

**NŐI KARRIER KORHATÁR NÉLKÜL –
GENERÁCIÓK EGYÜTTMŰKÖDÉSÉBEN
AZ MNKSZ COST KUTATÁSI
EGYÜTTMŰKÖDÉSEKBEN**

Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség:

Ferenczi Andrea elnök,

a „Női karrier korhatár nélkül” program kezdeményezője

Modláné Görgényi Ildikó

képzési szakértő, kutatás vezető

Hajós Katalin

alapító elnökségi tag, média szakértő

Időskor új megközelítésben – Konferencia

Károli Gáspár Református Egyetem

(Károlyi-Csekonics Palota)

Budapest, 2025. szeptember 26.





A MAGYAR NŐI KARRIERFEJLESZTÉSI SZÖVETSÉG (MNKSZ)

A 2003-ban alapított MNKSZ) célja a nők foglalkoztatásának elősegítése összhangban a családi háttér fontosságával, az élethosszig tartó tanulásban való részvétel biztosításával, a kormányzati, az üzleti, tudományos és civil szféra közötti párbeszéd elősegítésével, együttműködésben magyar, határon túli, európai és más külföldi civilszervezetekkel és szakértőkkel.

Az MNKSZ közhasznú civilszervezet, amely tevékenysége során átveszi mindazon külföldi jó példákat, amelyeket meghonosításra érdemesnek ítélt. Célja továbbá, hogy a magyar példákat megismertesse a világgal, az Európai Unióval és az ENSZ-szel kialakított kapcsolatrendszerén keresztül.

2009-től első magyar civilszervezetként részt vesz az ENSZ/ECOSOC munkájában, speciális konzultatív státusszal. Ezzel támogatja a globális ügyek hatékonyabb érvényesülését, különösen a női esélyegyenlőség, a női jogok, a nők mentális jólléte, a work-life balance, a fenntarthatóság, valamint a demográfiai kihívások terén.

22 éves kitartó munkánkkal igyekeztünk hozzájárulni, hogy az általunk képviselt témák (a női esélyegyenlőség a foglalkoztatásban, a női karrier korhatár nélkül, a work-life balance) fontossága mind a közgondolkodásba, mind a politikai mainstreambe bekerüljön.

Fontosnak tartjuk, hogy olyan speciális csoportok, mint a kisgyermekes anyák, az 55 év feletti nők, a vidéki nők, pályakezdő nők, és a fogyatékossgal élő nők esetében is megismertessünk jó példákat a családi élet és munkavállalás összehangolásának sikeres megvalósítására.

Egy „think tank” típusú civilszervezet vagyunk, 75 taggal.

Erősségünk a generációk összefogása, magyar és nemzetközi tapasztalatokkal rendelkező szakértő tagjaink együttműködése, akik tudásukat és felkészültségüket a Szövetség által kitűzött célok szolgálatába állítják, és a stratégiai partnerségek Magyarországon és külföldön.



Női karrier korhatár nélkül

Az MNKSZ 2009 óta hívja fel a figyelmet Magyarországon és egy nemzetközi szintre kiterjesztett awareness raising program keretében az idősödő nők helyzetére.

Célja, hogy az 55 év feletti nők lehetőséget kapjanak a munkaerőpiacon való részvételre, megoszthassák tapasztalataikat, vegyenek részt az élethosszig tartó tanulásban, vállaljanak aktív szerepet a társadalomban, ideértve az önkéntes munkát is, tudatosan készüljenek fel a hosszabb, egészségesebb, tartalmas életre.

PARTNEREINK:

**ENSZ-ben: UNECE, UN NGO Committee on Ageing, Geneva, International Network for the Prevention of Elder Abuse (INPEA)
EU szinten: Older Women Network Europe és Age Platform Europe
A világban: Civilszervezetek, Egyetemek**

EREDMÉNYEINK:

Előadások: Magyarországon saját rendezvényeinken (több mint 3000 résztvevővel), a Debreceni Egyetem Egészségtudományi Kara partnereként a Gerontológiai Napok tudományos konferenciákon, a Széchenyi István Egyetemen.

Az ENSZ-ben a CSW (Commission on the Status of Women) NGO fórumokon New Yorkban és online, UNECE rendezvényeken Genfben.

Meghívás a Madridi Idősügyi Cselekvési terv 2002 (MIPAA) keretében tartott UNECE (ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága) miniszteriális konferenciákra: 2012 - Bécs, 2017 - Lisszabon, 2022 - Róma

Magyar és nemzetközi szakértők, trénerek és előadók adatbázisa

Az MNKSZ által alapított elismerések:

„Legjobb női munkahely” pályázat és díj, alapítva 2007-ben,

„Női Karrier Életmű Díj”, alapítva 2013-ban, az MNKSZ 10 éves évfordulója alkalmából
Megjelenés a médiában.

Kutatások EU-s és Visegrádi Alap által támogatott projektekben.

Részvételünk COST akciókban.



NŐI KARRIER KORHATÁR NÉLKÜL – GENERÁCIÓK EGYÜTTMŰKÖDÉSBEN

Az elmúlt évek tapasztalatai – különösen a fiatalok és idősebbek körében végzett kutatásaink és a velük folytatott párbeszéd – világossá tették, hogy szükség van egy új, innovatív megközelítésre. Ennek szellemében indítottuk el a **„Női karrier korhatár nélkül – Generációk együttműködésben”** programot, amelynek célja a generációk közötti jobb megértés, a kommunikáció erősítése és a közös együttműködés elősegítése.

Meggyőződésünk, hogy minden generáció egyedi értéket és hozzájárulást képvisel. Az intergenerációs együttműködés nemcsak az **ageizmus ellensúlyozásának** egyik leghatékonyabb eszköze, hanem egyben előmozdítja az innovációt, a munkaerőpiaci alkalmazkodóképességet, a társadalmi kohéziót és az igazságosabb világ megteremtését is.

A program keretében olyan **platformokat és fórumokat** hozunk létre, amelyek lehetőséget adnak a generációk közötti találkozásra, kölcsönös tanulásra és tapasztalatcserére. Ezáltal minden korosztály folyamatosan hozzájárulhat a társadalom és a gazdaság fejlődéséhez – a fiatalok lendülete és kreativitása, valamint az idősebbek tudása és tapasztalata egyaránt értékes erőforrás.

2024-től 16–25 év közötti ifjúsági szakértők bevonásával alakítottuk ki a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség **ifjúsági szakértői háttérét**.

Ezzel mára a Szövetségünkben **öt generáció szakmai tudása és élettapasztalata összegződik**, amely kiemelkedő humán értéket jelent, és biztos alapot nyújt a **„Női karrier korhatár nélkül – Generációk együttműködésben”** programjaink sikeres megvalósításához.



Részvételünk az Európai Unióban COST (European Cooperation in Science and Technology) Akciókban az idősödés területén

Korábbi kutatási és programtapasztalataink – többek között az Erasmus+ és a Visegrádi Alap által támogatott projektek, a 2007 óta évente lebonyolított Legjobb Női Munkahely pályázat keretében végzett felmérések, valamint a 2009 óta futó „Női karrier korhatár nélkül” awareness raising program – olyan szakmai tudást, tapasztalatot, és nemzetközi kapcsolatokat biztosítottak számunkra, amelyek lehetővé teszik az aktív részvételt a nemzetközi tudományos együttműködésekben.

Civilszervezetünk feladata a gender szempontok érvényesítése és a nők helyzetének vizsgálata. Kiemelten fontosnak tartjuk a nő-család-karrier és a work-life balance szempontjainak megjelenítését. Tevékenységeink közé tartozik a magyar célcsoportokkal és stakeholderekkel való koordináció, speciális szempontú magyar országjelentések készítése, a kutatási eredmények hasznosítása és disszeminációja valamint a nemzetközi összehasonlítások elősegítése magyar és nemzetközi együttműködéseink keretében, az Akciók keretében találkozások szervezése Magyarországon.



LeverAge





KUTATÁSOK

a „Work inequalities in later life redefined by digitalization (DIGI-net)”

COST Akció keretében

Szerzők:

Modláné Görgényi Ildikó
kutatásvezető

Ferenczi Andrea
a Management Committee tagja a COST akcióban
Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség



Working Group 2:

Digitalisation and Age Culture in Organisations

Leader: Professor Matt Flynn, University of Leicester

**Contribution of the Association
for Women's Career Development in Hungary (AWCDH):**
COUNTRY PROFILE REPORT HUNGARY (2024)

Working Group 5:

Digitalisation and Media

Leader: Dr Maeve O'Sullivan, University of Galway

**Contribution of the Association
for Women's Career Development in Hungary (AWCDH):**
COUNTRY REPORT HUNGARY –
DIGITALIZATION AND MEDIA (2025)
CONCEPTUAL FRAMEWORK:
DIGITALIZATION, MEDIA AND OLDER PERSONS

Chapter for the Springer Book

The Mirrors of Digital Gender Balance

**Initiative of the Association for Women's Career Development in
Hungary (AWCDH). Contribution:**

Concept Analysis for 3 Countries: Hungary, Romania, UK
Hungarian Good Practices

Munkacsoport 2:

Digitalizáció és idősödéssel kapcsolatos kultúra a szervezetekben

Vezető: Matt Flynn professzor, University of Leicester

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) hozzájárulása:
ORSZÁGPROFIL JELENTÉS – MAGYARORSZÁG (2024)

Munkacsoport 5:

Digitalizáció és média

Vezető: Dr. Maeve O'Sullivan, University of Galway

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) hozzájárulása:
ORSZÁGJELENTÉS – MAGYARORSZÁG:
DIGITALIZÁCIÓ ÉS MÉDIA (2025)
KONCEPCIÓS KERET: DIGITALIZÁCIÓ, MÉDIA
ÉS IDŐSEBB KOROSZTÁLYOK (2025)

Digitalizáció a nemi egyensúly tükrében
Fejezet a Springer kiadásában megjelenő kötethez

**A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ)
kezdeményezése, hozzájárulása:**

Koncepció

Elemzés 3 országról: Magyarország, Románia, Egyesült Királyság
Magyar jó gyakorlatok

Időskori munkavállalással kapcsolatos egyenlőtlenségek újragondolása a digitalizáció segítségével (DIGI-net) COST Akció

Munkacsoport 2: Digitalizáció és korral kapcsolatos kultúra a szervezetekben

ORSZÁGPROFIL JELENTÉS – MAGYARORSZÁG (2024)

COST kutatás által meghatározott egységes szempontrendszer, amely alapján valamennyi ország felépítette az országjelentését:

1. Az ország digitalizációjának széles profilú bemutatása
2. A digitalizáció hatása a vállalkozásokra
3. Az idősödő munkaerő hatása
4. Munkáltatói és szakszervezeti válaszok
5. Munkáltatói bevált gyakorlat
6. Következtetés
7. Infotábla készítés



HUNGARY

Computers:Internet coverage of households 94% in 2022

Skills match: Basic general digital skills 28% 2021

Training:Reducing the digital divide (training 260,000 older adults in 2021)

Biggest challenges: Cost optimization, finding profitable digital developments, right-skilling

Businesses affected: The entire area of the economy, particularly the manufacturing industry, the electrical industry, agriculture, and adult education.

Employer responses: Providing the right work and digital environment in order to retain the workforce and ensure efficiency

Trade union responses:Support employees to receive the appropriate digital training needed for their work.

Good practice: Projects of the Association for Women's Career Development in Hungary (AWCDH)

"Women's Career for a Lifetime" Awareness Program – since 2009, Best Workplace for Women Competition and Award – since 2007. Established to point beyond the need for equal employment opportunities to the economic advisability and advantages of making more and more women part of the work force and to present good examples that other employers can also adopt. Annual surveys about women's employment and women's well-being (incl. 50+ women). Special database is available as a representative sample reflecting the opinion of about 24 thousand employees and several hundreds of HR managers.

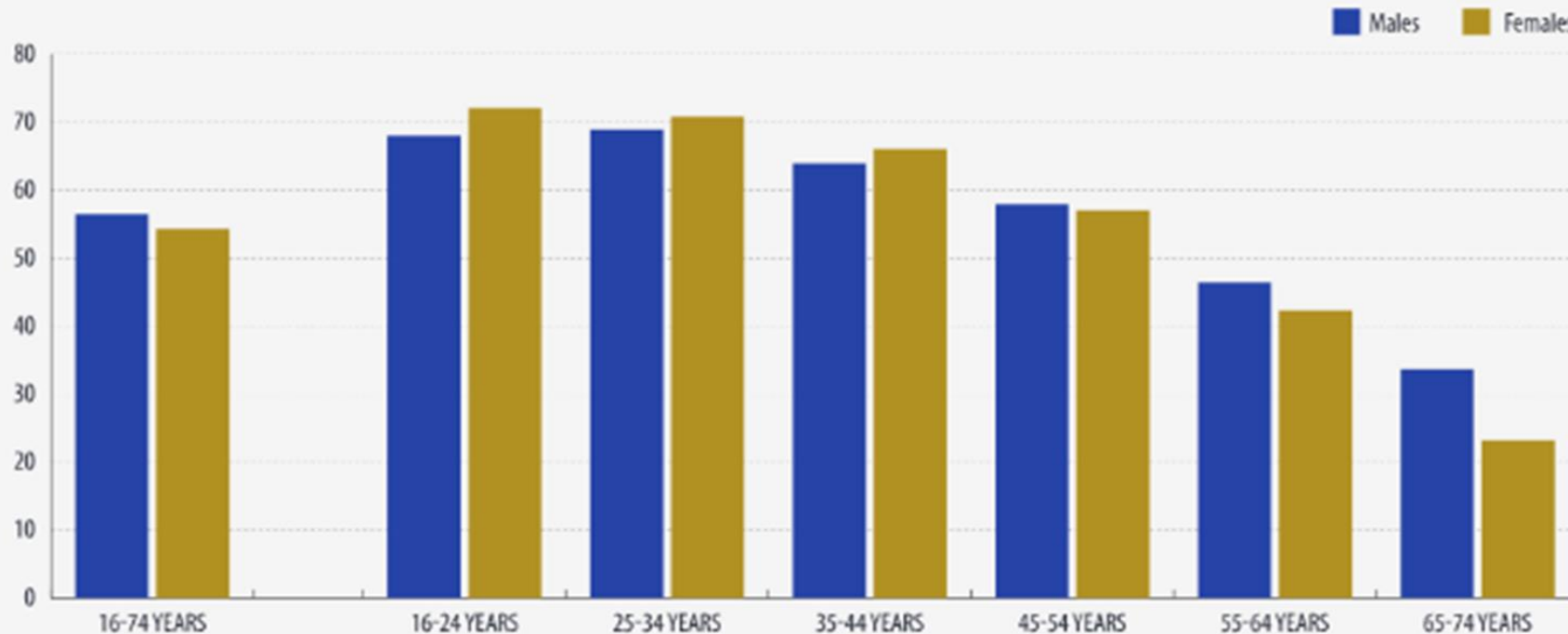
*<https://bestworkplaceforwomen.com/>. **Digital Success Programme** *Digital Success Programme of Hungary - A breakthrough in digital developments* <https://digitalisjoletprogram.hu/en/about>*

Időskori munkavállalással kapcsolatos egyenlőtlenségek újragondolása a digitalizáció segítségével (DIGI-net) COST Akció

Munkacsoport 2: Digitalizáció és korral kapcsolatos kultúra a szervezetekben ORSZÁGPROFIL JELENTÉS – MAGYARORSZÁG (2024)

Individuals with at least basic digital skills in the EU, 2023

(% of individuals by sex and age)



No data for Ireland is available, the EU aggregate has been estimated.

Időskori munkavállalással kapcsolatos egyenlőtlenségek újragondolása a digitalizáció segítségével (DIGI-net) COST Akció

Munkacsoport 5: Digitalizáció és média ORSZÁGJELENTÉS – MAGYARORSZÁG: DIGITALIZÁCIÓ ÉS MÉDIA (2025)

A médiában megjelenő képek és narratívák alakítják a társadalom képét az idősekről.

A Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság (NMHH) indította el a „Netre Fel!” programot, cél az idősebb korosztályt megismertesse a digitális világ alapjaival. Netrefel.hu, könnyen érthető és átlátható tudástárként szolgál.

A közösségi média és hagyományos média eszközökkel, valamint podcastokkal (Pl Magenta Podcast – a Telekom podcastje), is támogatják az időseket.

A személyes sikertörténetek, az intergenerációs együttműködés példái és a mentor szerepre építő narratíva segít

Az online közösségi platformok, virtuális klubok és egymást támogató digitális hálózatok lehetővé teszik, hogy az idősebbek ne csak információt fogyasszanak, hanem aktívan részt vegyenek a digitális társadalomban, ami új lehetőségeket teremt a munkaerőpiacon is, például rugalmas, részmunkaidős vagy projekt alapú munkaköröket.

A digitalizáció és a média együttes hatása átalakítja azt, hogy hogyan látjuk az időseket és milyen szerepet vállalnak a modern társadalomban és a munkaerőpiacon.

Az ilyen törekvések nemcsak az idősek megbecsülését erősítik, hanem elősegítik a korok közötti párbeszédet is, ami az egész társadalom javát szolgálja.

Kutatási szempontok: Alapstatisztikai adatok

Idősek oktatása

8 db kutatási kérdés egységes valamennyi ország számára

Időskori munkavállalással kapcsolatos egyenlőtlenségek újragondolása a digitalizáció segítségével (DIGI-net) COST Akció

Munkacsoport 5: Digitalizáció és média

KONCEPCIÓS KERET: DIGITALIZÁCIÓ, MÉDIA ÉS IDŐSEK (2025)

Kutatási probléma digitalizáció, média és idősek témában

Tudományos alapelv és model (Van Dijk, Carstensen)

Kulcsfogalmak részletezése

Alapdefiníciók

Alapelvek

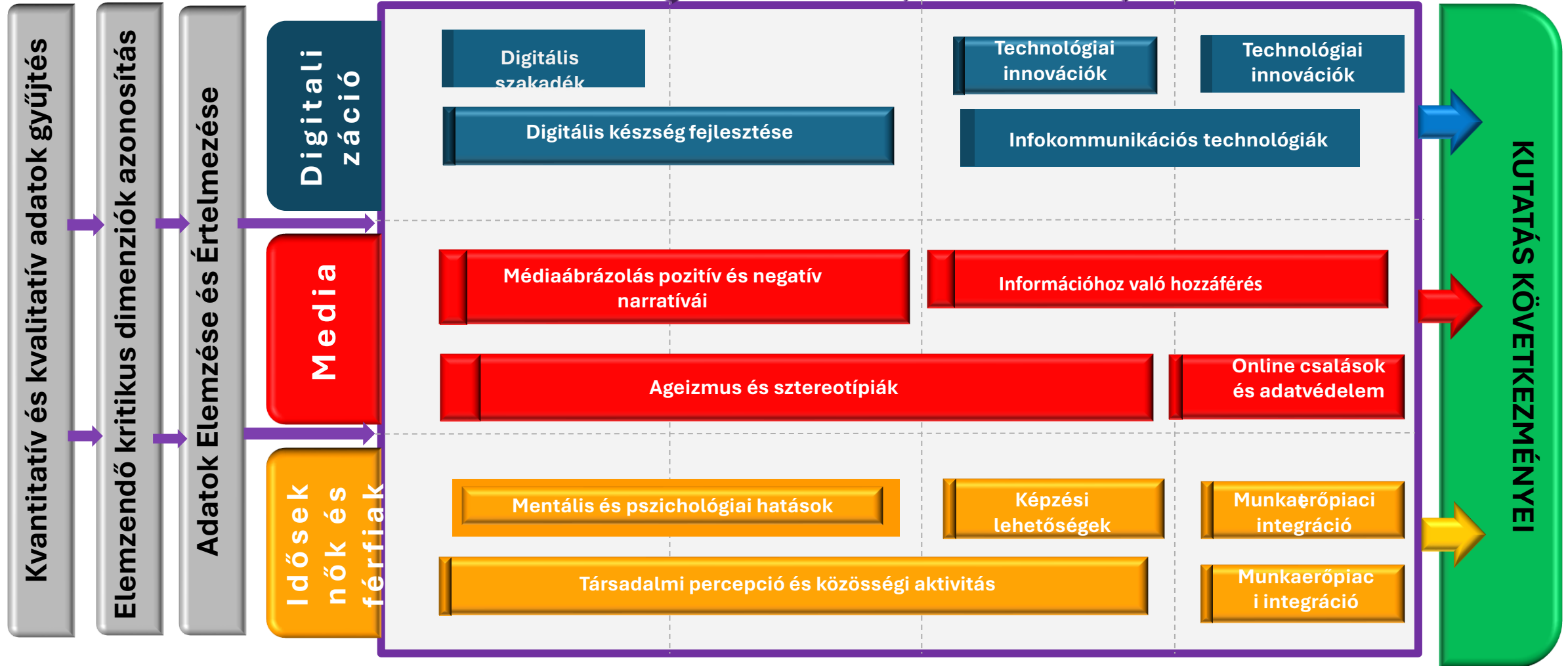
Az elemzendő kritikus dimenziók azonosítása

Komponensek

Módszertani elemek

Kutatás következményei

Conceptual Framework





Időskori munkavállalással kapcsolatos egyenlőtlenségek újragondolása a digitalizáció segítségével (DIGI-net) COST Akció

DIGITALIZÁCIÓ A NEMI EGYENSÚLY TÜKRÉBEN **Fejezet a Springer kiadásában megjelenő kötethez** a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) kezdeményezésére

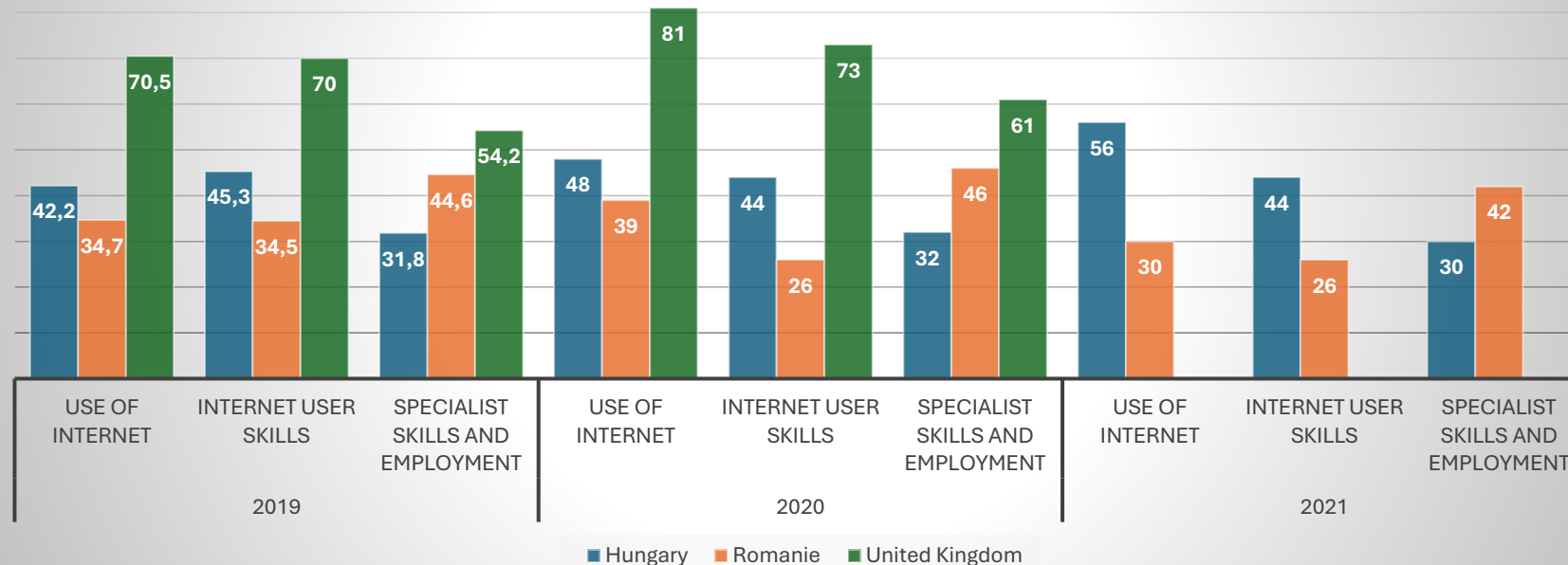
Koncepció:

- Az elmúlt 43 év összehasonlító vizsgálata, 3 ország esetében Magyarország, Románia, Egyesült Királyság
- Tükörbe nézünk először makró szinten, mert a digitalizáció, a digitális átállás hurrikánként tör előre.
- Adatelemzés gazdasági és társadalmi trendek figyelembevételével
- Mit jelent a digitális évtized az adatok tükrében (DESI indexek)
- Az időskori eltartottsági ráta és az öregedési index összefüggései
- A nők és az idősebb generációk a digitális átállásban
- Egyenlő és azonos súlyozással készített mérő rendszer. A nők digitális eredménytáblája (Women in Digital Scoreboard (WID))
- A WID eredménytábla a 13 indikátort három fő dimenzióba csoportosítja össze
- Elemzés Magyar jó gyakorlatok

Időskori munkavállalással kapcsolatos egyenlőtlenségek újragondolása a digitalizáció segítségével (DIGI-net) COST Akció

DIGITALIZÁCIÓ A NEMI EGYENSÚLY TÜKRÉBEN
Fejezet a Springer kiadásában megjelenő kötethez
A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) kezdeményezésére

Women in Digital Scoreboard (WID)





Időskori munkavállalással kapcsolatos egyenlőtlenségek újragondolása a digitalizáció segítségével (DIGI-net) COST Akció

DIGITALIZÁCIÓ A NEMI EGYENSÚLY TÜKRÉBEN **Fejezet a Springer kiadásában megjelenő kötethez** **A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) kezdeményezésére**

Magyarországi bevált jó gyakorlatok:

- A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség a „Legjobb Női Munkahely Pályázata” alapján 2007 óta évente végez felméréseket munkaadók és női munkavállalók körében. Ennek keretében kialakult a speciálisan a női munkavállalással és nők munkahelyi közérzetével kapcsolatos, az idősödő korosztályt is tartalmazó adatbázisuk, mint reprezentatív minta. A minta tükrözi több mint 24 ezer munkavállaló és több 100 cég vezető véleményét a 20-250 fő közötti és 250 főnél több foglalkoztatottal működő munkahelyek esetében.
A jó például szolgáló munkaadók az idősödő munkatársaknak a nyugdíjazás után részmunkaidős lehetőséget és egyedi megállapodást kínálnak, akik szívesen vissza is térnek.
- A Budapesti Műszaki Egyetem (BME,2021) Gazdaság- és Társadalomtudományi Kara 2500 kkv-t kérdezett meg a témában. Tévhit az, hogy az Y generációnál idősebbek elesetten állnak a technológiai vívmányok előtt. Sztereotípia az, hogy az idősebb generáció ellenáll a digitálizációval szemben.
- HR Portal, 2021.Beck & Partners fejvadász cég nyilatkozata: Több érv szól az ötven fölötti munkavállalók alkalmazása mellett, ezek közül is a legfontosabb a lojalitás. Az idősödő munkavállalók hosszabb időszakra keresnek munkát. A szakértelem, a tapasztalat mind a szakterületen, mind az emberekkel közös munkában és az alkalmazkodási képesség fontos munkavállalói erényeik.



KAPCSOLAT:

Ferenczi Andrea
alapító elnök

Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség
Speciális „Consultative NGO” státusszal rendelkező civilszervezet
az ENSZ Gazdasági és Szociális Tanácsa keretében

H-1118 Budapest, Ugron Gábor u. 28.

Mobil: +36 30 982 7093

E-mail: ferenczi@noikarrier.hu

<http://www.noikarrier.hu>

Támogatók:



**KULTURÁLIS ÉS INNOVÁCIÓS
MINISZTERIUM**



BETHLEN GÁBOR
Alapkezelő Zrt.



**Nemzeti
Együttműködési
Alap**



MINISZTERELNÖKSÉG