projects; and exploring common communications and policy messages to promote women's empowerment.

Magyar oldali források:

- MAGYAR NŐI ÉRDEKÉRVÉNYESÍTŐ SZÖVETSÉG
<http://noierdek.hu/>
- <https://unicef.hu/igy-segitunk/hireink/kettos-elvaras-varja-a-kisgyermekes-anyakat-a-munka-vilagaban>
- Csepeli György: Ember 2.0 A mesterséges intelligencia gazdasági és társadalmi hatásai
- <https://www.noionmegvalositas.hu/a-nok-karrierlehetosegei-es-kihivasai/>
- <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>
- <https://hszi.bme.hu/page/932/> (Home office pro és contra)
- <https://magnetfaktor.hu/beszeljunk-a-home-officerol/> (Beszéljünk a home office-ről, kihívások és lehetőségek.)

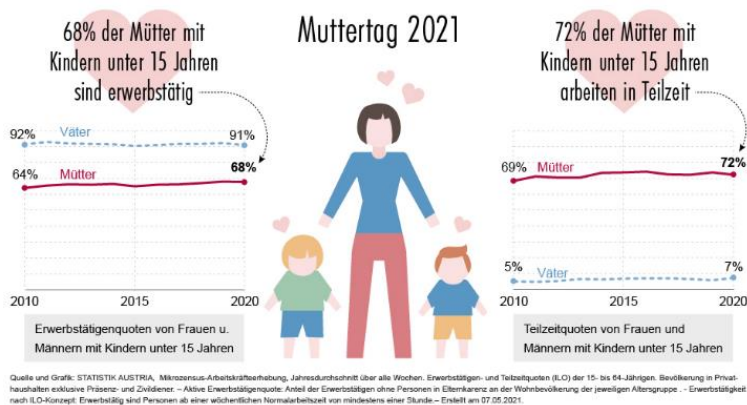
- <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20210818/milyen-jovo-var-a-home-office-ra-a-pandemia-utan-496722> (Milyen jövő vár a home office-ra a pandémia után?)
- <https://news.microsoft.com/hu-hu/2021/03/24/a-tobbseg-a-jarvany-utan-is-otthonrol-dolgozna/>
- <https://24.hu/belfold/2020/03/22/koronavirus-tarsadalom-szociologia-gender-otthoni-apolas-ferfiak-nok-nagyszulok/>
- <https://www.shiwaforce.com/8-uj-szabaly-amit-erdemes-bevezetni-a-hatekony-otthoni-munkavegzeshez/>
- <https://www.training360.com/hirek/magyarország-otthonrol-dolgozik-10-reszes-home-office-video-sorozat>
- <https://otthonimunka.online/author/keresztyn-zsolt/>
- <https://noivalto.hu/ezvan/a-no-a-vilag-jarvany-rabszolgaja/>

Nők vezető beosztásban

- egy egyenlő (bb) jövő elérése a COVID-19 világában
<https://www.weeps.org/resource/women-leadership-achieving-equal-future-covid-19-world>
- MUNKAIDŐ ÉS MUNKASZERVEZÉS
file:///C:/Users/Ester/Downloads/arbeitszeit_und_arbeitsorganisation_-_ausgabe_april_2019_.pdf
- KERESETI HELYZET ERWERBSSTATUS UND MEGÉLHETÉSI SZINNVONAL
file:///C:/Users/Ester/Downloads/erwerbsstatus_und_lebensqualitaet_-_ausgabe_maerz_2019_.pdf
- A COVID-19 speciálisan nemekre gyakorolt hatásai
<https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19>
- A COVID-19 alatti családi (párok alkotta) háztartások időráfordítása
<https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19/1blog>
- Nők a munka világában - a nőket és a nemek közötti egyenlőséget támogató foglalkoztatási modellek nyújtotta lehetőségek

https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/fb_32_frauen_in_der_arbeitswelt.pdf

- Női egészség és a Korona-vírus
<https://www.wien.gv.at/gesundheit/beratung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/pdf/frauengesundheit-corona.pdf>
- COVID-19: Nőkre gyakorolt közgazdaságtani hatások
https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65897&mime_type=application/pdf
- Gyermekfelügyelet a COVID-19 idő szakában: útmutató munkavállalók számára
<https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/2e12d33a-ce55-46b2-aae5-ee8304a6506a/202004-Childcare-COVID-19-Guide-for-Employers+B.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ncQxRT9>



Magyar oldali források:

- https://ec.europa.eu/hungary/events/women_in_time_of_covid_hu
- <https://www.portfolio.hu/uzlet/20210413/evék-munkajat-rombolta-le-a-koronavirus-sok-no-esett-ki-a-munkahelyerol-478164>
- <https://home.kpmg/hu/hu/home/media/press-releases/2021/03/kpmg-kutatas-noi-felsovezetok-koreben-a-covid-idoszak-meg-egetobbe-teszi-az-eselyegyenloseg-ugyet.html>
- <https://www.napi.hu/magyar-vallalatok/ep-2021-noi-vezetok-kariko-katalin-maria-rosaria-capobianchi-susana-solis-perez-europai-parlament.724356.html>

A távmunka és a homeoffice alapjai

- HOME OFFICE, FONTOS KÉRDÉSEKRE ADOTT VÁLASZOK AZ OTTHONI MUNKAHELY TÉMÁJÁT KÖRBEJÁRVA
https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Homeoffice_rg_bf.pdf
- Home office: Miért leterheli a nőket nagyobb mértékben
<https://www.news.at/a/homeoffice-kosten-11924840>
- Munka világi körkép: Home office a Koronavírus-járvány kezdetétől; 2. rész (COVID-19 seit Beginn der Corona-Pandemie; Teil 2 (COVID-19 Prevalenzstudium))
file:///C:/Users/Ester/Downloads/arbeitssituation_homeoffice_aktuell_november_2020.pdf
- Hogyan befolyásolja a COVID-19 mindennapjainkat: a vírus erős lökést adott a home office-nak
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/about-deloitte/deloitte-ch-covid-f%C3%BChrt-zu-mehr-home-office-medienmitteilung.pdf>

Magyar oldali források:

- <https://kivulbelulboldogsag.hu/home-office-tippek-gyakorlott-otthonrol-dolgozoktol>
- <https://futuremanagement.hu/igy-dolgozz-otthonrol-20-home-office-tipp/>
- <https://hellobiznisz.hu/10-tipp-a-home-office-kialakitasahoz/>
- <https://femina.hu/otthon/home-office-tippek/>
- <https://www.easyproject.hu/rolunk/projektmenedzsment-konnyeden-blog-tippek-informaciok/4-praktikus-tipp-hogy-a-legtobbet-hozhassuk-ki-a-home-office-bol>

Idő tartam vs. eredmény alapú szempontok a vezetésben

- A nők és a férfiak egyenlő arányban profitálnak a home office-tól?
<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-umfrage-gleichberechtigung-1.5400425>

- A SZAKADÁK ÁTHIDALÁSA
https://www.weeps.org/sites/default/files/2020-12/Bridging_the_Gap_UN_Women_IFC_1.pdf
- A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS
https://www.weeps.org/sites/default/files/2021-02/WEPS_Flexible_Work_Policy_Template.pdf
- Családtudatos munkaidők
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93754/a8a5b1857507181ec5409751ac589c75/familienbewusste-arbeitszeiten-leitfaden-data.pdf>
- A női munkavállalkók támogatása a rugalmas munkavégzési modelleken és újrakezdés-menedzsmentten keresztül
http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/interessantes/publikationen/Web_Competentia_flexible_Arbeitszeitmodelle_Wiedereinstiegsmangement_2018.pdf

Magyar oldali források:

- <https://www.shiwaforce.com/10-tenyezo-amin-all-vagy-bukik-a-home-office/>
- <https://otthonimunka.online/home-office-tanacsok-vezetoknek/>
- <https://novekedes.hu/hr/a-kontrollfuggo-vezetok-es-a-pszichesen-belassult-dolgozok-miatt-nem-porog-a-home-office>
- <https://menedzserek.hu/noi-vezetok-a-tarsadalomert-home-office-pro-es-kontra/>
- <https://boomonline.hu/content/noi-vezetok-sokarcu-sokkaru-shivak>
- <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20200608/remesen-kontrollmanias-a-legtobb-magyar-fonok-itt-a-nagy-home-office-kutatas-1097106>

Modern kommunikációs formák (intranet, alkalmazások, szoftverek)

- GALLUP-Tanulmány: A rossz belső kommunikáció bénítólag hat a vállalkozásra
<https://www.agentur-jungesherz.de/blog/gallup-studie-schlechte-interne-kommunikation-laehmt-unternehmen/>
- 2021-es modern intranet– Stratégia, követelmények és bevezetés

<https://staffbase.com/blog-de/das-moderne-intranet-alles-wichtige-zu-strategie-einfuehrung-und-management/>

- Akkor dolgozzunk most online! Eszközök és szoftverek az induláshoz
https://www.youtube.com/watch?v=Alg-V-Fwy5w&ab_channel=KrisMicus%7COnlineUnternehmerin
- Home Office: 5 dolog a belső kommunikációhoz kizíshelyzetben
<https://staffbase.com/blog-de/home-office-5-massnahmen-fuer-die-interne-kommunikation-in-der-krise/>
- KORONA HOME-OFFICE ÚTMUTATÓ
https://media.t3n.de/redaktion/homeofficeguide/t3n_Homeoffice_Guide.pdf
- Megtalálni a legjobb munkatárs-alkalmazást – ezen a 8 kérdésen keresztül
<https://staffbase.com/blog-de/eine-app-fur-mitarbeiter-8-fragen-und-antworten-aus-der-praxis/>
- Belső kommunikáció javítása – a 13 legfontosabb kérdés és válasz
<https://staffbase.com/blog-de/interne-kommunikation-verbessern/>
<https://staffbase.com/blog-de/interne-kommunikation-instrumente/>

Magyar oldali források:

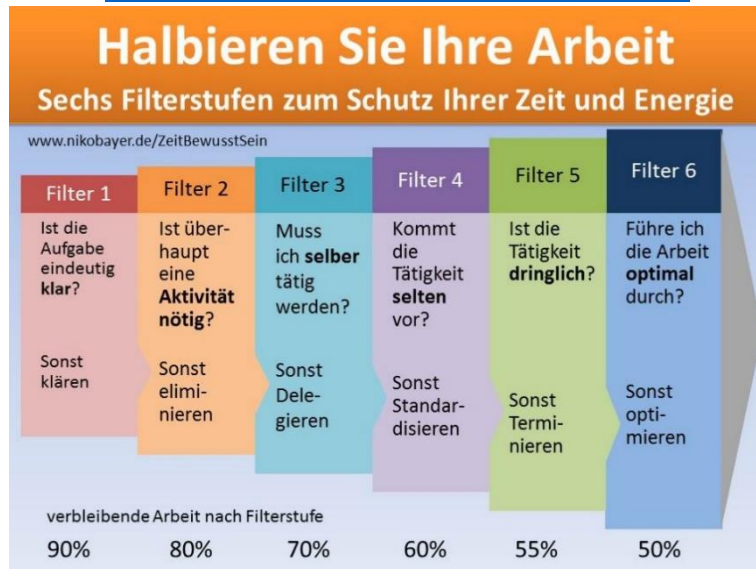
- <https://marketingeszkozok.hu/home-office-eszkozok/>
- <https://cegarculat.hu/home-office-programok-megoldasok-arra-hogy-hatekonyan-tudj-dolgozni-eszkozok-szoftverek-applikaciok-csoportmunkara/>
- <https://www.bechtle.com/hu/it-megoldasok/modern-workplace/communication-collaboration>

Idő gazdálkodás (munkarend, menedzsment eszközök, erő források, egyensúly)

- Anyaként kis pillanatokban is dolgozni - az otthoni munkám "csapásai"
https://www.youtube.com/watch?v=ZQbhS1RqcS8&ab_channel=KrisMicus%7COnlineUnternehmerin
- Amiért az otthoni munkavégzésben szerzett rutin létfontosságú
https://reposit.haw-hamburg.de/bitstream/20.500.12738/11161/1/2021_Staudt_Routine_im_Homeoffice.pdf

- 10 IDŐGAZDÁLKODÁSI MÓDSZER ÉS TIPP AMELYEKEL HATÁNYOKABBAK LEHETÜNK

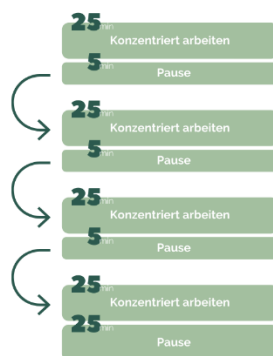
<https://www.oncampus.de/blog/2019/06/11/10-zeitmanagement-tipps-und-methoden-mit-denen-du-produktiver-wirst/>



<https://nikobayer.de/ZeitBewusstSein/>



DIE POMODORO-TECHNIK



TravelWorkLive.de

<https://travelworklive.de/arbeiten-zuhause-home-office-tipps/>

Magyar oldali források:

- <https://erdelyiboroka.hu/home-office-online-trening/>
- <https://thebrightacademy.com/idogazdalkodas-trening/>

- <https://turizmus.com/szabalyozas-oroszmarketing/vezetesi-strategiak-home-office-ban-feladat-idogazdalkodas-1169727>
- <https://www.justdoo.hu/blog/tavmunka-home-office-hogyan/>

Tippek és trükkök az irodán kívüli professzionális munkához

- Otthoni munkavégzés – öltözködés a HOME OFFICE-ban | Megjelenés kamera előtt
https://www.youtube.com/watch?v=Hvw8_mjGQxM&ab_channel=Daswei%C3%9FReh
- „Lépj ki a lelki terhelés csapdájából – hogyan oldható meg a tisztességes munkamegosztás a családban”
https://www.youtube.com/watch?v=5dHJovt0gWY&ab_channel=RuthTheuermann-Bernhardt
- Home office túlélési útmutató
<https://www.amazon.de/dp/3950472630?tag=travelworkliv-21&linkCode=ogi&th=1&psc=1>
- Egészségfejlesztő munkatervezés az otthoni irodában a COVID-19 világjárvány összefüggésében
<https://link.springer.com/article/10.1007/s40664-020-00419-1>

Magyar oldali források:

- <https://www.shopalike.hu/inspiraciok/stilusvilag/home-office-ruhatar/>
- <https://nlc.hu/csalad/20200215/csalad-otthon-munka/>
- <https://hal.mefi.be/munka-otthonrol/home-office-tippek-a-hatekony-es-egeszseges-otthoni-munkavegzeshez>
- <https://www.nivea.hu/tippek-es-tanacsok/életmod/home-office>
- <https://momsandkids.hu/szuperanyu/home-office-gyerekekkel/>

Szervezeti keretfeltételek

A kutatási, valamint a projektkiterjesztésben meghatározott tartalmaknak (tart.: a partnerség szakirodalmi kutatásait) eredményeknek megfelelően a tréningeket a résztvevő munkavállalók munkavégzésének helyének közelében, munkanapokon tartjuk meg. A továbbképzéseket lehetőség szerint munkaidőben tartjuk meg.

A képzések valamennyi moduljára / workshopjára vonatkozóan a résztvevők számát legalább 5 főben határozzuk meg. Az egyes modulokra / workshopokra vonatkozó minimális létszám a jelentkezési lapban foglaltaktól függően eltérhet (a részleteket lásd az alábbiakban).

T2.1: A női munkavállalók továbbképző programjának megvalósítása

Pályázat szerint

- T2.1.1 - Modul 1
Nyelvi kompetencia-fejlesztési tréning
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
Digitális kompetencia-fejlesztési tréning
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 soft kompetenciák fejlesztésére önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez
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

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

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

Pályázat szerint

- T2.2.1

Munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei iránt

Nemek közötti egyenlőség (gender equality) *alapjai női és férfi munkavállalóknak*

Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban

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

43

- T2.2.2

Munkahelyi vezetők érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei iránt

Nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi vezetőknek

Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban

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

- T2.2.3

Döntéshozók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei iránt

Nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi döntéshozóknak

Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban

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

T4.1: munka és a magánélet összeegyeztetése

Pályázat szerint

- T4.1.1 / 1

Tevékenységek és javaslatok az otthoni munkavégzés sikeres megvalósításához
online vagy személyes workshop /partner, min. 3 tanítási egység idő tartamban

Részvevők: 10-15 fő /Széria (AT) (HU)

- T4.1.1 / 2

Ismeretek az otthoni munkavégzés sikeres megvalósításához

online vagy személyes workshop /partner, min. 3 tanítási egység idő tartamban

Részvevők: 10-15 fő /Széria (AT) (HU)

Munkaterv 2020-2022

MCS	Tevékenység	2020												2021												2022												Felelős partner	
		Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.			
T1	T1.4	A közös tréningprogram 1. változata - Toolkit																																					NOWA
		Visszajelzés a partnerek részéről																																					
		A közös tréningprogram kidolgozása - Toolkit a gender témához kapcsolódóan																																					
		Partnerek általi végső ellenőrzés																																					
		A végleges verzió lefordítása																																					
		A toolkit végleges verziójának eljuttatása a partnerekhez																																					
T2 Ausztria	T2.1 T2.2	A modulok és workshopok adaptálása																																				DAFF NOWA	
		Résztvevők toborzása																																					
	A megvalósítás előkészítése																																						
	Tréningek női munkavállalók részére																																						
T2 Zala megye	T2.1 T2.2	A modulok és workshopok adaptálása																																			ZMÓ		
		Résztvevők toborzása																																					
	A megvalósítás előkészítése																																						
T2 Vas megye	T2.1 T2.2	A modulok és workshopok adaptálása																																				VMÖH	
		Résztvevők toborzása																																					
	A megvalósítás előkészítése																																						
	Tréningek női munkavállalók részére (Nyelvek, IT, soft- készségek)																																						
T4 Ausztria/ Magyarország	T4.1 T4.2	A továbbfejlesztett Toolkit 4. változata (kidolgozás)																																			Minden PP		
		Workshopok munkahelyi vezetők számára a munka és a magánélet összeegyeztetése témájában																																					