Erasmus+

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Reference IO:	IO1: Rapporto sullo stato dell'arte riguardo l'equilibrio della vita lavorativa delle donne in Europa
A2:	Stato dell’Arte
Project Title:	Miglioramento delle competenze dei formatori per sostenere le donne nei confronti dell'equilibrio della vita lavorativa
Project Acronym:	Ladies first!
Project Number:	2017-1-EL01-KA202-036219
Partner:	FVA new media research

Indice

Introduzione 3
1. Grecia 3
Analisi e ricerca 3
Questionari 5
Interviste/Focus groups 6
2. Francia 7
Analisi e ricerca 7
Questionari 8
Interviste/ Focus groups 9
3. Bulgaria 10
Analisi e ricerca 10
Questionari 10
Interviste/ Focus groups 11
4. Portogallo 11
Analisi e ricerca 11
Questionari 12
Interviste/ Focus groups 12
5. Italia 13
Analisi e ricerca 13
Questionari 13
Interviews/ Focus groups 14
6. Cipro 15
Analisi e ricerca 15
Questionari 17
Interviste/ Focus groups 17
Principali risultati della relazione dell'UE 18
Bibliografia 21

Introduzione

Il Progetto **Ladies First!** (2017-2019) ha come obiettivo creare un corso rivolto al **miglioramento delle competenze di psicologi, insegnanti, formatori, coach e consulenti**, al fine di **aiutare le donne a migliorare l'equilibrio tra la vita lavorativa e personale**, specialmente nel contesto della crisi. Sette organizzazioni partner (IASIS (Grecia), IEKEP (Grecia), ITG CONSEIL (Francia), Business Foundation for Education (Bulgaria), INSTITUTO DE SOLDADURA E QUALIDADE (Portogallo), FVA new media research (Italia) e CSI (Cipro)) lavorano insieme al fine di definire delle strategie comuni per gestire l'equilibrio della vita lavorativa per le donne in Europa.

I principali destinatari del progetto sono consulenti, formatori, coach e tutor, mentre quelli finali sono le donne, fruitrici dei servizi volti ad affrontare problemi di equilibrio tra vita lavorativa e privata. Affinché questo corso venisse strutturato il più utile e costruttivo possibile al fine di soddisfare i bisogni degli insegnanti, dei formatori e dei consulenti, è stato chiesto a ciascun partner di sviluppare un report nazionale, presentando dati reali sull'equilibrio vita-lavoro delle donne nel proprio paese. Per la realizzazione di ciascun rapporto nazionale, sono state condotte varie ricerche sia sul campo sia tramite questionari ed interviste. I risultati sono stati analizzati da dicembre 2017 ad aprile 2018. Lo scopo principale di questo rapporto è stato quello di fornire un quadro collettivo dello status delle donne in diversi paesi europei, incrociando le informazioni fornite dai vari partner.

Lo scopo di questo rapporto era quello di presentare una sintesi dei principali risultati circa l'analisi condotta in ciascun paese partner sulle questioni rilevanti nell'UE. Per ulteriori informazioni e dettagli sulle realtà nazionali e sulla ricerca condotta, si prega di consultare la relazione sullo stato dell'arte del progetto, in lingua inglese, disponibile nel sito web del progetto. (http://www. ladiesfirst-project.eu).

Risultati chiave dei rapporti nazionali

1. Grecia

Analisi e ricerca

In Grecia i divari tra uomini e donne, relativi alle statistiche sul mercato del lavoro, sono stati spesso attribuiti alla discriminazione, in assenza di altri fattori determinanti. Generalmente, l'equilibrio tra lavoro e vita privata (WLB) è considerato il motivo principale per cui gli individui non scelgono di intraprendere un lavoro di alto livello

(McKinsey e Leanin, 2015). Tuttavia, le donne sono sottorappresentate a tutti i livelli gerarchici aziendali in quanto sembrano avere meno opportunità di avanzare.
Oggi la Grecia ha un quadro giuridico progressivo sulla parità di genere nel mercato del lavoro, ma la sua attuazione è parziale e incompleta. Nonostante i significativi progressi in materia di partecipazione femminile al mercato del lavoro, le profonde pratiche di discriminazione di genere continuano a minare il raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere.

La crisi economica in Grecia ha avuto un impatto considerevole sui rapporti e le condizioni di lavoro, che hanno colpito le donne più degli uomini. Secondo i dati forniti dal Difensore civico greco ci sono stati casi di discriminazione nei confronti delle donne, in particolare per quanto riguarda le condizioni di gravidanza e le esigenze di maternità. Queste categorie erano più a rischio di disoccupazione o di conversione del loro contratto da full-time a part-time o di essere generalmente discriminate nonostante la legislazione comunitaria di protezione.

In Grecia, il piano d'azione nazionale sulla parità di genere 2016-2020, che costituisce un'iniziativa del Segretariato generale per l'uguaglianza di genere (GSGE), comprende i seguenti sei settori: 1) inclusione sociale e parità di trattamento delle donne che si trovano vittime di discriminazioni multiple, 2) lotta alla violenza contro le donne, 3) mercato del lavoro, riconciliazione famiglia-lavoro, 4) istruzione, formazione, media, cultura, sport, 5) salute e 6) partecipazione paritaria delle donne al processo decisionale.

Il Segretariato generale per l'uguaglianza di genere è stato partner del progetto "Innovazione e occupabilità per le donne, E-Women", cofinanziato dallo Spazio economico europeo (sussidi SEE 2009-2014). Il suo scopo è identificare l'attuale evoluzione della tecnologia in relazione alla partecipazione e alla sensibilizzazione delle donne, in particolare per le giovani donne, associate al campo dell'ITC e del lavoro(occupazione / occupabilità e imprenditorialità).

Nella pratica del counseling, ci sono alcuni servizi/ONG/associazioni disponibili che lavorano con l'integrazione della dimensione di genere, l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne contro la discriminazione e l'abuso. Tuttavia, vale la pena ricordare che in Grecia non vi erano molti dati pubblicati disponibili sulle politiche e le pratiche esistenti e sulle condizioni di conciliazione vita-lavoro per le donne.

Le seguenti sono le raccomandazioni politiche sviluppate da IEKEP e IASIS:
- Monitorare nuove leggi e politiche in materia di parità di genere, compresi programmi di formazione sulla parità di genere per le lavoratrici autonome.
- Programmi di formazione in materia di uguaglianza di genere per datori di lavoro privati, imprenditori, capi di dipartimenti di personale di grandi aziende e altri professionisti al

fine di contestare gli stereotipi di genere nel reclutamento di nuovi dipendenti e nel progresso dei dipendenti esistenti.
- Attuazione di programmi di formazione professionale per donne disoccupate, comprese le donne migranti.
- Creazione di reti di donne disoccupate e occupate in settori specifici dell'economia al fine di promuovere sinergie ed empowerment.
- Incentivi per le società private ad adottare obiettivi di parità di genere, come la creazione di banche dati su società che rispettano l'uguaglianza di genere e promuovere strategie di marketing e organizzative che promuovano la parità di genere nel mercato del lavoro.
- Corsi di specializzazione e campagne sulle molestie sessuali rivolte ai bisogni e ai diritti delle donne e degli uomini che lavorano nel settore privato e pubblico.
- Corsi di formazione per l'equa condivisione delle responsabilità domestiche e assistenziali di uomini e donne a casa e diffusione di informazioni che mettono in discussione stereotipi e pregiudizi sociali sul ruolo degli uomini nel lavoro domestico e di cura.
- Corsi obbligatori di uguaglianza di genere nell'istruzione primaria, secondaria e superiore.
- Formazione professionale di educatori e consulenti in materia di uguaglianza di genere riguardo al fenomeno del soffitto di vetro: incoraggiare le donne ad accedere a professioni dominate dagli uomini e agli studenti maschi di entrare in professioni dominate dalle donne.
- Promozione della ricerca scientifica sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro.

Questionari

Dei 33 partecipanti, il 62,5% ha valutato il coaching come estremamente importante nella propria pratica. I partecipanti hanno inoltre commentato l'importanza delle questioni relative all'equilibrio tra vita lavorativa e privata delle donne, affermando che questo aiuti i lavoratori ad acquisire maggiore fiducia in se stessi, prendere l'iniziativa e che, inoltre, contribuisca alla crescita, allo sviluppo ed all'apprendimento di nuove competenze, infine come il coaching e la sua metodologia come strumento di empowerment e di apprendimento attraverso l'esperienza soddisfo le esigenze dei clienti.

Alcune dei temi su quali vorrebbero ricevere formazione relativamente al sostegno e all'emancipazione delle donne nei confronti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata sono: background migratorio delle donne, life coaching, strumenti, definizione degli obiettivi e definizione delle priorità, gestione dello stress, tempo libero, equilibrio psicologico, diritti delle donne nell'UE, contrabbando, abuso di droga e abuso nei confronti delle donne, sindrome da burn out, disoccupazione, gestione dei conflitti, ruoli sociali e di genere, ruolo partecipativo del padre, congedi parentali, protezione maternità, capacità comunicative efficaci, abilità di presentazione. Alcuni partecipanti hanno anche

menzionato alcune tecniche per la realizzazione di corsi di formazione come case studies, questionari / scale e attività non formali.

Interviste/Focus groups

Secondo l'analisi condotta da IEKEP, in relazione alla conoscenza dei partecipanti circa i corsi di formazione dedicati alle donne, tutti hanno fatto riferimento al Centro di ricerca per l'uguaglianza di genere (KETHI), l'ente pubblico greco che si occupa sia di condurre ricerche sociali su questioni di uguaglianza di genere, sia di usare questa conoscenza, proporre e attuare politiche, pratiche e azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere. Il KETHI occasionalmente fornisce corsi di formazione specifici per i consulenti riguardo diverse questioni femminili. Tutti i partecipanti hanno un'esperienza significativa nella formazione con un'attenzione particolare alle questioni di mainstreaming di genere.
Gli argomenti legati all'inserimento professionale hanno suscitato maggiore interesse. In particolare, le tecniche di autovalutazione (che facilitano il potenziamento delle proprie capacità) e la pianificazione mirata (per l'organizzazione della vita e della motivazione) sono considerate le più utili.

Le qualifiche professionali delle donne in Grecia sono principalmente nel campo delle professioni umanitarie (psicologia, assistenza sociale), infermieristica e professioni assistenziali, insegnanto, vendita, cibo e turismo. Un'altra tradizione significativa per la Grecia è l'imprenditoria femminile. Le piccole e medie imprese svolgono un ruolo significativo nello sviluppo dell'economia nazionale in Grecia e costituiscono una delle principali fonti per la creazione di nuove posizioni di lavoro.

I formatori e i consulenti greci, molto interessati ai progetti dell'UE, considerano i seguenti strumenti importanti da utilizzare:
1) raggiungimento dell'equilibrio delle donne in ruoli diversi,
2) discussioni sulle loro aspettative professionali,
3) i datori di lavoro devono essere informati riguardo questioni di mainstreaming genere
4) informazioni sui diritti e doveri professionali e
5) prevenzione del burn out.

Tutti i partecipanti riconoscono l'enorme bisogno di ulteriori corsi di formazione, anche per aggiornare le metodologie e gli strumenti che hanno adoperato in passato.
Secondo il loro parere gli argomenti per questi corsi dovrebbero essere:

Per le donne/beneficiarie (per comprendere meglio le loro diverse posizioni nei confronti della vita personale e professionale al fine di raggiungere il massimo equilibrio e stabilità):

- Descrizione del ruolo / priorità
- Empowerment / autostima
- "Vision" / Pianificazione della carriera

- Gestione del tempo

Per i formatori/consulenti (per ottenere nuove informazioni e metodologie nel loro processo di formazione e per aggiornare la propria capacità al fine di facilitare i beneficiari con il loro equilibrio vita lavorativa / personale):

- Principi di coaching
- Prevenzione del Burn out
- Rottura di stereotipi
- Moduli dedicati all'equilibrio vita lavorativa / personale

Secondo l'analisi condotta da IASIS, i partecipanti non hanno ricevuto alcuna formazione nel quadro dell'istruzione formale, mentre una certa formazione (es. seminari di consulenza) nel quadro dell'istruzione non formale, tuttavia, non gli è stata fornita alcuna formazione sul tema dell'equilibrio vita-lavoro. Secondo le osservazioni dei partecipanti, le donne cercando di preservare l'equilibrio all'interno della famiglia, assorbono i conflitti e spesso si trovano a dover affrontare disturbi mentali, problemi emotivi, stress, bassa autostima e autoefficacia percepita possibilmente legata a tutto quanto sopra.
Secondo gli intervistati, dovrebbe esserci una definizione concreta degli aspetti dell'equilibrio lavoro-vita, nel senso che è necessaria una differenziazione tra lavoro, vita familiare e tempo personale quando si esamina la questione dell'equilibrio lavoro-vita. I partecipanti hanno trovato in generale politiche e servizi di supporto rivolti alle donne non adeguati.

Per quanto riguarda gli obiettivi, quando si lavora con le donne i counsellors hanno sottolineato che l'approccio dovrebbe essere individualizzato e rivolto alla prioritizzazione degli obiettivi di vita, gestione delle emozioni, auto-percezione, definizione dei limiti, assertività, condivisione delle responsabilità, consapevolezza del carico multiplo e bilanciamento tra i diversi compiti, ruoli e parti del sé.

Gli argomenti di formazione specifici per i professionisti proposti dai consulenti sono: competenze trasversali, questioni di genere, discriminazione e stereotipi, psicologia e maternità delle donne e alcune informazioni di riferimento su legislazione e reti.

2. Francia

Analisi e ricerca

Secondo una ricerca condotta nel 2017 in Francia, le donne risultano, anche se piú qualificate, penalizzate a livello lavorativo rispetto agli uomini: la loro paga é inferiore di circa il 16%, le loro carriere sono minacciate dalla maternitá e piú dei 3/4 di esse afferma di essere state vittime di discriminazioni sessuali sul posto di lavoro.
In Francia, esistono otto leggi con l'obiettivo di favorire uguaglianza professionale tra

donne e uomini nelle aziende. In particolare, la legge Roudy del 1983; la legge del 2011 che impone alle societá consigli di amministrazione composti per il 40% da donne; ed infine, la legge del 4 agosto 2014 la quale sanziona le aziende che non rispettano l'uguaglianza di genere con multe che possono raggiungere l'1% del libro paga. Il problema dei nostri giorni é che il 60% delle compagnie non rispetta queste leggi. Lo Stato sanziona solo lo 0,2% di questi, nonostante il deficit: nel 2016 solo 116 aziende sono state multate per mancato rispetto della parità di genere con un totale di 613.000 euro.

Sono state identificate tre iniziative di successo tra cui: 1)campagne di sensibilizzazione per incentivare la paritá tra i sessi sul posto di lavoro: alcune reti costituite da donne hanno dimostrato che rinforzare l'uguaglianza tra uomini e donne è un vero e proprio vantaggio sia economico sia strategico. 2)manovre che devino fantasie di un mercato femminista: alcuni esperti di paritá ed ugualglianza hanno denunciato anche questo fenomeno ed infine 3) promuovere la creazione ed il supporto di iniziative come "Retravailler", le quali dedicano le loro attività ad aiutare le donne in difficoltà: queste associazioni sono economicamente fragili. Di seguito alcune raccomandazioni formulate da ITG CONSEIL:

- Rinforzare le leggi vigenti
- Migliore comunicazione con le donne
- Promuovere ed applicare una filosofia di uguaglianza tra i sessi attraverso campagne
- Promuovere la diversità e la varietà dei sessi nei settori scientifici e tecnologici
- Sviluppare un piattaforma digitale dove sia possibile connettere gli giovani studenti con donne di successo, che fungano da mentori per i futuri lavoratori e li ispirino e li invoglino a raggiungere i propri obiettivi.

Questionari

Secondo l'analisi condotta risulta importante ai fini del progetto sviluppare degli strumenti efficaci tanto quanto favorire l'unione tra le persone, ció significa che lo sviluppo di una rete potrebbe essere una buona opportunità. I soggetti rispondenti al questionario hanno sottolineato la volontá di ricevere maggiori attivitá transversali tra educatori e aziende locali, nonché formazione, coaching e consulenza di qualitá superiore. Manca innovazione nelle loro tecniche lavorative e si sente forte la necessità di aggiornamento. Per quanto riguarda il coaching, le risposte ai questionari hanno mostrano come questo sia uno strumento valido per il supporto delle donne nel pianificare ed eseguire i percorsi scelti. Emerge la mancanza di supporto tra colleghi e/o da parte dei superiori, in alcuni casi gli intervistati hanno espresso il desiderio di lavorare in coppia e di condividere il

proprio lavoro ed i propri risultati con la compagnia, di ricevere formazione aggiuntiva, coaching o counselling.

La dimensione educativa é chiaramente molto importante ma alcuni corsi di formazione, di coaching e counselling, non sono riconosciuti come "educazione" in Francia, poiché non portano al conseguimento di diploma o altri riconoscimenti.

É stato chiesto ai partecipanti di fornire alcuni argomenti sui quali desidererebbero ricevere formazione e approfondimenti professionali, relativi al campo del supporto e dell'empowement delle donne attraverso il raggiungimento dell'equilibrio vita privata e lavorativa (di seguito la lista): riconoscimento delle qualifiche, aggiornamento delle competenze, importanza della volontà, strumenti, coaching, supporto (finanziario o di rete), supporto psicologico, disoccupazione, gestione dei conflitti, ruoli sociali e di genere, ruolo partecipativo del padre, congedi parentali, assistenza ai bambini, protezione maternità, famiglia supporto, supporto monetario e programmi di sostegno finanziario pubblico.

Interviste/ Focus groups

Durante le interviste i principali argomenti di discussione affrontati sono stati: Equilibrio vita lavorativa e privata, carenza di specifici programmi di supporto e formazione, bisogno di sostegno (psicologico ed economico), sostegno alle donne sulla maternitá, mancanza di strumenti per contrastare le discriminazioni legate al sesso, gestione di tempo e spazio, riconoscimento e gestione dello stress, mancanza di confidenza e fiducia in se stesse. Secondo gli intervistati gli argomenti più importanti legati all'empowerment femminile sono:

Consapevolezza delle proprie capacitá(auto-consapevolezza), fiducia in se stessi, conoscenza delle normative vigenti in materia, capacitá di raccontarsi e presentarsi, gestione del tempo, organizzazione delle priorità e delle attivitá, problem solving, abilitá nel definire obiettivi raggiungibili e flessibili secondo i propri limiti e le proprie capacità, gestione dello stress e tecniche di rilassamento, gestione dei rischi e dei conflitti, comunicazione, relazione ed equilibrio all'interno della coppia e della famiglia, rapporti con i colleghi e spirito di squadra, collaborazione, apprendimento reciproco e condivisione della conoscenza, come essere ambiziosi e come stabilire obiettivi e goal ambiziosi (professionali).

3. Bulgaria

Analisi e ricerca

La legislazione bulgara riguardo l'uguaglianza di genere è in linea con la legislazione europea, dal momento che il paese é un membro stato. A livello nazionale viene garantito uguale trattamento sia a donne che a uomini, tali atti legislativi sono inclusi nella costituzione della Repubblica Bulgara, nel codice del lavoro, nel codice della sicurezza sociale, nell'atto di assistenza sociale, nell'atto che protegge le violenze domestiche, e ancora in molte altre leggi. Secondo recenti pubbliche discussioni riguardo la convenzione di Istanbul è stato reso noto esplicitamente che vi è un bisogno cruciale verso un'educazione ed una consapevolezza pubblica sulle problematiche legate al genere in Bulgaria.

L'attuale strategia nazionale per la promozione della parità di genere 2016-2020 che stabilisce e disciplina le priorità e le politiche pertinenti è stata adottata dal Consiglio dei ministri il 14 novembre 2016. I principali settori prioritari sono: aumentare la partecipazione delle donne sul mercato del lavoro garantendo uguale grado di indipendenza economica, diminuzione delle differenze retributive e reddito basato sul genere, ispirando l'uguaglianza di genere nei processi decisionali di assunzione, combattendo con la violenza legata al genere, protezione e sostegno per le vittime, e cambiamento degli esistenti stereotipi pubblici basati sul genere nelle diverse sfere della vita pubblica.

L'iniziativa "HeForShe" delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne è stata sostenuta da Schneider Electric in Bulgaria.

Questionari

In relazione alla formazione e allo sviluppo professionale, tutti i partecipanti hanno indicato che è molto importante partecipare ai corsi di formazione per il loro sviluppo professionale e per l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata delle donne e lo hanno delineato come molto importante e significativo. L'importanza del coaching nelle loro prestazioni professionali è molto apprezzata dai partecipanti.

Come uno dei partecipanti ha affermato: "secondo le mie osservazioni, il coaching è uno degli strumenti più potenti per l'auto-trasformazione perché riporta l'attenzione e la forza nelle mani degli coaches, evitando ogni speculazione". Un altro interessante e rilevante commento viene da un consulente che racconta: "nella mia pratica, sto lavorando con donne con difficoltà nel mantenere un equilibrio tra la loro vita personale e professionale, essere buone madri e mogli, e allo stesso tempo professioniste. Devono imparare ad adottare una nuova strategia comportamentale adattabile e talvolta riprendere il controllo della propria vita ".

Gli argomenti di formazione proposti dai partecipanti sono: buone capacità di gestione e pianificazione del tempo, abilità nell'applicazione di metodi / tecniche di riduzione dello stress, prontezza e flessibilità, legate alla delega di compiti ad altre persone / organizzazioni di cura del bambino, capacità di negoziazione (in comunicazione con partner / datore di lavoro), comprensione e accettazione della gerarchia e delle priorità individuali dei valori.

La grande varietà di temi suggeriti, come argomenti di formazione e sviluppo, dai partecipanti indica una seria necessità di formazione e strumenti di supporto per la comunità professionale.

Interviste/ Focus groups

Secondo gli intervistati, le iniziative a sostegno dell'equilibrio tra lavoro e vita privata delle donne non sono molto popolari in Bulgaria a livello di autorità. Per quanto riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita professionale in Bulgaria, vengono offerti pochi corsi di formazione e seminari per insegnare alle persone come vivere in modo equilibrato. Non ci sono state iniziative e pratiche importanti negli anni passati. Gli sforzi principali e il lavoro svolto sono nel settore delle ONG. La maggior parte degli intervistati ha dichiarato di leggere in bulgaro soprattutto i documenti legislativi e in inglese diversi testi, articoli, materiali collegati al proprio lavoro. Come uno degli intervistati ha dichiarato: "sfortunatamente vi è bisogno di tali materiali, ma nessuna o scarsa disponibilità".
La necessità di educare/formare le donne sull'equilibrio lavoro-vita privata è indiscutibile per i professionisti intervistati. Le aree che hanno sottolineato includono: autostima, comunicazione, psicologia positiva, progettazione della vita, gestione del tempo, assertività e supporto e visione da pari per le donne che sentono difficoltà a bilanciare il loro lavoro e la vita personale.

Tra i bisogni di formazione specifici identificati vi sono: l'uso della narrazione, la motivazione di diversi clienti, il miglioramento delle capacità personali (rispetto di sé, autostima, comunicazione, gestione dei conflitti), gestione del tempo, uso di storie di

successo reali; teorie sul processo decisionale e sull'assertività, su come aiutare i loro clienti a comprendere i loro valori, a stabilire priorità, leadership e intelligenza emotiva.

4. Portogallo

Analisi e ricerca

Una lettura generale dell'attuale legislazione portoghese dimostra che la promozione della conciliazione tra vita professionale, familiare e personale dipende dalla partecipazione attiva progressiva degli uomini alla vita familiare e alla partecipazione delle donne alla vita pubblica, consentendo a entrambi di investire il loro pieno potenziale nella società. L'equilibrio tra lavoro e vita privata dipende anche dall'eliminazione della segregazione professionale basata sul genere e dalla riduzione del divario retributivo di genere che persiste.
In Portogallo è ancora in vigore il "V Piano nazionale per l'uguaglianza di genere, cittadinanza e non discriminazione (2014-2017)" il quale integra le principali politiche nazionali verso la promozione della parità di genere in tutti i settori della governance, inclusa una forte componente nell'attività di tutti i ministeri, fornendo un importante strumento di coordinamento intersettoriale per le politiche di uguaglianza di genere e non discriminazione sulla base del genere e dell'orientamento sessuale.
Per quanto riguarda l'uguaglianza di genere e le questioni più specifiche relative alla conciliazione tra vita personale, familiare e professionale, la legislazione più recente è raggruppata come segue:

- Risoluzione del Parlamento portoghese numero 260/2017 del 30 novembre 2017: Una risoluzione che raccomanda al governo di adottare misure per garantire l'effettivo rispetto dell'orario di lavoro e la conciliazione del lavoro con la vita familiare.

- Risoluzione del Parlamento portoghese numero 116/2012 del 13 luglio 2012: Una risoluzione che raccomanda al governo di adottare misure di valorizzazione familiare che facilitino la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

Molte delle iniziative volte alla promozione della conciliazione della vita personale, familiare e professionale sono promosse da CIG e CITE in collaborazione con altre istituzioni pubbliche, come le autorità locali o le istituzioni private. Queste iniziative possono essere campagne di sensibilizzazione, programmi di formazione, sviluppo di materiale educativo, relazioni sulle buone pratiche, ecc.

Questionari

Il 73% degli intervistati ha affermato che è importante per loro ricevere una formazione sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per le donne. La metà di loro considera il coaching "molto importante" nel contesto delle loro organizzazioni.
In relazione ai temi di formazione, i partecipanti hanno mostrato interesse per i seguenti temi: normative, partecipazione degli uomini alla vita familiare, parità salariale, politiche di conciliazione, partecipazione, conciliazione temporale, segregazione di genere nel mercato del lavoro, movimento dei diritti delle donne, uguaglianza di genere e vita familiare, congedo parentale, vita familiare, orari di lavoro flessibili, orari di lavoro fissi vs tempo libero, produttività rispetto alle 8 ore lavorative, progettazione del bilancio di vita, legislazione specifica sulla conciliazione della vita personale e professionale (ad esempio congedo di maternità, sostegno familiare, assenze dal lavoro per il sostegno familiare, ecc.), competenze trasversali, gestione delle emozioni, relazioni interpersonali, regolazione emotiva, intelligenza emotiva, pressione sociale, motivazione, abilità sociali, sviluppo e gestione della carriera e processo decisionale.

Interviste/ Focus groups

Secondo gli intervistati, l'equilibrio tra lavoro e vita privata è profondamente legato alla parità di retribuzione e quando si affrontano questi argomenti, le persone dovrebbero essere consapevoli della legislazione nazionale, europea e persino internazionale in merito. Per quanto riguarda lo sviluppo di materiale didattico e risorse, gli intervistati hanno indicato le "Guide all'istruzione per genere e cittadinanza" del CIG e il "Corso di formazione sull'uguaglianza di genere". Hanno anche indicato che è necessario educare le donne sull'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita personale. È stato anche suggerito che sarebbe un bene investire sulla formazione non formale, soprattutto facendo uso della pedagogia dell'educatore e filosofo brasiliano Paulo Freire, ad es. insegnando agli studenti a leggere il mondo in modo che possano essere in grado di trasformarlo.

Per quanto riguarda la formazione e il proprio sviluppo professionale, la maggior parte degli intervistati non ha ricevuto alcuna formazione specifica sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Tuttavia, ritengono importante averla perché è un problema che a volte

rientra tra le problematiche dei loro clienti. Quando hanno commentato le leggi/pratiche esistenti relative all'equilibrio vita-lavoro, hanno affermato di non avere una profonda conoscenza dell'argomento.

Un altro suggerimento importante è l'importanza di educare i genitori a decostruire progressivamente, fin dalla tenera età, per essere giusti modelli sociali.

Sono stati suggeriti i seguenti argomenti di formazione: gestione del tempo (come insegnare agli altri a gestire il loro tempo), la questione delle convinzioni (autocoscienza per l'argomento), decostruzione delle credenze (mentalità) e metodologie di coaching (considerare l'incorporazione: " La domanda potente "in modo che la persona sia consapevole della sua realtà).

È stato sottolineato che questo tipo di progetti dovrebbero essere indirizzati anche ai responsabili delle risorse umane, o dirigenti di aziende, a chi pone la responsabilità di creare misure che consentano alle donne di conciliare la propria vita professionale con la propria vita personale e familiare. Secondo i partecipanti, l'equilibrio vita-lavoro è anche un problema per gli uomini, perché anche gli uomini subiscono discriminazioni sociali se, per esempio, assumono compiti che sono tradizionalmente attribuiti alle donne.

5. Italia

Analisi e ricerca

In Italia, i dati più allarmanti riguardano il trattamento economico, la discrepanza delle opportunità tra i due sessi non mostra segni di diminuzione, mentre altri paesi europei hanno iniziato a correre verso l'uguaglianza e ad acquisire competitività.Con il Decreto del 12 settembre 2017, Misure di conciliazione, il Governo italiano ha completato il quadro normativo di riferimento relativo alle agevolazioni e alle misure organizzative focalizzate sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Il decreto si rivolge alle aziende che adottano misure a supporto dei dipendenti, uomini e donne, per conciliare famiglia e lavoro, con incentivi fino a 110 milioni di euro per il biennio 2017-2018. C'è bisogno di "più flessibilità, l'opzione part-time, l'allestimento di nidi aziendali per consentire alle donne di coniugare meglio le esigenze professionali con quelle familiari". Questo è quanto emerge dal sondaggio "Il lavoro che vorrei" promosso dal portale "Cliccalavoro" per individuare gli ostacoli che limitano la carriera femminile.

Questionari

Secondo il sondaggio, quasi la metà degli intervistati ritiene che il coaching sia importante nel proprio lavoro per i seguenti motivi: aumenta il livello di consapevolezza individuale e aiuta le relazioni interpersonali, elementi sia essenziali per il lavoro di gruppo che per le prestazioni lavorative individuali a tutti i livelli, è una guida per le donne che hanno bisogno di aiuto nel prendere decisioni, è un modo di lavorare non invasivo, con obiettivi limitati ma efficaci, è una metodologia di lavoro che consente lo sviluppo delle competenze, è fondamentale (come un processo continuo di allenamento costante), è un

ottimo strumento per lavorare su obiettivi specifici, consente la collaborazione e la condivisione di idee, affronta le esigenze delle donne, integra il lavoro psicoterapeutico e questo tipo di supporto consente alla loro formazione di essere più produttiva.
Secondo il sondaggio, le ragioni per le quali le donne cercano i servizi dei professionisti sono:
-ottenere suggerimenti e consigli pratici sull'ambiente di lavoro, sia dal punto di vista tecnico che emotivo, perché vogliono essere ascoltati,
-ottenere supporto su empowerment e consigli sull'autorealizzazione, per ottenere supporto nel far fronte a una situazione critica,
-ottenere aiuto per ridurre il livello di ansia, imparare come lavorare per essere più distaccato/obiettivo e ottenere aiuto per diventare più consapevoli di se stessi.

Quindi, come conseguenza e come indicato dal FVA, il professionista dovrebbe: essere in grado di creare familiarità, essere un solido punto di riferimento, essere empatico e sintonizzato, prendere in considerazione le caratteristiche della persona, rispettare il tempo del paziente (raggiungere gli obiettivi gradualmente) , adottare protocolli e procedure non rigidi (dovrebbe essere flessibile e personalizzare il supporto ai bisogni del paziente), avere un ruolo proattivo, comprendere il vero problema e non affrettare i tempi.

Interviews/ Focus groups

Secondo le interviste, l'80% degli intervistati non ha ricevuto alcun tipo di formazione su come interagire con le donne e come contribuire al loro empowerment. Il 40% degli intervistati non è a conoscenza delle pratiche esistenti promosse dal governo del loro paese in relazione all'integrazione della dimensione di genere e al coaching, in particolare per quanto riguarda le donne e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Il 70% degli intervistati non utilizza materiale informativo indirizzato all'equilibrio tra lavoro e vita privata (ad esempio, per quanto riguarda i diritti delle donne, gli obblighi, ecc.). Tutti gli intervistati ritengono che vi sia la necessità di educare/formare coaches, consulenti, educatori e formatori su come istruire e responsabilizzare le donne sull'equilibrio lavoro-vita.

Secondo gli intervistati i temi più importanti per l'empowerment delle donne sono: consapevolezza del proprio valore (auto-consapevolezza), consapevolezza delle proprie capacità, autostima, capacità di riflettere sulle esperienze personali, gestione del tempo, organizzazione delle priorità e delle attività/problem solving, capacità di definire delle priorità e imparare ad essere meno perfezionisti, capacità di fissare obiettivi fattibili e raggiungibili, importanza di saper dire di no, capacità di vivere legami emotivi con un buon grado di indipendenza psicologica, gestione dello stress e relax tecniche, gestione dei conflitti, gestione del cambiamento, resilienza, empatia, comunicazione e dialogo, psicoeducazione, abuso / violenza di genere, relazione e equilibrio dei ruoli nella coppia / famiglia, relazione con i colleghi e spirito di squadra; lavoro di squadra, collaborazione, apprendimento reciproco e condivisione della conoscenza, relazione tra donna e

tecnologia social network, iperconnessione, smartphone, ecc.), consapevolezza dei diritti alla privacy (non essere contattato eccessivamente).

Secondo gli intervistati questi sono gli argomenti che possono migliorare le competenze dei professionisti che lavorano con le donne nella gestione dell'equilibrio tra vita personale e lavorativa: conoscenza delle normative, convenzioni e strutture attive per il sostegno delle donne, creare una rete di cooperazione e sostegno tra le donne in la stessa situazione, la conoscenza delle strutture di aiuto, la collaborazione e il coinvolgimento di altri membri della famiglia coinvolti, sperimentare se stessi per trovare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, consapevolezza e conoscenza della diversità e della cultura sull'identità di genere, metodi per aumentare la consapevolezza anche da un punto emotivo vista, metodi di analisi dei punti di forza e di debolezza, metodi orientati all'empowerment delle donne, metodi per la gestione delle competenze, abitudini mentali e comportamentali, strumenti per l'organizzazione e la gestione del tempo, del lavoro e delle attività familiari; Strumenti di pianificazione e strategia, condivisione delle conoscenze e apprendimento reciproco tra professionisti, gruppi di supervisione, aggiornamento professionale costante e conoscenza delle nuove professioni.

6. Cipro

Analisi e ricerca

A Cipro le legislazioni individuate che riguardano l'uguaglianza tra uomini e donne, in termini di una più ampia regolamentazione delle questioni che riguardano i due gruppi e anche nel campo dell'occupazione sono: Legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne nei piani professionali e assicurazioni sociali (L. 133 (I) / 2002), Legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'occupazione e nella formazione professionale (L. 205 (I) / 2002), Legge sul congedo parentale e il congedo per cause di forza maggiore (L. 47 (I) / 2012) e legge di protezione della maternità (L. 100 (I) / 1997).

A Cipro, il ministero della Giustizia e l'ordine pubblico ha attuato per il periodo 2014-2017 il piano d'azione nazionale per la parità tra uomini e donne. La valutazione dell'attuazione del piano d'azione 2014-2017 ha indicato una serie di settori che necessitano miglioramenti. Per fare ciò, lo stato sta elaborando un nuovo piano d'azione per il periodo 2018-2021. Il nuovo piano d'azione (2018-2021) secondo il ministro della Giustizia e dell'ordine pubblico avrà le seguenti priorità:

1) promozione efficace della parità tra uomini e donne/riforma amministrativa,

2) aggiornamento/miglioramento del quadro giuridico,

3) pari rappresentanza nelle posizioni decisionali,

4) eradicazione/Prevenzione/Gestione della violenza contro le donne,

5) potenziamento finanziario delle donne - Eradicazione della povertà, e

6) estirpazione di stereotipi e pregiudizi sociali.

Oltre al lavoro del Ministero della Giustizia e dell'Ordine pubblico, il Ministero dell'Energia, del Commercio, dell'Industria e del Turismo attua un programma per la promozione dell'imprenditoria femminile. Il programma rientra nel programma operativo "Competitività e sviluppo sostenibile" (2014-2020).

Oltre a questi ci sono alcuni servizi disponibili, ONG ed associazioni che lavorano con l'integrazione di genere, uguaglianza di genere e empowerment delle donne contro la discriminazione e gli abusi: "The Hub" Cypriot Women's Leadership Network, MIGS: Mediterranean Institute of Gender Studies, Cipro Gender Equality Observatory, National Macchine per i diritti delle donne - Ministero della giustizia e dell'ordine pubblico, OWAAT Una donna alla volta, BRW CIPRO-CIPRO FEDERAZIONE DI DONNE COMMERCIALI E PROFESSIONALI, Consiglio ACM sulle donne nel settore informatico, Cattedra UNESCO in uguaglianza di genere e responsabilizzazione all'Università di Cipro, e Cyprus Women's Lobby (rete di 16 organizzazioni e ONG).

Le seguenti sono le raccomandazioni politiche di CSI:

- Sviluppo di iniziative a favore della famiglia sul luogo di lavoro e sensibilizzazione delle organizzazioni e dei datori di lavoro su questi temi.
- Promuovere e aumentare l'occupazione, la progressione e la conservazione delle donne, principalmente nel campo scientifico, tecnologico e ingegneristico.
- Formazione sulla diversità e inclusione per manager, risorse umane e specialisti del personale al fine di acquisire le competenze necessarie per gestire e sostenere con successo non solo le donne ma tutto il personale verso un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.
- Migliori politiche a sostegno dell'occupazione femminile al fine di alleviare il conflitto tra attività domestiche e di mercato.
- Fornire un congedo parentale migliore, ore di lavoro più flessibili e sostegno finanziario ai genitori in caso di parto di un figlio o malattia grave di un familiare che richiede il sostegno di uno o entrambi i coniugi.
- Rafforzare l'occupazione e il mantenimento di lavoratori qualificati con bambini, sia maschi che femmine.
- Sensibilizzazione dell'opinione pubblica su questioni di uguaglianza di genere quali stereotipi e pregiudizi sociali nonché mancanza di conoscenza e sensibilizzazione da parte di donne e uomini.
- Migliori misure da adottare per aumentare il coinvolgimento e il sostegno dei gruppi sottorappresentati.
- Eliminazione di stereotipi e atteggiamenti negativi e della società di mainstreaming per una vita culturale, politica ed economica giusta.
- Promozione e offerta di seminari di formazione e workshop sull'acquisizione di conoscenze e competenze per i professionisti, in modo sistematico, lavorando con le donne verso un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Questionari

In relation to the importance of coaching and of receiving training for their professional development, and on work-life balance for women almost all participants rated is as very important indicating clearly that it is a requirement for them.

In relation to the importance of coaching in their organization/private practice these are some of the answers they gave: “I consider it extremely important due to what it has to offer”, “most of the clients that come to my office have the need of empowerment therefore it is crucial for professionals to have constant access to training methods in

order to help the public”, “in my organization (University) we use basically teaching, seminars, tutoring and personal coaching to facilitate women (and students in general) to develop their personality in general and their skills (hard-skills: academic and soft-skills: socioemotional) at the highest level of their potential. Coaching, therefore, is one of the more powerful tools we use to reach this goal and modeling is also a great facilitator in this effort”, “coaching can serve well the life-long learning experiences.”, “it enables people to become autonomous easier”, “coaching can help employees to develop and learn new skills under the direction of experts”, “it's one of the organisation's priorities since it allows for professional and personal development”, and “coaching provides the right guidance and support.”

The big variety of key words that was given by the participants in relation to topics of training and professional development in relation to work-life balance in women indicates their willingness and need for development in this particular area.

Interviste/ Focus groups

La maggior parte dei partecipanti ha affermato che le principali politiche e leggi di cui sono a conoscenza, relativamente al tema della discussione, sono riguardo il congedo di maternità delle donne al lavoro e alla parità di diritti. Hanno affermato che sarebbe molto importante per il governo fornire migliori politiche e iniziative a sostegno delle donne per raggiungere l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Hanno anche detto che sarebbe molto importante e utile per loro ricevere una formazione e acquisire maggiori conoscenze in questo specifico argomento.

In relazione allo sviluppo dei materiali, la maggior parte dei partecipanti ha affermato che, sebbene siano di grande importanza, ad oggi non utilizzano alcun materiale informativo destinato all'equilibrio vita-lavoro.

Le aree che i partecipanti hanno indicato necessarie per educare le donne all'equilibrio della vita lavorativa sono: gestione dello stress, gestione della rabbia e risoluzione dei conflitti, come vivere una vita felice, gestione del tempo, nutrizione e felicità, forme di abuso, auto-consapevolezza, aumento della fiducia in se stessi, empatia e compassione

verso se stessi e versom gli altri, come avere successo in un colloquio di lavoro e in ambiente lavorativo.

Secondo i partecipanti, Cipro ha bisogno di educare/formare coaches, consulenti, educatori e formatori su come allenare e responsabilizzare le donne sull'equilibrio lavoro-vita. Hanno anche bisogno di sostegno e responsabilizzazione.

Le aree che i partecipanti hanno indicato che c'è bisogno di istruire / formare allenatori, consulenti, educatori e formatori su come allenare e responsabilizzare le donne sull'equilibrio lavoro-vita privata sono: potenziare un gruppo multiculturale di donne,

capacità di gestione del tempo e dello stress, bilanciamento del lavoro e supporto vitale, educare sia uomini che donne sulla legislazione e il genere in termini di equilibrio tra lavoro e vita privata in modo equo e aperto, e aumentare i loro livelli di compassione ed empatia, discriminazione e abusi sessuali.

I partecipanti hanno posto molta enfasi sull'importanza di fornire empowerment e supporto all'equilibrio lavoro-vita privata non solo per le donne ma anche per gli uomini. La maggior parte dei partecipanti ha sostenuto che sarebbe importante che sia gli uomini che le coaches/professioniste donne fossero presenti in seminari e workshop al fine di promuovere uguaglianza tra i sessi e standard salutari.

Principali risultati della relazione dell'UE

Come indicato nell'Eurostat (2016), gli uomini hanno un tasso di occupazione più elevato (72%) rispetto alle donne (61%). Vale la pena notare che in una grande maggioranza degli Stati membri è stato osservato un aumento significativo del tasso di occupazione tra donne con bambini e uomini. Un altro risultato importante nella relazione sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea (Unione europea, 2018) è che sebbene vi siano politiche e misure nell'UE e nei suoi Stati membri che sostengono l'uguaglianza di genere, le donne rimangono ancora le principali badanti degli anziani e dei i bambini e le principali contributoenti alle faccende domestiche. Secondo il rapporto sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea (Unione europea, 2018), il lavoro a tempo parziale è un fattore importante che tiene le donne attaccate al mercato del lavoro, in particolare quelle che diventano madri. Ma il suo principale svantaggio è che contribuisce al divario retributivo di genere esistente. Come è stato indicato dall'Eurostat (2015), le donne sembravano avere un rischio maggiore di esposizione all'esclusione sociale e alla povertà e, di conseguenza, i loro figli e le loro famiglie ne risentivano negativamente. Ciò era dovuto alla maggiore concentrazione nel lavoro part-time, ai guadagni ridotti ed ai gap di carriera che erano collegati alle responsabilità di cura e che rendono molte donne economicamente più dipendenti dallo stato o dai loro partner.

Nell'UE sono stati individuati una serie di strumenti legislativi riguardanti l'uguaglianza tra uomini e donne, in termini di una più ampia regolamentazione delle questioni che riguardano i due gruppi e anche nel campo dell'occupazione:

- Uguaglianza e non discriminazione sul luogo di lavoro: direttiva 2010/41 (Unione europea, 2017), direttiva 2006/54 (Unione europea, 2017), direttiva 2004/113 (Unione europea, 2017), direttiva 79/7 (Unione europea, 2017), Direttiva del Consiglio 2000/78 (EurWork, 2011)
- Lavoratori a tempo parziale: Direttiva 97/81 / CE del Consiglio (EurWork, 2011)
- Salute e sicurezza: Direttiva 89/654 / CEE del Consiglio (EurWork, 2015)
- Informazione e consultazione: direttiva 2002/14 del Consiglio (EurWork, 2009)
- Orario di lavoro: direttiva 2003/88 / CE (EurWork, 2012)
- Lavoratori distaccati: Direttiva 96/71 / CE del Consiglio (EurWork, 2018)
- Lavoro interinale: direttiva 2008/104 / CE EurWork (2012)

Nell'UE sono state identificate le seguenti iniziative e programmi in relazione all'equilibrio della vita lavorativa delle donne:
- Impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019 (Unione europea, 2015): secondo questa iniziativa i principali obiettivi sono i seguenti:
1) aumentare il coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro e combinare vita lavorativa e familiare,
2) ridurre retribuzione di genere, guadagni e divari pensionistici e quindi combattere la povertà tra le donne,
3) promuovere l'uguaglianza nel processo decisionale,
4) combattere la violenza di genere e proteggere e sostenere le vittime, e
5) promuovere l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne in tutto il mondo.

- Piano d'azione UE sulle questioni di genere 2016-2020 (Ioannides I., 2017): tenendo conto dei flussi e della mancanza del Piano d'azione per il genere 2010-2015 (GAP I) in materia di responsabilità, leadership istituzionale e capacità, GAP II segue e sviluppa il GAP I. Il GAP II vuole garantire l'integrità fisica e psicologica delle ragazze e delle donne, approvarne i diritti economici e sociali e rafforzarle, rafforzare la loro voce e partecipazione e spostare la cultura istituzionale per fornire più efficacemente sugli impegni dell'UE. Come indicato nel Piano, la crescita dell'uguaglianza di genere nella società è legata alla crescita dell'uguaglianza di genere nel lavoro. Anche attraverso la politica pubblica e la giusta legislazione uomini e donne possono essere ugualmente percepiti come lavoratori e badanti a casa. La politica pubblica ha un ruolo importante da svolgere al fine di abbattere gli ostacoli strutturali all'equivalenza di genere.
- Tabella di marcia G7 per un ambiente economico sensibile al genere (Unione europea, 2018): la tabella di marcia si concentra in particolare sulle politiche che possono sostenere le donne a partecipare alla forza lavoro, coinvolgere nell'imprenditorialità, diventare economicamente potenziate e in questo modo raggiungere pienamente e uguali partecipazione alla società. I suoi obiettivi principali sono parlare dell'aspetto della disuguaglianza di genere della povertà e dell'eliminazione della violenza di genere.
- Sviluppo sostenibile nell'Unione europea
- Rapporto di monitoraggio 2017 sui progressi verso gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) in un contesto dell'UE (Unione europea, 2018): questo rapporto

segna l'inizio del regolare monitoraggio di Eurostat sui progressi verso gli SDG nell'UE . Si concentra sulle aree di educazione, violenza di genere, occupazione e posizioni di leadership in relazione a "Raggiungere l'uguaglianza di genere e dare potere a tutte le donne e ragazze".

In uno studio realizzato da Brown, C. & Yates, J (2018) è stato utilizzato un intervento individualizzato multidimensionale per aiutare le donne di mezza età a raggiungere un soddisfacente equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Come risultato della partecipazione al programma di coaching di cui sopra (Brown, C. & Yates, J, 2018), tutti i partecipanti hanno indicato un forte aumento di emozioni positive, hanno affermato di avere livelli più elevati di resilienza, menzionato che erano in grado di riformulare i loro sentimenti e percezioni in relazione al loro equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e acquisire nuove capacità di coping. In relazione all'esperienza di pensieri e sentimenti negativi, il programma li ha aiutati ad avere un processo di pensiero più obiettivo.
In uno studio condotto da Bussell, Joy & Bussell, J. (2008), è stato indicato che una grande percentuale di donne di mezza età con posizioni professionali di alto livello scelgono di dimettersi dal lavoro dopo aver avuto figli. Questo studio si è concentrato su come il coaching può essere collegato alla conservazione delle donne sul posto di lavoro, alle questioni transitorie e alle loro implicazioni. Come indicato nello studio, il coaching offre un supporto efficace durante le transizioni, aiuta nella preparazione degli individui per lo sviluppo delle capacità di leadership e può aiutare le donne a tornare al lavoro in un nuovo duplice ruolo. Interessante notare che in seguito a congedi di maternità molte donne, una volta fermatosi il servizio di coaching, non facevano ritorno a lavoro.
Secondo un rapporto sulle esperienze di coaches nel supportare clienti in fase di trasformazione (Hanssmann, E., 2014), affinché i coaches siano efficaci e di successo nel fornire supporto ai loro clienti devono essere autentici e genuini, essere in grado di ascoltare in modo olistico, fornire una compagnia significativa ai propri clienti ed essere in grado di combattere le paure che circondano i processi di cambiamento personale. Le abilità che sono state identificate come molto importanti per i coaches sono riconoscere la prontezza dei loro clienti a cambiare, capitalizzare le aperture naturali per il cambiamento e formare una migliore comprensione degli effetti a lungo termine dei risultati del coaching. Un'altra scoperta importante nella ricerca è stata che gli educatori dovrebbero essere sicuri di sé e hanno la necessità di migliorarsi costantemente come strumenti chiave del cambiamento.

Secondo gli attivisti e gli esperti delle ONG, la partecipazione delle donne negli spazi pubblici, specialmente nel processo decisionale politico, nella giustizia e nella ricerca, deve ancora migliorare. È molto importante migliorare l'accesso alla formazione per le donne e attuarla con coerenza. È anche molto importante riconoscere che si tratta di un processo a lungo termine nel trasferire il ruolo delle donne a quello degli attori. Anche in termini di finanziamenti, nonostante gli aumenti significativi degli ultimi anni, le risorse complessive di finanziamento per la parità di genere e le azioni di responsabilizzazione delle donne rimangono inadeguate (Ioannides I., 2017).

Bibliografia

GRECIA

Asimaki, A. and D. Vergidis (2013). Detecting the gender dimension of the choice of the teaching profession prior to the economic crisis and IMF Memorandum in Greece - A case study. *International Education Studies*, *6*(4), 140-153.

Eurostat, Research available at: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%9314_(%25)_YB16.png&oldid=249067

Greek Ombudsman for Gender Equality, (2012). *Gender and Labour Relations: Special Report 2011*. Available at http://www.synigoros.gr

Hellenic Statistical Authority, (2017). *Statistics on the employment regarding sex, age, employment position and working hours*. Available at: http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/-

McKinsey & Leanin, (2015). *Women in the workplace*. Available at: https://womenintheworkplace.com/

Mousourou, L. (1985). *Female* Employment *and Family in Greece and Elsewhere*. Athens: Estia.

Noland, M., Moran, T. & Kotschwar, B. (2016). *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey.* US: Peterson Institute for International Economics.

Kambouri, N. (2013). *Gender equality in the Greek labour market. The gaps narrow, inequalities persist. International policy analysis*. Germany: Friedrich Ebert stiftung.

Randstad, (2016). *Workmonitor on Greece*. Available at: https://www.ir.randstad.com/~/media/Files/R/Randstad-IR-V2/annual-reports/annual_report_randstad_2016.pdf

FRANCIA

La vie des femmes et des hommes en Europe, un portrait statistique - Edition 2017, Insee, Eurostat. : *INSEE, the French national office for statistics, has put online October 20, 2017,*

L'égalité femmes-hommes au travail : perspectives pour une égalité réelle. Christophe Falcoz Edition Management et société, 2018

Les inégalités hommes-femmes en question : entre choix, éducation et rationalité - Alexandre Baumann - Editions de l'Harmattan, 2017.

BULGARIA

National Statistical Institute (2018). *Labour Force Survey 2017.* Retrieved on March 26, 2018 from: http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/LFS2017_en_XN4YZPF.pdf

Ministry of Labour and Social Policy (2018). *Gender Equality Policy.* Retrieved on March 26, 2018 from: https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&I=308&lang=_eng

Directorate-General for Justice and Consumers (2017). *Country Report. Gender Equality. Bulgaria 2017* Retrieved on March 26, 2018 from: https://www.equalitylaw.eu/downloads/4426-bulgaria-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-42-kb

PORTOGALLO

Casaca, S., Perista, H., Torres, A., Correia, C., Quintal, E., João, P. (2016). *Projeto Igualdade de Género nas Empresas - Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens.* Retrieved on January 22 2018 from: http://www.igempresas.org/uploads/1/5/1/3/15135554/guiao_de_referencia_para_o_plano_de_acao_para_a_igualdade_entre_m_e_h.pdf

Casaca, S. (2017) - A igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: o longo percurso do enquadramento político e dos instrumentos normativos. Revista de Estudos Demográficos, INE, p. 5 - 23.

Comissão para a Igualdade de Género em Portugal (2017). *Igualdade de género em Portugal. Indicadores Chave.* Retrieved on January 22 2018 from: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/AF_CIG_FactSheet.pdf

Costa, J. (2004) - "O direito como instrumento para a igualdade de homens e mulheres – meios de tutela do direito", ex aequo, n.º 10, p. 61-77.

Cunha, Vanessa, Atalaia, Susana, Wall, Karin (2017) – *Policy brief II – men and parental leaves: legal framework, attitudes and practices.* Retrieved on 31st March 2018 from: https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/Policy-Brief-II-Men-and-Parental-Leaves-Legal-framework-attitudes-and-practices.pdf

Cunha, Vanessa, Atalaia, Susana, Wall, Karin (2017) – *Main conclusions and recommendations of the white book Men and Gender Equality.* Retrieved on 31st March 2018 from: https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/Policy-Brief-II-Men-and-Parental-Leaves-Legal-framework-attitudes-and-practices.pdf

Guerreiro, M., Loureiro, V., Pereira, I. (2006) - Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, Pedro. (2016). *The Use of Time by Men and Women in Portugal*. Retrieved on January 22 2018 from: http://www.cesis.org/admin/modulo_news/ficheiros_noticias/20170201143128-1inutbooken.pdf

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, Pedro., Quinta, Eduardo (2016). Policy Brief: *The Use of Time by Men and Women in Portugal*. Retrieved on January 22, 2018 from: http://www.cesis.org/admin/modulo_projects/upload/files/INUT_PolicyBrief_EN.pdf

Silva, M. (2010) - "A situação das mulheres no mundo: que progressos no caminho da igualdade 15 anos depois da Plataforma de Acção de Pequim?", in Revista de Estudos Demográficos, nº 47, INE, p. 5-20.

Relatório da comissão ao conselho, ao parlamento europeu, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões, 2010 from: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_iguald_homens_mulheres_10.pdf

Rodrigues, Leonor, Cunha Vanessa, Wall, Karin (2017) – *Policy brief I – men, male roles and gender equality*. Retrieved on 31st March 2018 from: https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/Policy-Brief-I-Men-Male-Roles-and-Gender-Equality.pdf

Wall, Karin (2017) – *White paper – men and gender equality in Portugal.* Retrieved on 31st March 2018 from: https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/WHITE_PAPER.pdf

Links

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Committee on Citizenship and Gender Equality

CITE - Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego
Committee on Equality in labor and employment

Fundação Francisco Manuel dos Santos
Contemporary Portuguese Database

INE - Instituto Nacional de Estatística
Statistics Portugal

Pordata
Database of Contemporary Portugal
DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
Directorate-General for Employment and Industrial Relations

ITALIA

ISTAT (2017*). ANNUAL REPORT 2017. The state of the Nation*. Retrieved from:

https://www.istat.it/en/files/2017/06/Annual_report_-2017_summary.pdf

OECD (2017). *Skills Strategy Diagnostic Report Italy*. Retrieved from: https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Italy.pdf

Barone (2017). *Work life balance: cosa chiedono le donne.* Retrieved from: http://www.manageronline.it/articoli/vedi/16972/work-life-balance-cosa-chiedono-le-donne/

CIPRO

Eurostat. *Employment rate men-women - 3rd quarter.* Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en

Statistical Service of Cyprus. *Registered Unemployed (2018)*. Retrieved from: http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_32main_en/labour_32main_en?OpenForm&sub=2&sel=2

Statistical Service of Cyprus. *Average Gross Monthly Earnings by Branch of Economic Activity and Sex (2016)*. Retrieved from: http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_34main_en/labour_34main_en?OpenForm&sub=4&sel=2

Statistical Service of Cyprus. *Woman in CY (2017)*. Retrieved from http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/73F947E6E0470DD2C22580D80037BA90?OpenDocument&sub=6&sel=1&e=&print

CYLAW. *Law on Equal Treatment of Men and Women in Professional Plans and Social Insurances*. Retrieved from: http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_133/full.html

CYLAW. *Law on Equal Treatment of Men and Women in Employment and Vocational Training (L. 205(I)/2002)*. Retrieved from: http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_205/index.html

CYLAW. *Law on Parental Leave and Force Majeure Leave (L. 47(I)/2012)*. Retrieved from: http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2012_1_47/full.html

CYLAW. *Law of Protection of Maternity (L. 100(I)/1997).* Retrieved from: http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/1997_1_100/index.html

EUROPA

Brown, C. & Yates, J. (2018). *Understanding the experience of midlife women taking part in a work-life balance career coaching programme: An interpretative phenomenological analysis.* Retrieved from: https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/fabb0cbe-9c2e-4baf-b34a-a35dc1c3387d/1/

Bussell, Joy & Bussell, J. Associates (2008). *Great Expectations: Can Maternity Coaching affect the Retention of Professional Women?* Retrieved from: https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/87a9a922-942c-4212-9f24-06673522d037/1/

European Union (2018). *2018 report on equality between women and men in the EU. Retrieved from* http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074

European Union (2017*). Equality and non-discrimination at work*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/country/eu-level#equality-and-non-discrimination-at-work

European Union (2015). *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*. Retrieved from https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

Eurostat (2016). *Careers*. Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en

Eurostat (2016). *Employment patterns.* Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en

Eurostat (2015). *Children at risk of poverty or social exclusion.* Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion#Further_Eurostat_information

EurWork (2018). *Posted workers.* Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers

EurWork (2015). *Health and safety.* Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/health-and-safety

EurWork (2012). *Working time.* Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-time

EurWork (2012). *Temporary agency work.* Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/temporary-agency-work

EurWork (2011*). Equal treatment.* Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-treatment

EurWork (2011). *Part-time work*. Retrieved from

https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/part-time-work

EurWork (2009). *Information and consultation.* Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/information-and-consultation

Ioannides I. (2017). *EU Gender Action Plan 2016-2020 at year one*. European Implementation Assessment. Retrieved from http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU%282017%29603256

Hanssmann, E. (2014). *Providing safe passage into a larger life: supporting clients' transformational change through coaching*. Retrieved from: https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/8843bb0a-1143-4422-b000-060af84344f3/1/