



Interreg

Austria-Hungary

European Union – European Regional Development Fund



WomEn-Puls



ATHU116 – WomEn-Puls projekt



A PROJEKT RÖVID BEMUTATÁSA / KURZE DARSTELLUNG DES PROJEKTS / SHORT DESCRIPTION OF THE PROJECT

Vezető Partner / Lead Partner / Lead Partner: ZMÖ

Projektpartnerek / Projektpartner / Project partners: VMÖNKH, DAFF, nowa

Megvalósítási idő / Ausführungszeit / Project duration: 2019.03.01. – 2022.12.31.

Összköltségvetés / Gesamtbudget / Budget: 1.090.000 euro (ERFA 85% - 926.500 euro)

Stratégiai partnerek / Strategische Partner / Strategic partners: 3-3 AT-HU

A projekt weboldala / Homepage des Projekts / Website of the project: <https://www.interreg-athu.eu/hu/womenpuls/>

A PROJEKT CÉLJAI

A WomEn-Puls projekt célja a projektterületen (Ausztriában Burgenland és Stájerország, Magyarországon Vas és Zala megye) a közszférában foglalkoztatott nők munkaerő-piaci és esélyegyenlőségi helyzetének javítása, tréningprogram fejlesztése és végrehajtása, ill. vezetők és döntéshozók szemléletformálása révén, továbbá határon átnyúló intézményi együttműködési hálózat kialakításán keresztül.

Közvetlen cél: kompetenciafejlesztési „Tool-kit” (módszertani csomag) bilaterális kidolgozása a nők és férfiak esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében a munkavállalók és a munkáltatók közös szakmai tréningprogramjának végrehajtása során.

PROJEKTZIELE

Auf den Projektgebieten (in Österreich im Burgenland und in der Steiermark, in Ungarn in den Komitaten Vas und Zala) erzielt das Projekt WomEn-Puls die Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt und im Bereich Chancengleichheit der Frauen im öffentlichen Dienst, die Erarbeitung und Ausführung eines Trainingsprogramms, bzw. die Sensibilisierung der Führungskräfte und Entscheidungsträger, sowie den Ausbau eines grenzüberschreitenden institutionellen Kooperationsnetzwerkes.

Direktes Ziel: die bilaterale Erarbeitung eines „Tool-Kits“ (Methodenpakets) zur Kompetenzentwicklung im Interesse der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Umsetzung des gemeinsamen fachlichen Trainingsprogramms von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

OBJECTIVES OF THE PROJECT

The aim of the WomEn-Puls project in the project area (Burgenland and Styria in Austria, Vas and Zala counties in Hungary) is to improve the labour market and equal opportunity situation of women employed in the public sector through developing and implementing a training program, through shaping the attitudes of leaders and decision-makers, and through the establishment of a cross-border institutional cooperation network.

Direct goal: bilateral development of a competence development „Tool-kit” (methodological package) to promote equal opportunities for women and men during the implementation of the joint professional training program of employees and employers.



Kick-off meeting (Zalaegerszeg, 2019. április 29.)

Die Auftaktveranstaltung (Zalaegerszeg, 29. April 2019)

Kick-off meeting (Zalaegerszeg, April 29, 2019)

A PARTNERSÉG TEVÉKENYSÉGEI / PARTNERAKTIVITÄTEN / ACTIVITIES OF THE PARTNERS

Zala Megyei Önkormányzat (ZMÖ) / Selbstverwaltung des Komitats Zala / Zala County Government
8900 Zalaegerszeg, Kosztolányi u. 10. • www.zala.hu

A ZMÖ a vezető partneri szerepet töltötte be, így számos szakmai tevékenység megvalósítása mellett, a projektmenedzsment ellátása is a feladata volt.

ZMÖ hat die Rolle des Lead-Partners übernommen, und war somit neben der Umsetzung vieler fachlichen Aktivitäten auch für das Projektmanagement verantwortlich.

ZMÖ played the role of lead partner and was therefore responsible for the project management in addition to the implementation of a number of professional activities.

A ZMÖ szakmai tevékenységei a projektben

A ZMÖ a projekten belül Zala megye területét fedte le.

1. Zala megyei tényfeltáró felmérés a kidolgozott közös módszertan alapján

- **kérdőíves felmérés:** Zala megyében a Zala Megyei Kormányhivatal, a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság Zala Megyei Kirendeltsége, a Zala Megyei Önkormányzat Hivatal munkatársai, valamint Zala megye települési önkormányzatainak jegyzőségi, polgármesteri hivatalainak beosztott munkatársai kerültek megszólításra. A megkeresésre összesen 282 db kitöltött kérdőív érkezett vissza a határidőig a felületen.
- **Személyes interjúk** során Zala megyében az adott szervezet felépítését figyelembe véve, az adott szervezet vezetőjének felkérésére került kiválasztásra az interjúpartner. Az interjúk során 1-1 önkormányzati tulajdonú gazdasági szervezet vezető beosztású munkatársa is megkeresésre került. A közsférában 3 fő volt, aki a magánszférából jött, és 7 fő kizárólag a közsférában dolgozott. A megkérdezett vezetők közül 3 fő járasközponti településen dolgozik.
- Zala megyében a **fókuszcsoportos interjúkon** a kormányhivatal különböző szervezeti egységeinél dolgozó vezetők és munkavállalók, valamint a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság szociális intézményeinek vezetői és munkavállalói vettek részt. A 4 fókuszcsoportos interjúon 33 fő vett részt, 28 nő és 5 férfi.

2. Kétnyelvű határon átnyúló tényfeltáró jelentés

A vezető partner, ZMÖ által külső szakértő segítségével elkészített transznacionális beszámoló feltárja a munkaerőpiac működését és a kihívásokat, amelyekkel a női munkavállalók mind a köz- mind a magánszektorban szembesülnek. A jelentés javaslatokat is tartalmaz a tervezett tréning programok moduláris egymásra épülésére.

3. Kitekintés EU szintre, jó gyakorlatok megismerése

A Zala Megyei Önkormányzat által szervezett magyarországi tanulmányút céltersege **Győr-Moson-Sopron megye** volt, a program során meglátogatott mindkét helyszínen (Győr, Mosonmagyaróvár) az EFOP program keretében megvalósuló tevékenységeket, illetve egyedi módszereket mutattak be. A kirándulás 2019. október 3-án valósult meg a PP-k és magyarországi SP-k részvételével.

4. Szemléletformáló információs workshopok

A rendezvények fő témája a nők és férfiak közötti egyenlőségének tudatosítása, terjesztése, elfogadása volt. A workshopok első részében előadásokat hallgathattak a résztvevők, majd pódiumbeszélgetés következett, melynek témája a „Sikeres nők Zalában”.

Az első workshopon (Zalaegerszeg, 2021.06.10.) 38 fő, a második workshopon (Keszthely, 2021.06.24.) 29 fő volt jelen.

5. Képzési programok Zalában

Zala megyében 2021 márciusától 2022 májusáig összesen 17 képzés került megszervezésre a közsférában dolgozó munkavállalók és vezetők számára, melyek a következők voltak:

Nyelvi kompetenciák fejlesztése: 28 fő

Digitális kompetenciák fejlesztése: 40 fő

Személyes készségek fejlesztés női munkavállalók részére: 18 fő
Vezetői készségek – Menedzsment női munkavállalók részére):18 fő
Hatékony idő- és erőforrásgazdálkodás: 34 fő
Online kapcsolattartás eszközei: 34 fő
Online kommunikáció sajátosságai: 32 fő

6. A tagszervezet találkozói

A találkozó 2021. július 2-án Zalaegerszegen került megrendezésre, ahol a stratégiai partnereken túl, többek között a Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány, Lenti és Vidéke Fejlesztési Ügynökség, Zala Megyei Területfejlesztési Ügynökség, Zalaegerszegi Tankerületi Központ, valamint Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalának képviselői számára került bemutatásra a projekt, valamint a tervezett bilaterális intézményi hálózat céljai, előnyei.

7. Roadshow

A projekt kiterjesztésnek köszönhetően, 2022-ben 10 állomásos Roadshow (Zala megye: 6, Vas megye: 1, Győr-Moson-Sopron megye: 1, Burgenland: 1, Stájerország: 1) került lebonyolításra. A célcsoport specifikus, a tréningprogram tapasztalatait, ill. a projekttevékenységek eredményeit összefoglaló rendezvény sorozat során interaktív programokon is részt vehettek az érdeklődők.

8. Kommunikáció

Zala Megyei Önkormányzat feladata volt a projekt megvalósítása során a kommunikációs tevékenységek biztosítása, úgymint a nemzetközi sajtótájékoztatóval egybekötött projektindító nyitókonferencia szervezése, projekt poszter, projekt flyer, facebook profil, projekt aloldal, promóciós termékek készítése.



Tanulmányút (Bécs, 2019. december 4.)

Studienreise (Wien, 4. Dezember 2019)

Study Tour (Vienna, December 4, 2019)

Die fachlichen Aktivitäten von ZMÖ waren im Projekt:

ZMÖ umfasste im Projekt das Gebiet des Komitats Zala.

1. Sondierungserhebung des Komitats Zala aufgrund der entwickelten gemeinsamen Methodik:

- **Onlinefragebögen:** Im Komitat Zala wurden die Mitarbeiter des Regierungsamtes des Komitats Zala, der Zweigstelle im Komitat Zala der Generaldirektion für Sozial- und Kinderschutz und des Selbstverwaltungsamts des Komitats Zala, sowie die Angestellten der Notariate und Selbstverwaltungsbüros der Siedlungen des Komitats Zala angesprochen. Bis zum Stichtag wurden insgesamt 282 Stk. ausgefüllte Fragebögen zurückgesendet.
- **Bei Einzelinterviews** im Komitat Zala wurde der Interviewpartner unter Berücksichtigung der Struktur der jeweiligen Organisation auf Wunsch des Leiters der jeweiligen Organisation ausgewählt. Im Laufe der Interviews wurde auch je 1 Führungskraft einiger im Besitz der Selbstverwaltung stehenden Wirtschaftsorganisationen aufgesucht.

Im öffentlichen Dienst waren 3 Personen, die aus der Privatsphäre kamen, und 7 Personen arbeiteten ausschließlich im öffentlichen Dienst. 3 Personen von den befragten Führungskräften arbeiten in einer Siedlung des Landkreises.

- **An den Fokusgruppen-Interviews** nahmen im Komitat Zala Führungskräfte und Mitarbeiter verschiedener Organisationseinheiten des Regierungsamtes, sowie Führungskräfte und Arbeitnehmer der sozialen Einrichtungen der Generaldirektion für Sozialwesen und Kinderschutz teil. An den 4 Fokusgruppen-Interviews nahmen 33 Personen, 28 Frauen und 5 Männer teil.

2. **Zweisprachiger grenzüberschreitender Bericht über die Sondierungserhebung**

Der transnationale Bericht, der vom Lead-Partner ZMÖ mit Hilfe eines/einer externen Experten/In erstellt wurde, zeigt die Funktionsweise des Arbeitsmarktes und die Herausforderungen, mit denen die Arbeitnehmerinnen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor konfrontiert sind. Der Bericht enthält auch Anregungen für den modularen Aufbau der geplanten Trainingsprogramme.

3. **Ausblick auf die EU-Ebene, Kennenlernen von Best Practices**

Die Zielregion der von der Selbstverwaltung im Komitat Zala organisierten ungarischen Studienreise war das Komitat **Győr-Moson-Sopron**, an beiden während des Programms aufgesuchten Orten (Győr, Mosonmagyaróvár) wurden Aktivitäten, bzw. einzigartige Methoden präsentiert, die im Rahmen des Programms EFOP umgesetzt wurden. Die Studienreise wurde am 3. Oktober 2019 unter der Teilnahme der PP und ungarischen SP.

4. **Sensibilisierungs-Infoworkshops**

Das Hauptthema der Workshops war die Bewusstmachung, Verbreitung und Akzeptanz der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im ersten Teil der Workshops konnten sich die Teilnehmer Vorträge anhören, danach kam eine Podiumsdiskussion an die Reihe, deren Thema „Erfolgreiche Frauen von Zala“ war.

Am ersten Workshop (Zalaegerszeg, 10.06.2021) waren 38 Personen, am zweiten Workshop (Keszthely, 24.06.2021) 29 Personen anwesend.

5. **Trainingsprogramme im Komitat Zala**

Im Komitat Zala fanden vom März 2021 bis zum Mai 2022 insgesamt 17 Schulungen für Angestellte und Führungskräfte im öffentlichen Sektor statt, die wie folgt waren:

Entwicklung von Sprachkompetenzen: 28 Personen

Entwicklung digitaler Kompetenzen: 40 Personen

Entwicklung von Personal Skills für Dienstnehmerinnen: 18 Personen

Leadership Skills – Management für Dienstnehmerinnen):18 Personen

Effektives Zeit- und Ressourcenmanagement: 34 Personen

Tools zur Online-Kontakthaltung: 34 Personen

Merkmale der Online-Kommunikation: 32 Personen



Szemléletformáló workshop
(Szombathely, 2021. szeptember 17.)

Workshop zur Lebensgestaltung
(Szombathely, 17. September 2021)

Awareness raising workshop
(Szombathely, September 17, 2021)

6. Treffen der Mitgliedsorganisationen

Das Treffen fand am 2. Juli 2021 in Zalaegerszeg statt, wo das Projekt und die Ziele, Vorteile des geplanten bilateralen institutionellen Netzwerks neben den strategischen Partnern unter anderem auch den Vertretern des Fonds zur Unternehmensentwicklung im Komitat Zala, der Entwicklungsagentur für Lenti und Umgebung, der Regionalen Entwicklungsagentur im Komitat, der Schulbezirkszentrale von Zalaegerszeg und des Bürgermeisteramtes von Zalaegerszeg mit Komitatsrecht vorgestellt wurden.

7. Roadshow

Dank der Ausbreitung des Projekts wurde 2022 eine Roadshow mit 10 Stationen (Komitat Zala:6, Komitat Vas: 1, Komitat Győr-Moson-Sopron: 1, Burgenland: 1, Steiermark: 1) durchgeführt. Im Rahmen der zielgruppenspezifischen, die Erfahrungen des Trainingprogramms bzw. Ergebnisse der Projektaktivitäten zusammenfassenden Roadshow konnten die Besucher auch an interaktiven Programmen teilnehmen.

8. Kommunikation

Zu den Aufgaben der Selbstverwaltung im Komitat gehörte die Sicherstellung der Kommunikationsaktivitäten im Laufe der Umsetzung des Projekts, wie z.B. die Organisation der internationalen Pressekonferenz beinhaltenden Projekteröffnungskonferenz, die Erstellung von Projektplakaten, Projektflyern, Facebook-Profil, Projekt-Subpage, Promotionsprodukten.



WomEn-Puls Konferencia (Szombathely, 2022. május 23. - hibrid) / Die WomEn-Puls-Konferenz (Szombathely, - Hybrid, 23. Mai 2022) / WomEn-Puls Conference (Szombathely, - hybrid, May 23, 2022)

The professional tasks of ZMÖ in the project:

ZMÖ covered the area of Zala county within the project.

1. Fact-finding survey regarding Zala county based on the developed common methodology:

- **Questionnaire survey:** in Zala County, the employees of the Government Office of Zala County, the Zala County Branch of the Directorate-General for Social Affairs and Child Protection, the Zala County Government, as well as the staff assigned to the clerk's offices and mayor's offices of the local governments of Zala county were contacted. A total of 282 filled-in questionnaires were returned through the interface by the deadline.
- During **personal interviews** in Zala county, taking into account the structure of the given organization, the interview partner was selected at the request of the head of the given organization. In the course of the interviews, 1 senior staff member of a local government-owned business organization was also contacted. In the public sector, there were 3 people who had been working in the private sector before, and 7 people have been exclusively working in the public sector. 3 of the managers interviewed work in the central settlement of the district.

- Managers and employees working at various organizational units of the government office, as well as managers and employees of the social institutions of the Directorate-General for Social Affairs and Child Protection, participated in the **target group interviews** in Zala county. 33 people participated in the 4 target group interviews, 28 women and 5 men.

2. A bilingual cross-border fact-finding report

The transnational report prepared by the lead partner, ZMÖ, with the help of an external expert, reveals the operation of the labour market and the challenges faced by female workers in both the public and private sectors. The report also contains suggestions for the modular construction of the planned training programs.

3. Looking at the EU level, getting to know good practices

The destination of the Hungarian study tour organized by the Zala County Government was Győr-Moson-Sopron county, and at both locations visited during the program (Győr, Mosonmagyaróvár) they presented activities and unique methods implemented within the framework of the EFOP program (ESF funds). The excursion took place on October 3, 2019, with the participation of PPs and Hungarian SPs.

4. Awareness raising workshops

The main theme of the events was spreading awareness and acceptance of equality between women and men. In the first part of the workshops, the participants could listen to lectures, followed by a podium discussion, the topic of which was “Successful women in Zala”. 38 people attended the first workshop (Zalaegerszeg, 10.06.2021), and 29 people attended the second workshop (Keszthely, 24.06.2021).

5. Training programs in Zala

In Zala county, from March 2021 to May 2022, a total of 17 pieces of training for employees and managers working in the public sector, which were as follows:

Development of language competencies: 28 people

Development of digital competencies: 40 people

Personal skills development for female employees: 18 people

Leadership skills - Management for female employees): 18 people

Effective time and resource management: 34 people

Online contact tools: 34 people

Characteristics of online communication: 32 people

6. Meeting of the member organization

The meeting was held on July 2, 2021, in Zalaegerszeg, where, in addition to strategic partners, representatives of the Zala County Foundation for Enterprise Promotion, Lenti and Rural Development Agency, Zala County Regional Development Agency, Zalaegerszeg Vocational Centre and the Mayor’s Office of Zalaegerszeg, among others the goals and advantages of the project and the planned bilateral institutional network were presented.

7. Roadshow

Thanks to the extension of the project, a 10-station Roadshow (Zala county: 6, Vas county: 1, Győr-Moson-Sopron county: 1, Burgenland: 1, Styria: 1) was held in 2022. During a series of target group specific events summarising the experiences of the training programme and the results of the project activities, the attendees could participate in interactive activities.

8. Communication

The responsibility of the Zala County Government was to ensure the communication activities during the implementation of the project, such as the organization of the project kick-off conference combined with the international press conference, the creation of project posters, project flyers, Facebook profiles, project sub-pages, and promotional products.

Burgenlandi Nő-, Leány- és Családvédelmi Tanácsadóhelyek Ernyőszerkezete / Dachverband burgenländischer Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstellen / Umbrella Association of Counselling Centres for Women, Girls and Families in Burgenland (DAFF)

7350 Oberpullendorf Spitalstraße 11. • www.frauendachverband.at

A DAFF feladatai a projektben:

A DAFF a projekten belül Burgenland területét fedte le.

1. Burgenlandi feltáró kutatás

A feltáró felmérést 2019 őszén végezték el az alábbiak szerint:

- Kérdőívezés

A kérdőíveket a Google Drive segítségével fejlesztették ki, a linket elküldték a válaszadóknak. A kérdőíveket az állami szervezetekben és intézményekben kapcsolattartókon keresztül osztották szét.

A felkérésre 57 online kérdőív érkezett vissza a női munkavállalók részéről.

- Személyes interjúk készítése

12 személyes interjú 12 vezetővel és döntéshozóval – 11 állami szervezettel, 1 magánvállalattal. A régóta fennálló és nagyon aktív hálózatok használatával a szakértők széles köre elérhető.

- Fókuszcsoportos interjúk készítése

4 fókuszcsoportos interjú 26 fővel, alkalmazottal, vezetővel és döntéshozóval.



*Regionális hálózati workshop
(Stoob, 2021. szeptember 08.)*

*Regionaler Vernetzungsworkshop
(Stoob, 08. September 2021)*

*Regional network workshop
(Stoob, August 8, 2021)*

2. Népszerűsítő, tájékoztató workshopok

A workshopok fő témája a nők és férfiak közötti egyenlőség elfogadása volt a munkavállalók és a munkáltatók körében. A résztvevők először rövid áttekintést kaptak a burgenlandi feltáró felmérés felmérési módszereiről, majd bemutatták az egyes főbb eredményeket. A workshopok második része a hangsúly a „nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének” témájára összpontosított, és a résztvevőknek lehetőségük nyílt arra, hogy kvíz segítségével teszteljék tudásukat. Az első workshopon (2020.16.15.) 23 fő, a második workshopon (2020.06.25.) 14 fő volt jelen.

3. Képzési programok Burgenlandban

Munkavállalók / alkalmazottak részére szóló programok (2020 október):

1. képzési modul: **Szociális készségek női munkavállalók számára**, 2020.10.05-én, összesen 14 fő részvételével

2. képzési modul: **Önálló e-learning női munkavállalók számára**, 2020.10.06-án, összesen 11 fő részvételével

3. képzési modul: **Személyes készségek női alkalmazottak számára**, 2020.10.07-én, összesen 13 fő részvételével

4. képzési modul: **Vezetői/irányítási készségek női alkalmazottak számára**, 2020.10.08-án, összesen 11 fő részvételével

Vezetőknek és döntéshozóknak szóló programok (2021 május-június):

A munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzeteire, 2021.05.10-én, összesen 17 fő részvételével	A vezetők érzékenyítése a nemek közötti egyenlőségre, 2021.06.02-án, összesen 10 fő részvételével
A döntéshozók figyelmének felhívása a nők és férfiak munkahelyi egyenlőségére, 2021.06.29-én, összesen 22 fő részvételével	

4. Átfogó képzési program megvalósítása a munka és a magánélet közötti egyensúlyról

A DAF munkatársai igen széleskörű kutató munkát végeztek a témában, szoros együttműködésben a stájerországi projektpartnerrel (NOWA). Az eszköztárak elkészülte után a DAF munkatársai készítették el a magyar nyelvű fordítást. A továbbfejlesztett eszköztárnak megfelelően a DAFF 2022.02.21-én (online) 18 fő aktív részvételével bonyolította le a burgenlandi képzési programot („képzési modulok”).

2021.12.16-án Stoobban került sor a „Munka és a magánélet közötti egyensúly” című figyelemfelkeltő/érzékenyítő workshopra. Összesen 20 fő vett részt ezen az eseményen.

5. A burgenlandi tagszervezetek találkozója

A DAFF feladata volt, hogy regionális találkozókat tartson Burgenlandban annak érdekében, hogy az érintett burgenlandi szervezeteket be lehessen vonni a hálózatba. A DAFF összesen 3 burgenlandi tagtalálkozót szervezett Stoobban.

6. Összefoglaló e-brosúrák készítése

A DAFF 2022-ben 5 tematikus e-brosúrát állított össze. Az egyes broszúrák fő témái a következők:

- E-brosúra: Karrier útmutató (hasznos információk, tippek a problémamegoldáshoz)
- E-brosúra munkaadóknak
- E-brosúra oktatóknak
- E-brosúra munkavállalóknak
- E-brosúra gyakorlati útmutató (a munka és a magánélet egyensúlya)



Szemléletformáló workshop (Zalaegerszeg, 2021. június 10.) / Sensibilisierungsworkshop (Zalaegerszeg, 10. Juni 2021) / Awareness raising workshop (Zalaegerszeg, June 10, 2021)

Die Aufgaben vom DAFF im Projekt:

DAFF umfasst das Gebiet vom Burgenland im Projekt.

1. Sondierungserhebung im Burgenland

Die Sondierungserhebung wurde im Herbst 2019 durchgeführt, wie folgt:

- Onlinefragebögen

Die Fragebögen wurden mittels Google Drive entwickelt, der Link wurde den Befragten übermittelt. Die Verteilung der Fragebögen erfolgte über Multiplikator/innen in öffentlichen Organisationen und Einrichtungen.

57 Onlinefragebögen wurden ausgefüllt von den Dienstnehmerinnen zurückgesendet.

- Einzelinterviews

12 Einzelinterviews mit 12 Führungskräften und Entscheidungsträger/innen – 11 Organisationen aus dem öffentlichen Sektor, 1 Privatunternehmen. Durch die Nutzung langjährig bestehender und sehr aktiver Netzwerke konnte eine breite Palette von Expert/innen erreicht werden.

- Fokusgruppeninterviews

4 Fokusgruppeninterviews mit 26 Personen, Arbeitnehmerinnen, Führungskräften und Entscheidungsträger/innen.

2. Sensibilisierungs-Infoworkshops

Das Hauptthema der Workshops war die Akzeptanz der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Dienstnehmer/innen und Dienstgeber/innen. Die Teilnehmer/innen erhielten zuerst einen kurzen Überblick über die Erhebungsmethoden der burgenländischen Sondierungserhebung, dann wurden die einzelnen Hauptergebnisse vorgestellt. Im zweiten Teil der Workshops stand das Thema „Gender Mainstreaming“ im Mittelpunkt und die Teilnehmer/innen hatten die Möglichkeit, ihre Kenntnisse durch ein Quiz abzutesten. An dem ersten Workshop (15.16.2020) waren 23 Personen, an dem zweiten Workshop (25.06.2020) 14 Personen anwesend.

3. Fortbildungsprogramme im Burgenland

Programme für Dienstnehmerinnen/ Angestellte (Oktober 2020):

1. Fortbildungsmodul: Social Skills für Dienstnehmerinnen , am 05.10.2020, mit der Teilnahme von insg. 14 Personen	2. Fortbildungsmodul: Selbstgesteuertes E-Learning für Dienstnehmerinnen , am 06.10.2020, mit der Teilnahme von insg. 11 Personen
3. Fortbildungsmodul: Personal Skills für Dienstnehmerinnen , am 07.10.2020, mit der Teilnahme von insg. 13 Personen	4. Fortbildungsmodul: Leadership/ Management Skills für Dienstnehmerinnen am 08.10.2020, mit der Teilnahme von insg. 11 Personen

Programme für Führungskräfte und Entscheidungsträger (Mai-Juni 2021):

Sensibilisierung von Dienstnehmer/innen für die Lebenssituationen von Frauen am Arbeitsplatz, am 10.05.2021 mit der Teilnahme von insg. 17 Personen	Sensibilisierung von Führungskräften für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, am 02.06.2021, mit der Teilnahme von insg. 10 Personen
Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, am 29.06.2021 mit der Teilnahme von insg. 22 Personen	

4. Gemeinsames Trainingsprogramm zum Thema „Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben“

Die Kolleg/innen des DAFFs haben eine sehr umfangreiche Recherchearbeit zum Thema in enger Abstimmung mit dem steierischen Projektpartner (NOWA) geleistet. Nach der Fertigstellung der Toolkits haben die Kolleg/innen des DAFFs für die Übersetzungstätigkeiten auf HU Sprache gesorgt.

Gemäß dem weiterentwickelten Toolkit hat der DAFF das burgenländische Fortbildungsprogramm („Trainingsmodule“) am 21.02.2022 (Online) mit der aktiven Teilnahme von 18 Personen durchgeführt.

Am 16.12.2021 fand der Sensibilisierungsworkshop zum Thema „Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben“ in Stoob statt. An dieser Veranstaltung nahmen insgesamt 20 Personen teil.

5. Treffen der Mitgliedsorganisationen vom Burgenland

Der DAFF war für die Abhaltung von regionalen Mitgliedertreffen im Burgenland zuständig, um die relevanten burgenländischen Organisationen ins Netzwerk einbeziehen zu können. Der DAFF hat insgesamt 3 burgenländische Mitgliedertreffen in Stoob organisiert.

6. Erstellung von zusammenfassenden E-Broschüren

In Koordination des DAFF werden 5 thematische E-Broschüren im Jahr 2022 zusammengestellt. Die Schwerpunktthemen der einzelnen Broschüren sind:

- E-Broschüre: Karriereführer (nützliche Informationen, Tipps zur Problemlösung)
- E-Broschüre für Arbeitgeber/innen
- E-Broschüre für Trainer
- E-Broschüre für Arbeitnehmer/innen
- E-Broschüre praktischer Leitfaden (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)

DAFF's tasks in the project:

DAFF covered the area of Burgenland within the project.

1. Fact-finding survey in Burgenland

The fact-finding survey was carried out in the autumn of 2019 as follows:

- Questionnaire

The questionnaires were developed using Google Drive, and the link was sent to the respondents. The questionnaires were distributed through contacts in state organizations and institutions.

In response to the request, 57 online questionnaires were returned from female employees.

- Conducting personal interviews

12 personal interviews with 12 managers and decision-makers - 11 public organizations, and 1 private company. By using long-standing and very active networks, a wide range of experts is available.

- Making focus group interviews

4 focus group interviews with 26 people, employees, managers and decision-makers.

2. Promotional and informative workshops

The main theme of the workshops was the acceptance of equality between women and men among employees and employers. The participants were first given a brief overview of the survey methods of the Burgenland fact-finding survey, and then the individual main results were presented. The second part of the workshops focused on the theme of “gender mainstreaming” and participants had the opportunity to test their knowledge with a quiz. 23 people attended the first workshop (15.16.2020) and 14 people attended the second workshop (25.06.2020).

3. Training programs in Burgenland

Programs for employees (October 2020):

Training module 1: **Social skills for female employees**, on 05.10.2020, with the participation of a total of 14 people.

Training module 2: **Independent e-learning for female employees**, on 06.10.2020, with the participation of a total of 11 people

Training module 3: **Personal skills for female employees**, on 07.10.2020, with a total of 13 participants

Training module 4: **Leadership/management skills for female employees**, on 08.10.2020, with a total of 11 participants

Programs for managers and decision-makers (May-June 2021):

Sensitization of employees to the situations of women at work, on 10/05/2021, with the participation of a total of 17 people

Sensitization of managers on gender equality, on 02/06/2021, with the participation of a total of 10 people

Drawing the attention of decision-makers to the equality of women and men in the workplace, on 29.06.2021, with the participation of a total of 22 people

4. Implementation of a comprehensive training program on the balance between work and private life

The staff of DAF carried out extensive research on the subject, in close cooperation with the Styrian project partner (NOWA). After the completion of the toolkits, DAF staff prepared the Hungarian translation.

In accordance with the improved toolkit, DAFF conducted the Burgenland training program (“training modules”) on 21.02.2022 (online) with the active participation of 18 people.

On 16.12.2021, the awareness-raising/sensitization workshop entitled “Balance between work and private life” took place in Stoob. A total of 20 people participated in this event.

5. Meeting of Burgenland member organizations

DAFF was tasked with holding regional meetings in Burgenland to involve the relevant Burgenland organizations in the network. DAFF organized a total of 3 Burgenland member meetings in Stoob.

6. Creating e-brochure summaries

DAFF compiled 5 thematic e-brochures in 2022. The main topics of each brochure are:

- E-brochure: Career guide (useful information, tips for problem-solving)
- E-brochure for employers
- E-brochure for instructors
- E-brochure for employees
- E-brochure practical guide (work-life balance)



Tanulmányút (Győr, 2019. október 3.)

Studienreise (Győr, 3. Oktober 2019)

Study Tour (Győr, October 3, 2019)

A nOWa feladatai a projektben:

A szervezet a projekten belül Stájerország területét fedte le.

1. A projektterület jelenlegi állapotának regionális elemzése és eszköztár

A nOWa volt felelős a módszertani iránymutatások kidolgozásáért, és e kétoldalúan kidolgozott módszertan szerinti felmérést végzett Stájerországban. A felmérés eredményei alapján a partnerszervezetekkel közösen elkészült egy nemzeti és egy transznacionális felmérési jelentés.

A jelentések később a nemek közötti egyenlőség a munka világában témakörében a közös képzési program (eszköztár) kidolgozásának alapját képezték.

A nOWa volt a fő felelős ennek a mélyreható, minőségi és személyre szabott képzési programnak a kidolgozásáért, amely magában foglalt egy nőknek szóló karrierfejlesztési programot, valamint a munkaadók, munkavállalók és döntéshozók számára szervezett figyelemfelkeltő tevékenységeket.

2. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságnövelő műhelytalálkozók a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos ismeretek terjesztése, bővítése és elfogadása a munkavállalók, a munkaadók és a közvélemény körében.

A műhelytalálkozókra a következő célcsoportokat érték el:

- Stájer projektvezetők
- Együttműködési partnerek/szervezetek
- Stájerországi Női Erdészet
- Gazdasági Egyenlőségi Hálózat

2020 áprilistól 2020 júniusáig Stájerországban 4 online workshopot tartottak 42 résztvevővel.

3. Képzési program

Genderkompetencia a vezetők, döntéshozók és alkalmazottak számára

Az ajánlat magában foglalta a férfiak és nők, alkalmazottak, vezetők és döntéshozók tudatosítását és kompetenciafejlesztését a nemek közötti egyenlőség témájában.

2020 novembere és 2021 márciusa között Stájerországban 15 online workshopot tartottak 124 résztvevővel:

- 8 gender kompetencia workshop az alkalmazottak számára
- 2 gender kompetencia workshop vezetők számára
- 3 gender kompetencia workshop döntéshozók számára
- 2 workshop a szakpolitikai tájékoztatók kidolgozásáról

4. Képzési program női munkavállalók számára

A képzési program támogatta a nőket abban, hogy jobban felmérjék, fejlesszék és magabiztosan mutassák be tudásukat, készségeiket és lehetőségeiket, és sikeresen integrálják azokat munkahelyükön vagy munkakörnyezetükben.

A következő modulokat kínálták:

- Szociális készségek
- Digitális készségek/tanulás
- Személyes készségek
- Vezetői készségek

2021 májusa és 2021 októbere között Stájerországban 19 workshopot tartottak:

- 5 workshop 1. modul: Szociális készségek jelenlétben
- 4 workshop 2. modul: Digitális készségek/tanulás, online
- 5 workshop 3. modul: Személyes készségek, 4 online, 1 személyes foglalkozás
- 5 workshop 4. modul: Vezetői készségek, 4 online, 1 személyes foglalkozás

Összesen a workshopokon a 209 résztvevőből 137 nő vett részt, ami körülbelül 6,5-szerese a projektpályázatban tervezettnek.

A résztvevők 21 állami szervezetből és 17 magánvállalkozásból érkeztek.

A vezetők tudatosságának növelése - „Munka és magánélet egyensúlya”: 2 fő terület:

- Intézkedések és megközelítések a home office sikeres bevezetéséhez a vezetők számára.
- Gyakorlati otthoni irodai készségek alkalmazottak és vezetők számára.

2022 márciusában és áprilisában 5 workshopot tartottak 74 résztvevővel.

A képzési program részeként 39 műhelymunkán összesen 407 résztvevőt regisztráltak.

5. Határon átnyúló, stratégiai intézményi együttműködés létrehozása a nemek közötti egyenlőség témájában a munkaerőpiacon

A hálózatban 9 szervezet és vállalat 13 tagja tevékenykedett és vett részt az üléseken. Stájerország tartomány, Graz városa és a Social Business Club Styria írta alá a szándéknyilatkozatot a transznacionális hálózatban való részvételről.

A NOWA jelentősen hozzájárult a kétoldalú stratégia és a cselekvési terv, valamint a szakpolitikai ajánlások kidolgozásához. A 2022 júniusában tartott kétoldalú roadshow keretében a projekt eredményeit és a magyarországi bevált gyakorlatokat mutatták be széles körben Grazban.



Digitális képzés (Sárvár, 2021. augusztus 26.)

Digitale Ausbildung (Sárvár, 26. August 2021)

Digital training (Sárvár, August 26, 2021)

Die Aufgaben von NOWA im Projekt:

Die Organisation umfasst das Gebiet der Steiermark im Projekt.

1. Regionale Analyse des Ist-Zustandes im Projektgebiet und Toolkit

NOWA war verantwortlich für die Entwicklung von Methodologie-Guidelines und führte eine Erhebung in Form einer Umfrage nach dieser bilateral entwickelten Methodik in der Steiermark durch. Basierend auf den Ergebnissen der Umfrage wurden gemeinsam mit den Partnerorganisationen ein nationaler und ein transnationaler Erhebungsbericht erstellt.

Die Berichte bildeten in weiterer Folge die Grundlage für die Entwicklung des gemeinsamen Trainingsprogramms (Toolkit) zum Thema Gleichstellung in der Arbeitswelt.

NOWA war hauptverantwortlich für die Entwicklung dieses fundierten, qualitativen und beinhaltete und Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen und Entscheidungsträger/innen anbot.

2. Sensibilisierungsworkshops zur Verbreitung, Wissenszuwachs und Akzeptanz der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Dienstnehmer/innen, Dienstgeber/innen und der allgemeinen Öffentlichkeit zur Gleichstellung

Folgende Zielgruppen wurden in den Workshops erreicht:

- Steirische Projektleiterinnen
- Kooperationspartner/innen/Organisationen
- Forstfrauen Steiermark
- Gleichstellungsnetzwerk Wirtschaft

Von April 2020 bis Juni 2020 wurden in der Steiermark 4 Online-Workshops mit 42 Teilnehmenden durchgeführt.

3. Trainingsprogramm

Genderkompetenz für Führungskräfte, Entscheidungsträger/innen und Arbeitnehmer/innen

Das Angebot umfasste Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau für Männer und Frauen, Arbeitnehmer/innen, Führungskräfte und Entscheidungsträger/innen, zum Thema Gleichstellung.

Von November 2020 bis März 2021 wurden in der Steiermark 15 Online-Workshops durchgeführt mit 124 Teilnahmen:

- 8 Genderkompetenz-Workshops für Arbeitnehmer/innen
- 2 Genderkompetenz-Workshop für Führungskräfte
- 3 Genderkompetenz-Workshops für Entscheidungsträger/innen
- 2 Workshop zur Entwicklung von Policy Briefings

4. Fortbildungsprogramm für Arbeitnehmerinnen

Das Fortbildungsprogramm unterstützte Frauen dabei, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Potenziale besser einzuschätzen, zu erweitern, sicher zu präsentieren und sie erfolgreich in ihren Arbeitsplatz oder ihre Arbeitsumgebung zu integrieren.

Folgende Module wurden angeboten:

- Social Skills
- Digital Skills/E-Learning
- Personal Skills
- Leadership Skills

Von Mai 2021 bis Oktober 2021 wurden in der Steiermark 19 Workshops durchgeführt:

- 5 Workshops Modul 1: Social Skills in Präsenz
- 4 Workshops Modul 2: Digital Skills/E-Learning, online
- 5 Workshops Modul 3: Personal Skills, 4 online, 1 in Präsenz
- 5 Workshops Modul 4: Leadership Skills, 4 online, 1 in Präsenz

Insgesamt besuchten 137 Frauen in 209 Teilnahmen, das sind ca. 6,5-mal so viele wie im Projektantrag vorgesehen, unsere Workshops.

Die Teilnehmenden kamen aus 21 öffentlichen Organisationen und 17 privaten Unternehmen.

Sensibilisierung von Führungskräften – „Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben“:

2 Schwerpunkte:

- Maßnahmen und Ansätze für eine gelungene Umsetzung von Home-Office für Führungskräfte
- Praktische Skills im Home-Office für Mitarbeiterinnen und Führungskräfte

Im März und April 2022 wurden 5 Workshops mit 74 Teilnehmenden durchgeführt.

Insgesamt konnten im Rahmen des Trainingsprogrammes in 39 Workshops 407 Teilnahmen verbucht werden.

5. Schaffung einer grenzüberschreitenden, strategischen institutionellen Kooperation in Bezug auf das Thema Gleichstellung am Arbeitsplatz

13 Personen aus 9 Organisationen und Unternehmen waren aktiv im Netzwerk und nahmen an Treffen teil. Es konnten 3 Absichtserklärungen bzgl. Teilnahme am transnationalen Netzwerk vom Land Steiermark, der Stadt Graz und vom Social Business Club Styria an den Leadpartner übermittelt werden.

nOWa trug maßgeblich zur Entwicklung der Bilateralen Strategie und des Aktionsplanes sowie der Policy Recommendations bei.

In einer bilateralen Roadshow im Juni 2022 wurden in Graz Projektergebnisse und Best Practices aus Ungarn einem breiten Netzwerk vorgestellt.

nOWa's tasks in the project:

Within the project, the organization covered the area of Styria.

1. Regional analysis and toolkit of the current state of the project area

The nOWa was responsible for developing the methodological guidelines and surveyed Styria according to this bilaterally developed methodology. Based on the results of the survey, a national and a transnational survey report were prepared together with the partner organizations.

The reports later formed the basis for the development of the common training program (toolbox) on the topic of gender equality in the world of work.

nOWa was mainly responsible for the development of this in-depth, quality and personalized training programme, which included a career development program for women and awareness-raising activities for employers, employees and decision-makers.

2. Gender awareness workshops to spread, expand and accept knowledge about gender equality among employees, employers and the public.

The following target groups were reached at the workshops:

- Styrian project managers
- Cooperation partners/organizations
- Styrian Women's Forestry
- Economic Equality Network

From April 2020 to June 2020, 4 online workshops were held in Styria with 42 participants.

3. Training program

Gender competence for managers, decision-makers and employees

The offer included the awareness and competence development of men and women, employees, managers and decision-makers on the topic of gender equality.

Between November 2020 and March 2021, 15 online workshops were held in Styria with 124 participants:

- 8 gender competence workshops for employees
- 2 gender competence workshops for managers
- 3 gender competence workshops for decision-makers
- 2 workshops on the development of policy briefs

4. Training program for female employees

The training program supported women to better assess, develop and confidently present their knowledge, skills and opportunities and successfully integrate them into their workplace or work environment.

The following modules were offered:

- Social skills
- Digital skills/learning
- Personal skills
- Leadership skills

Between May 2021 and October 2021, 19 workshops were held in Styria:

- 5 workshops Module 1: Social skills in attendance
- 4 workshops Module 2: Digital skills/learning, online
- 5 workshops Module 3: Personal skills, 4 online, 1 personal session
- 5 workshops Module 4: Leadership skills, 4 online, 1 personal session

A total of 137 women out of 209 participants took part in the workshops, which is approximately 6.5 times more than planned in the project application form.

The participants came from 21 public organizations and 17 private companies.

Increasing managers' awareness - "Work-life balance":

2 main areas:

- Measures and approaches for the successful implementation of the home office for managers.
- Practical home office skills for employees and managers.

In March and April 2022, 5 workshops were held with 74 participants.

A total of 407 participants were registered for 39 workshops as part of the training program.

5. Establishing cross-border, strategic institutional cooperation on the topic of gender equality in the labour market

13 members of 9 organizations and companies were active in the network and participated in the meetings. The province of Styria, the city of Graz and the Social Business Club Styria signed the letter of interest to participate in the transnational network.

NOWA significantly contributed to the development of the bilateral strategy and action plan, as well as policy recommendations.

In the framework of the bilateral roadshow held in June 2022, the results of the project and Hungarian best practices were widely presented in Graz.

A Vas Megyei Önkormányzati Hivatal feladatai a projektben:

A Vas Megyei Önkormányzati Hivatal a projekten belül Vas megye területét fedte le.

1. Vas megyei feltáró kutatás (2019)

- Módszertanfejlesztő workshop (2019. július 8.)

A workshopra 2019.07.08-án a Megyeháza épületében került sor, Vas és Zala megyei ill. burgenlandi projektpartner képviselőjének részvételével. A programon 33 fő vett részt.

- Kérdőívezés

A projektterület térségi tényfeltáró felmérése a kidolgozott közös módszertan alapján történt.

Az online kérdőíveket 79-en töltötték ki Vas megyében.

- Személyes interjúk készítése

A mélyinterjúk során megkérdezett vezetők összetétele a következők szerint alakult:

3 fő a magánszférából jött a közszférába

2 fő állami, önkormányzati tulajdonú non-profit kft. képviselője volt

7 fő kizárólag a közszférában dolgozott.

(A megkérdezett vezetők közül 4 fő megyeszékhelyen kívüli járási hivatalvezető volt.)

- Fókuszcsoportos interjúk készítése

A fókuszcsoportos interjúkra Körmenden és 2 alkalommal Szombathelyen került sor. A résztvevői a Vas Megyei Kormányhivatal megyeközponti és járási szervezeti egységeiből kerültek ki, amelyek területileg, vagy szakterületileg eltérő feladatokat látnak el. Két csoport szakügyintézőkből, középszintű vezetők, osztályvezetők, és egy csoport hivatalvezető helyettesekből, osztályvezetők, főosztályvezetők állt. Összesen 24 fő vett részt, ebből 22 fő nő, 2 fő férfi.

- Nemzeti szintű tényfeltáró jelentés

A Vas és Zala megyei felmérések alapján 2019. 12. 13-án készült el a magyar nyelvű Nemzeti szintű tényfeltáró jelentés „A jelenleg fennálló állapot regionális szintű elemzése a projektterületen” címmel, a dokumentumot kiegészítették magyar és angol nyelvű vezetői összefoglalókkal.

2. Képzési programok Vas megyében

Vas megyében 2022. július 31-ig összesen 18 alkalommal szerveztek képzést, tréninget a közszférában foglalkoztatott munkavállalók, vezetők számára.

Munkáltatók, munkavállalók részére szóló képzések (2020 - 2022):

- Stresszkezelési és konfliktuskezelési kultúra fejlesztése szakmai környezetben című 2 napos képzés
- Változásmenedzsment című 2 napos képzés
- Digitális kompetencia-fejlesztési képzés
- Vezetői készségfejlesztés
- Soft skill fejlesztése
- Munkavállalók érzékenyítése
- Vezetők, munkáltatók érzékenyítése
- Döntéshozók érzékenyítése

Körülbelül 250 fő vett részt a képzéseken.

Vas megyében 2022 2. felétől vetélkedő napok megrendezésére került sor, körülbelül 250 fő részvételével.

3. Közös nemzetközi szemléletformáló Gender-konferencia

2022. május 23-án Szombathelyen hibrid módon, összesen 133 fő részvételével került lebonyolításra a nők, mint foglalkoztatottak munkahelyi kihívásaival kapcsolatos nemzetközi konferencia.

A konferencián elhangzó előadások és szekcióbeszélgetések az alábbi 3 témakörre fókuszáltak:

- generációs különbségek, abból adódó problémák, munkaértékben, hozzáállásban, motivációban;
- generációk együtt foglalkoztatása;
- dolgozók együttműködési hiányosságainak fejlesztése.

4. Gender szemléletű bilaterális hálózat létrehozása

A Vas megyei munkacsoport találkozóira az online térben 2021. március 29-én került sor 29 fő résztvevővel.

- Stratégiai együttműködési megállapodás

Miután valamennyi projektpartner lefolytatta a saját területére vonatkozó találkozókat, szakértők feldolgozták az adatokat és elkészítették az intézményi hálózatra vonatkozó együttműködés szabályait, ezeket – a COVID járvány miatt – szintén online felületen mutatták be 2021. december 9-én a 43 fő érdeklődő számára. Az elkészült Stratégia Együttműködési Megállapodás c. dokumentumot 2022. április 29-ig összesen 24 szervezet írta alá, 18 magyar és 6 osztrák szervezet.

- Akciótervet tartalmazó közös stratégia kidolgozása

Magyar és német nyelven készült el az ún. „Határon átnyúló stratégia és akcióterv” dokumentum. Ugyanúgy kétnyelvű a Policy recommendation - „Szakpolitikai ajánlások” c. dokumentum, melyet valamennyi PP véleményezett és a kapott visszajelzések alapján külső szakértők dolgozták ki.

A nők munkahelyi élethelyzeteit bemutató érzékenyítő animációs kisfilmek (6 db) elkészítésére is sor került 3 nyelven.

A projektben tervezett és elért célcsoportok

Célcsoport	Tervezett indikátor számok	Elért indikátor számok (2022.02.28-ig)
helyi önkormányzatok, szervezetek	476	525
regionális önkormányzatok, szervezetek	4	33
programba vont munkavállalók és döntéshozó vezetők száma	560	684
természetes személyek/lakosság	500	15960
érdekcsoportok, civil szervezetek	10	40
KKV-k	6	36



Határon átnyúló projekt irányítócsoporthoz találkozó (Stoob, 2020.március 04)

Grenzüberschreitende Projektlenkungsgruppensitzung (Stoob, 04. März 2020)

Cross-border project steering group meeting (Stoob, April 03, 2020)

Die Projektaufgaben der Selbstverwaltung im Komitat Vas waren:

Die Selbstverwaltung im Komitat Vas umfasste im Projekt das Gebiet des Komitats Vas.

1. Sondierungserhebung im Komitat Vas (2019)

- Workshop zur Methodik-Entwicklung (8. Juli 2019)

Der Workshop wurde 08.07. 2019 im Gebäude des Komitatshauses abgehalten, mit der Teilnahme der Vertreter der Projektpartner aus den Komitaten Vas und Zala, bzw. aus Burgenland. Am Programm nahmen 33 Personen teil.

- Onlinefragebögen

Die regionale Sondierungserhebung des Projektgebiets erfolgte gem. der entwickelten gemeinsamen Methodik. Die Online-Fragebögen wurden von 79 Personen im Komitat Vas ausgefüllt.

- Einzelinterviews

Die Zusammensetzung der bei den Einzelinterviews befragten Führungskräfte sah wie folgt aus:

3 Personen kamen aus der Privatsphäre in den öffentlichen Sektor

2 Personen waren Vertreter einer gemeinnützigen GmbH im staatlichen, kommunalen Besitz.

7 Personen arbeiteten ausschließlich im öffentlichen Dienst.

(Von den befragten Führungskräften waren 4 Personen Kreisamt-Leiter/innen außerhalb der Komitatshauptstadt.)

- Fokusgruppen-Interviews

Die Fokusgruppen-Interviews fanden in Körmend und 2-mal in Szombathely statt. Die Teilnehmer kamen aus den zentralen und regionalen Organisationseinheiten des Regierungsamtes des Komitats Vas, die entweder territorial oder fachgebietsmäßig unterschiedliche Aufgaben haben. Zwei Gruppen bestanden aus Sachbearbeitern, mittleren Führungskräften, Abteilungsleitern und eine Gruppe bestand aus stellvertretenden Amtsleitern, Abteilungsleitern, Hauptabteilungsleitern. Insgesamt nahmen daran 24 Personen teil, davon waren 22 Personen Frauen, 2 Personen Männer.

- Sondierungsbericht auf nationaler Ebene

Auf Grundlage der Erhebungen in den Komitaten Vas und Zala wurde der Sondierungsbericht auf nationaler Ebene am 13.12.2019 unter dem Titel „Regionale Analyse des Ist-Zustands im Projektgebiet“ erstellt, der durch Leader-Zusammenfassung in ungarischer und englischer Sprache ergänzt wurde.

2. Trainingsprogramme im Komitat Vas

Bis zum 31. Juli 2022 wurden im Komitat Vas insgesamt 18 Trainingsprogramme für die Dienstnehmer/innen, Führungskräfte aus dem öffentlichen Dienstsektor organisiert.

Fortbildungen für Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen (2020 - 2022):

- 2-tägiges Training zur Entwicklung der Stress- und Konfliktbewältigungskultur im beruflichen Umfeld
- 2-Tages-Schulung zum Change-Management
- Ausbildung zur Entwicklung der digitalen Kompetenz
- Entwicklung von Leadership Skills
- Entwicklung von Soft Skills
- Sensibilisierung der Arbeitnehmer/innen
- Sensibilisierung der Führungskräfte, Arbeitgeber/innen
- Sensibilisierung der Entscheidungsträger/innen

Circa 250 Personen haben an den Fortbildungen teilgenommen.

Im Komitat Vas wurden ab der zweiten Hälfte des Jahres 2022 Wettbewerbstage organisiert, an denen ca. 250 Personen teilnahmen.

3. Gemeinsame internationale Gender-Konferenz zur Sensibilisierung

Am 23. Mai 2022 in Szombathely ist die internationale Konferenz zu den beruflichen Herausforderungen von Frauen als Arbeitnehmerinnen auf hybride Weise, mit der Teilnahme von insgesamt 133 Personen stattgefunden.

Die Vorträge und Sitzungsdiskussionen auf der Konferenz konzentrierten sich auf die folgenden 3 Themen:

- Generationenunterschiede, die daraus resultierenden Probleme, im Arbeitswert, in der Einstellung, in der Motivation;
- gemeinsame Beschäftigung von Generationen;
- Entwicklung der Kooperationslücken der Arbeitnehmer.

4. Aufbau eines bilateralen Netzwerks mit Gender-Perspektive

Der Workshop der Arbeitsgruppe des Komitats Vas fand am 29. März 2021 online mit 29 Teilnehmern statt.

- Vereinbarung über strategische Zusammenarbeit

Nachdem alle Projektpartner die Workshops für ihre jeweiligen Bereiche durchgeführt hatten, verarbeiteten unsere Experten die Daten und erstellten die Kooperationsregeln für das institutionelle Netzwerk, diese wurde – aufgrund der COVID-Epidemie – am 9. Dezember 2021 für 43 Interessenten auch online präsentiert. Die abgeschlossene Strategiekooperationsvereinbarung wurde bis zum 29. April 2022 von insgesamt 24 Organisationen, 18 ungarischen und 6 österreichischen Organisationen, unterzeichnet.

- Entwicklung einer gemeinsamen Strategie, die den Aktionsplan umfasst

Das sogenannte Dokument „Grenzüberschreitende Strategie und Aktionsplan“ wurde in ungarischer und deutscher Sprache erstellt. Ebenso zweisprachig ist das Dokument Policy Rekommandation - „Politische Empfehlungen“, das von allen PPs überprüft und auf der Grundlage des erhaltenen Feedbacks von externen Experten entwickelt wurde. In 3 Sprachen wurden auch sensibilisierende Animationskurzfilme (6 St.) produziert, die die Lebenssituationen von Frauen bei der Arbeit zeigen.

Im Projekt geplante und erreichte Zielgruppen		
Zielgruppen	Geplante Indikatorzahlen	Erreichte Indikatorzahlen (bis zum 28.02.2022)
lokale Selbstverwaltungen, Organisationen	476	525
regionale Selbstverwaltungen, Organisationen	4	33
Zahl der ins Programm mit einbezogenen Arbeitnehmer und Entscheidungsträger	560	684
natürliche Personen/Bevölkerung	500	15960
Interessengruppen, Zivilorganisationen	10	40
KMU	6	36

The tasks of the Self-Government Office of Vas County in the project:

The Self-Government Office of Vas County covered the area of Vas county within the project.

1. Vas county fact-finding survey (2019)

- Methodology development workshop (July 8, 2019)

The workshop took place on 07.08.2019 in the building of the County Hall, with the participation of the representatives of Vas and Zala counties and of our Burgenland project partner. 33 people participated in the program.

- Questionnaire

The regional fact-finding survey of the project area was carried out based on the developed common methodology. The online questionnaires were filled out by 79 people in Vas county.

- Conducting personal interviews

The composition of the leaders interviewed during the in-depth interviews was as follows:

3 people came from the private sector to the public sector

2 persons from state, municipally owned non-profit limited liability company people who worked exclusively in the public sector.

(Of the leaders interviewed, 4 were district registrars outside the county seat.)

- Making target group interviews

The target group interviews took place in Körmend and 2 times in Szombathely. The participants came from the central and district organizational units of the Government Office of Vas County, which perform different tasks in terms of area or specialization. Two groups consisted of specialised administrators, mid-level managers, and department heads and one group of deputy heads of office and heads of division. A total of 24 people participated, of which 22 were women and 2 were men.

- National fact-finding report

Based on the surveys in Vas and Zala counties, the Hungarian version of the National Level Fact-Finding Report “Analysis of the current situation at regional level in the project area” was prepared on 13 December 2019, supplemented with executive summaries in Hungarian and English.

2. Training programs in Vas county

In Vas county, until July 31, 2022, were organized a total of 18 training sessions for employees and managers employed in the public sector.

Training for employers and employees (2020 - 2022):

- 2-day training on the development of stress management and conflict management culture in a professional environment
- 2-day training on change management
- Digital competence development training
- Management skills development
- Development of soft skills
- Sensitization of employees
- Sensitization of managers and employers
- Sensitization of decision-makers

About 250 people participated in the training. Competition days were organized in Vas county in the second half of 2022, with the participation of approximately 250 people.

3. Joint international gender conference for shaping attitudes

On May 23, 2022, in Szombathely, an international conference on the challenges of women as employees was held in a hybrid way, with the participation of a total of 133 people.

The lectures and session discussions at the conference focused on the following 3 topics:

- generational differences and resulting problems in work value, attitude, and motivation;
- employment of generations together;
- development of employees’ lack of cooperation.

4. Creation of a bilateral network with a gender perspective

The meeting of the Vas county working group took place online on March 29, 2021, with 29 participants.

- Strategic cooperation agreement

After all the project partners had held the meetings for their respective areas, experts processed the data and prepared the rules of cooperation for the institutional network, which - due to the COVID epidemic - were also presented online on December 9, 2021, to the 43 main interested parties. The completed Strategy Cooperation Agreement document was signed by a total of 24 organizations, 18 Hungarian and 6 Austrian organizations, by April 29, 2022.

- Development of a common strategy including an action plan

The so-called “Cross-border Strategy and Action Plan” document was prepared in Hungarian and German. Also bilingual is the Policy recommendation document, which has been reviewed by all PPs and drafted by external experts on the basis of the feedback received. Animated short films (6 pieces) showing the situations of women at work were also produced in 3 languages.

Target groups reached in the project		
Target group	Planned indicator numbers	Achieved indicator numbers (until 2022.02.28)
local municipalities, organizations	476	525
regional municipalities, organizations	4	33
number of employees and decision-making managers involved in the program	560	684
natural people / population	500	15960
interest groups, civil organizations	10	40
SMEs	6	36

**INTERJÚK – SZEMÉLYES VÉLEMÉNYEK A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETÉRŐL /
INTERVIEWS – PERSÖNLICHE MEINUNGEN ÜBER DIE STELLUNG DER FRAUEN AUF DEM
ARBEITSMARKT /
INTERVIEWS – PERSONAL OPINIONS ABOUT THE POSITION OF WOMEN IN THE LABOR
MARKET**

A köziszférában a karrierlehetőségek kihasználását, azzal való élni tudást elsődlegesen nem a nemiség határozza meg. Miként tudunk élni az előttünk kínálkozó lehetőségekkel, miként tudunk alkalmazkodni dolgokhoz, mire van igényünk, mit vagyunk képesek ezért tenni, felvállalni, a megszerzett tudást miként hasznosítjuk; ezt az egyén személyisége, s nem pedig neme dönti el. /

Im öffentlichen Dienst werden die Nutzung von Karrierechancen und die Fähigkeit, damit zu leben, vor allem nicht vom Geschlecht bestimmt. Wie können wir mit den Möglichkeiten leben, die vor uns liegen, wie können wir uns an die Dinge anpassen, was brauchen wir, was können wir dafür tun, wie nutzen wir das erworbene Wissen; es wird durch die Persönlichkeit des Einzelnen entschieden, nicht durch das Geschlecht. / In the public sector, the use of career opportunities and the ability to live with them is not primarily determined by gender. How can we make use of the opportunities in front of us, how can we adapt to things, what do we need, what are we able to do and take on, and how do we utilize the acquired knowledge; this is decided by the personality of the individual, not by gender.

E megállapítás néhány interjú részlettel mutatjuk be. / Diese Feststellung wird mit einigen Interviewdetails präsentiert: / We present this finding with some interview details:

„Lényeges, hogy karriert csak olyan vezető tud építeni, aki el tudja fogadni és ismeri beosztottjainak a szakmai tudását, nyitottan fogadja azok véleményét. Meghallgatja érveiket, ezeket megismerve, hasznosítva hoz döntéseket.” / „Es ist wichtig, dass nur so eine Führungskraft Karriere machen kann, die das Fachwissen ihrer Angestellten akzeptieren und anerkennen kann und offen für ihre Meinung ist. Sie hört sich ihre Argumente an, trifft Entscheidungen, indem sie diese kennenlernt und nutzt.” / „It is essential that only a leader can build a career who can accept and know the professional knowledge of his subordinates and is open to their opinions. He listens to their arguments, gets to know them and makes decisions using them.”

„A jelenlegi társadalom nem kezeli egyenrangúnak a nőket és a férfiakat. Bár elismerik a nők szakmai tudását, de ennek ellenére vezetői pozíciót nem, vagy sokkal nehezebben bíznak rájuk.” / „Die Gesellschaft heute behandelt Frauen und Männer nicht als Gleichgestellte. Das Fachwissen von Frauen wird zwar anerkannt, aber die Führungspositionen bekommen sie entweder nicht oder nur deutlich schwerer.” / „Current society does not treat women and men as equals. Although they recognize the professional knowledge of women, they are nevertheless not entrusted with leadership positions, or it is much more difficult to entrust them to them.”

„Élet és munkakarrier összefonódik.” / „Das Leben und die Arbeitskarriere sind miteinander verbunden.” / „Life and work career are intertwined.”

„A karrier a közigazgatásban egyfajta előmeneteli lehetőség, ami a szakmai igényesség és a jó munka eredménye.” / „Eine Karriere in der öffentlichen Verwaltung ist eine Art Aufstiegsmöglichkeit, die das Ergebnis fachlicher Kompetenz und guter Arbeit ist.” / „A career in public administration is a kind of advancement opportunity, which is the result of professional sophistication and good work.” /

„A karrier nem jelent feltétlenül vezető beosztást, erre személyes motivációnak, igénynek kell lennie valakinek.” / „Eine Karriere bedeutet nicht unbedingt eine Führungsposition, man muss eine persönliche Motivation oder ein Bedürfnis dafür haben.” / „A career does not necessarily mean a leading position, someone must have a personal motivation and need for this.”

„Karrier előrelépés a munka világában. Alulról kezdve, lépésenként zajló folyamat, amelyben sokat számít a megszerzett munkatapasztalat és a rátermettség, a vezetői készség.” / „Die Karriere ist ein Aufstieg in der Arbeitswelt. Dies ist ein schrittweiser Prozess von unten nach oben, bei dem die erworbene Berufserfahrung sowie die Eignung und Führungsqualitäten eine große Rolle spielen.” / „Career advancement in the world of work. It is a step-by-step process from the bottom up, in which the acquired work experience and aptitude and leadership skills matter a lot.”

„Magánszférában/gazdasági szférában karrier az, ha ugyan ugyanabban a munkakörben marad, de szakmai elismertsége folyamatosan nő a munkavállalónak. Itt is az elismertség hozza a karriert, de nem nyilvánul meg feltétlenül munkakör-, beosztás-változásban pl. ha egyszerű ügyvédből sztárügyvéd lesz valaki, az „karriert csinál”, de ügyvéd marad.” / „Eine Karriere im privaten Sektor / im wirtschaftlichen Bereich bedeutet, dass der Arbeitnehmer in der gleichen Position bleibt, aber seine berufliche Anerkennung immer weiter wächst. Auch hier bringt die Anerkennung Karriere mit sich, manifestiert sich aber nicht unbedingt in einem Job- oder Positionswechsel z.B. Wenn jemand vom einfachen Anwalt zum Staranwalt wird, „macht er Karriere“, bleibt aber Anwalt.“ / „A career in the private sector/economic sector is when the employee remains in the same job, but his professional recognition is constantly increasing. Here, too, recognition brings a career, but it does not necessarily manifest itself in a change in job role or position, e.g. if someone from a simple lawyer becomes a star lawyer, he „makes a career”, but remains a lawyer.”

„A karrier a piacképes tudás és nem a pozíció.” / „Die Karriere ist marktfähiges Wissen und keine Position.” / „Career is marketable knowledge and not a position.”

TOOLKIT

A toolkit kiemelt célja, a közszférában és a privát szektorban alkalmazott női munkavállalók karrieresélyeinek a növelése, valamint a vertikális szegregáció csökkentése volt.

A képzések közvetlen 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 reálisabb 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. A toolkit 3 + 1 + 1 (projekt-kibővítéssel) 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.

Modulok

1. Nyelvi kompetencia fejlesztés
2. Digitális kompetenciafejlesztés
3. Személyes készségek fejlesztése (un. soft kompetenciafejlesztés)
4. Vezetői készségek fejlesztése
5. A munka és a magánélet összeegyeztetése – képzési programok

Mindegyik programelemet összeköti, illetve kiegészíti a nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi munkavállalók részére valamint női és férfi vezetők részére.



Online kommunikáció sajátosságai képzés (Zalaegerszeg, 2022. szeptember 20.)

Schulung zu den Besonderheiten der Online-Kommunikation (Zalaegerszeg, 20. September 2022)

Specifics of online communication training (Zalaegerszeg, September 20, 2022)

Das Hauptziel des Toolkits bestand darin, die Karrieremöglichkeiten von weiblichen Beschäftigten im öffentlichen und privaten Sektor zu verbessern, sowie die vertikale Segregation zu verringern.

Das direkte Ziel der Trainings ist es, Frauen zu ermutigen und zu befähigen, damit sie auf allen Ebenen und in allen Funktionen des öffentlichen und privaten Sektors zu finden sind.

Das Trainingsprogramm ist ein aktives Angebot für Frauen, um ihnen zu helfen/sie zu unterstützen, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Potenziale realistischer einzuschätzen und zu erweitern, selbstbewusst zu handeln und sie in ihren Arbeitsplatz oder ihr Arbeitsumfeld zu integrieren. Das Programm unterstützt Frauen bei der Entwicklung ihrer Fach- und Führungsqualitäten, um sie zu ermutigen, Rollen in allen relevanten Bereichen zu übernehmen.

Es trägt zum Ausbau der Innovationsfähigkeit und zur nachhaltigen Integration von Frauen auf allen Organisationsebenen bei.

Das Toolkit 3 + 1 + 1 (mit Projekt-Erweiterung) beinhaltet eine modulare Trainingsreihe, die die Mitarbeiterinnen darin unterstützt, ihre berufliche Position zu entwickeln, ihren individuellen beruflichen Lebensweg zu überdenken und ihre fachlichen, mentalen und kommunikativen Fähigkeiten effektiv einzusetzen. Die Frauen erhalten so die Chance, ihre individuelle Karriere für die eigene berufliche Zukunft zu planen. Durch das Kennen der Regeln des Karriereaufbaus, durch das Kennenlernen der eigenen Stärken und durch die Entwicklung eines für sich optimierten Führungsstils werden die Teilnehmer ermutigt, sich um Führungspositionen zu bewerben und in einem Netzwerk zu arbeiten.

Module

1. Entwicklung der Sprachkompetenz
2. Entwicklung der digitalen Kompetenz
3. Entwicklung der Social Skills (sog. Soft Kompetenzentwicklung)
4. Entwicklung von Leadership Skills
5. Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben – Trainingsprogramme

Jedes Programmelement ist durch die Grundlagen der Gleichstellung der Geschlechter (gender equality) für weibliche und männliche Mitarbeiter sowie für weibliche und männliche Führungskräfte verbunden und ergänzt.

The main goal of the toolkit was to increase the career opportunities of female employees in the public and private sectors, as well as to reduce vertical segregation.

The direct goal of the training is to encourage and enable women to be found at all levels and in all functions of the public and private sectors.

The training program is an active offer for women to help/support them to more realistically evaluate and expand their knowledge, skills and potential, to act confidently and to integrate them into their workplace or work environment. The program supports women in developing their professional and managerial qualities to encourage them to take on roles in all relevant fields.

This contributes to the expansion of innovation capacity and the sustainable integration of women at all organizational levels.

The toolkit contains a 3 + 1 + 1 (with project extension) modular training series, which supports female employees in developing their position in the workplace, rethinking their individual professional life path, and in the effective use of their professional, mental and communication skills. This gives women the chance to plan their careers for their professional futures. By knowing the rules of career building, getting to know their own strengths and developing a leadership style optimized for themselves, the participants are encouraged to apply for leadership positions and work in a network.

Modules

1. Language competence development
2. Digital competence development
3. Development of personal skills (so-called soft competence development)
4. Development of leadership skills
5. Reconciliation of work and private life - training programs

Each program element is connected and supplemented by the basics of gender equality for female and male employees and female and male managers.

HÁLÓZAT JÖVŐJE / ZUKUNFT DES NETZWERKS / THE FUTURE OF THE NETWORK

A közösen kifejlesztett tréningprogram moduláris felépítése lehetővé teszi a program egyes moduljainak külön-külön, egymástól független a jövőbeli kihívásokra történő folyamatos adaptálását. Így az intézményi hálózat keretében történő együttműködés során biztosított a tréningprogram időtálló tartóssága. A létrehozott hálózat tagjai a közsféra képviselői (a versenyszféra bevonásával), akik együttműködése a későbbiekben felmerülő problémák lehető leghatékonyabb, átfogó megoldására nyújt lehetőséget. A létrehozott hálózat tagsága bővíthető, tehát a keretmegállapodáshoz további szervezetek is csatlakozhatnak.

A hálózat tagsága vállalja a projekt keretében kifejlesztett tréning- és szemléletformáló program projektzárást követő optimalizálását, annak érdekében, hogy a projektben elindított folyamatok hosszú távon érvényesüljenek. A hálózat megalapozza, hogy a projekt célkitűzései a döntéshozók körében is elfogadottá váljanak és politikai jelentőséget, támogatottságot kapjanak egy ún. policy recommendation elkészítésével. Ezt a hosszú távú hatást garantálja az intézményi hálózat működését, a tagok felelősségét rögzítő keretmegállapodás, a hozzá kapcsolódó stratégiával és akciótervvel kiegészülve.

Der modulare Aufbau des gemeinsam entwickelten Trainingsprogramms ermöglicht die kontinuierliche Anpassung einzelner Module des Programms an zukünftige Herausforderungen getrennt und unabhängig voneinander. Dadurch wird bei der Zusammenarbeit im Rahmen des institutionellen Netzwerks die langfristige Nachhaltigkeit des Ausbildungsprogramms sichergestellt. Mitglieder des erstellten Netzwerks sind die Vertreter des öffentlichen Sektors (Einbeziehung des Wettbewerbssektors), deren Mitwirkung die Möglichkeit bietet, die später auftretenden Probleme möglichst effizient und umfassend zu lösen. Die Mitgliedschaft des erstellten Netzwerks kann erweitert werden, sodass weitere Organisationen der Rahmenvereinbarung beitreten können.

Die Mitgliedschaft im Netzwerk übernimmt die Optimierung des im Rahmen des Projekts entwickelten Trainings- und Sensibilisierungsprogramms nach dem Projektabschluss, um die langfristige Gültigkeit der im Projekt initiierten Prozesse sicherzustellen. Das Netzwerk legt mit der Ausarbeitung einer sogenannten Policy Recommendation die Grundlage dafür, dass die Projektziele von Entscheidungsträgern akzeptiert werden und politische Bedeutung und Unterstützung erhalten. Diese langfristige Wirkung wird durch den die Funktion des institutionellen Netzwerks und die Verantwortung der Mitglieder beinhaltende Rahmenvertrag gewährleistet, ergänzt durch den dazugehörigen Strategie- und Aktionsplan.

The modular structure of the jointly developed training program enables the continuous adaptation of individual modules of the program to future challenges, independently of each other. Thus, the long-term durability of the training program is ensured during cooperation within the framework of the institutional network. The members of the created network are representatives of the public sector (with the involvement of the private sector), whose cooperation provides the opportunity for the most efficient and comprehensive solution to the problems that arise later. The membership of the created network can be expanded, so additional organizations can join the framework agreement.

The membership of the network undertakes the optimization of the training and attitude-building program developed within the project after the project closure, to ensure that the processes initiated in the project are valid in the long term. The network will lay the foundations for the project's objectives to be accepted by decision-makers and to gain political relevance and support by preparing a policy recommendation. This long-term effect is guaranteed by the operation of the institutional network, the framework agreement fixing the responsibilities of the members, supplemented by the related strategy and action plan.

www.interreg-athu.eu/hu/womenpuls
www.facebook.com/WomEn-Puls