Erasmus+

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

Интелектуален продукт 01:	Интелектуален продукт 1: Доклад за текущото състояние на баланса между работа и личен живот на жените в Европа
А2:	Текущо състояние
Наименование на проекта:	Предоставяне на инструменти на обучители и коучове, за подпомагане и насърчаване на жените да постигнат баланс между работа и личен живот
Акроним на проекта:	Ladies first!
Номер на проекта:	2017-1-EL01-KA202-036219
Партньор:	Фондация на бизнеса за образованието

Съдържание

Въведение 3
Ключова информация от националните доклади 4
1. Гърция 4
Теоретично проучване 4
Въпросници 6
Интервюта/Фокус групи 6
2. Франция 9
Теоретично проучване 9
Въпросници 10
Интервюта/Фокус групи 10
3. България 12
Теоретично проучване 12
Въпросници 12
Интервюта/ Фокус групи 13
4. Португалия 14
Теоретично проучване 14
Въпросници 15
Интервюта / фокус групи 15
5. Италия 17
Теоретично проучване 17
Въпросници 17
Интервюта/ Фокус групи 18
6. Кипър 20
Теоретично проучване 20
Въпросници 21
Интервюта/ Фокус групи 22
Ключови констатации от доклада на европейско ниво 24
Използвани източници 27
ГЪРЦИЯ 27
ФРАНЦИЯ 27
БЪЛГАРИЯ 28

ПОРТУГАЛИЯ 28
ИТАЛИЯ 29
КИПЪР 30
ЕС 30

Въведение

Целта на проекта „Ladies first!“ (2017-2019) е създаване на курс, който да даде възможност на преподаватели, обучители и консултанти да подкрепят жените бенефициенти в постигане на стабилност между работата и личния живот, особено във времена на криза. Седем партньорски организации - IASIS (Гърция), IEKEP (Гърция), ITG CONSEIL (Франция), Фондация на бизнеса за образованието (България), INSTITUTO DE SOLDADURA E QUALIDADE (Португалия), FVA (Италия) и CSI (Кипър), работят съвместно за разработване на проекта „Ladies first!“, с цел дефиниране на общи стратегии за справяне с баланса работа-личен живот за жените в Европа.

Целевите потребители на резултатите от проекта са консултанти/коучове и педагози в сферата на професионалното образование и обучение. Крайните бенефициенти от проекта са жени, които са изправени пред предизвикателството да балансират между работа и личен живот. За да може настоящият курс да бъде възможно най-полезен и конструктивен за нуждите на преподавателите, обучителите и консултантите, всеки партньор разработи национален доклад, представящ реалното състояние на баланса между работа и личен живот при жените, както и текущото състояние, предложения и потребности на обучителите и коучовете във всяка от страните партньори по проекта. За целите на всеки един от националните доклади всеки партньор по проекта бе помолен да проведе два типа прочуване: теоретично и практическо, които да се базират на общата структура на доклада, въпросника и наръчника за интервю, след което да анализират резултатите в периода декември 2017 до април 2018. Основната цел на настоящия доклад е да предостави обобщена картина на статуса на жените в страните-партньори, във всеки един от индивидуалните национални доклади. В допълнение към това бе разработен и обобщен европейски доклад.

Целта на този доклад е да представи обобщение на основните открития от проучванията, проведени във всяка партньорска държава, както и проучване проведено на европейско ниво по сходни теми. За допълнителна информация и детайли, касаещи националните реалности и проведеното проучване, моля да разгледате разширения Доклад за текущото състояние на английски език, който е наличен в английската версия на страницата на проекта (http://www. ladiesfirst-project.eu).

Ключова информация от националните доклади

1. Гърция

Теоретично проучване

В Гърция различията между мъжете и жените по отношение на статистическите данни, касаещи пазара на труда, често се дължат на дискриминация, при липсата на други определящи фактори. Като цяло балансът работа-личен живот се смята за най-важната причина за отделния индивид да не преследва най-добрите работни позиции (McKinsey & Leanin, 2015). Въпреки това, жените са слабо представени на всяко корпоративно йерархично ниво, тъй като изглежда, че разполагат с по-малко възможности за напредък.

Днес Гърция разполага с прогресивна правна рамка по отношение на равенството между половете в пазара на труда, но прилагането ѝ все още е частично и незначително. Въпреки значителния напредък по отношение на участието на жените в пазара на труда, все още продължават да съществуват дълбоко-вкоренени практики за полова дискриминация, които пречат на постигането на цели, касаещи равенството между половете.

Икономическата криза в Гърция оказа значително въздействие върху трудовите правоотношения и условията на труд, което от своя страна оказа по-голямо влияние върху жените, отколкото върху мъжете. Според данни, предоставени от гръцкия омбудсман, съществуват регистрирани случаи на дискриминация срещу жените, особено по отношение на условията при бременност и нуждите при майчинство. Тези категории са били под по-голям риск от безработица или преминаване от пълна трудова заетост към заетост на непълен работен ден, както и обект на обща дискриминация, независимо от законодателството на ЕС.

В Гърция, *Националният план за действие за равенство между половете 2016-2020* – инициатива предприета от Генералния секретариат за равенство между половете (ГСРП), се състои от следните шест области на политики: 1) социално включване и равно третиране на жените, изправени пред множествена дискриминация, 2) борба с насилието, проявявано към жените, 3) пазар на труда, балансиране между работа и семейство, 4) образование, обучение, медии, култура, спорт, 5) здраве 6) равни възможности за участие на жените в процеса на вземане на решения.

Генералният секретариат за равенство между половете е партньор по проекта *„Иновации и заетост на жените, е-жени“* съфинансиран от Европейското

икономическо пространство (Финансов механизъм на ЕИП 2009-2014). Целта на проекта е идентифициране на текущото развитие на технологиите по отношение на участието и сенситизирането на жените, особено за младите жени, свързани с ИКТ и заетостта (заетост/пригодност за заетост и предприемачество).

В консултантската практика съществуват някои налични услуги/неправителствени организации/асоциации, които работят с темите за джендър мейнстрийминг, равнопоставеност между половете и овластяване на жените срещу дискриминация и насилие. Въпреки това е важно да се спомене, че в Гърция не съществуват много налични публикувани данни за политики и съществуващи практики и условия за баланс между работа и личен живот при жените.

Следват препоръки за политики от страна на IEKEP и IASIS:

- Мониторинг на новите закони и политики за равенство между половете, включително обучителни програми за равенство между половете, насочени към жени, работещи на свободна практика.
- Обучителни програми за равенство между половете, предназначени за частни работодатели, собственици на фирми, мениджъри човешки ресурси в големи компании и други експерти, чиято цел е да предизвикат половите стереотипи при подбор на нови служители, както и в развитието на текущите такива.
- Въвеждане на програми за професионални и обучителни програми за безработни жени, включително жени мигранти.
- Създаване на мрежи от безработни и работещи жени в специфични сектори на икономиката, с цел насърчаване на синергията и вдъхване на сила.
- Стимули за частните компании, които прилагат политика, базирана на равенство между половете, като например създаване на база данни на компаниите, които ценят равнопоставеността между половете и насърчават маркетинг и организационни стратегии, които стимулират равенството между половете на пазара на труда.
- Специализирани обучения и кампании за сексуално насилие, които адресират нуждите и правата на жените и мъжете, които работят в частния и публичния сектор.
- Обучения за равноправно споделяне на домашните отговорности и отговорностите за грижа от страна на мъжете и жените, както и разпространение на информация, която се противопоставя на стереотипите и социалните предразсъдъци за ролите на мъжете в домашните задачи и полагането на грижи.
- Задължителни курсове на тема равнопоставеност между половете в начално, основно и гимназиално образование.
- Професионално обучение за преподаватели и консултанти по темите на равенството между половете, за феноменът „стъклен таван“ – насърчаване на жените да влязат в професии, които са предимно доминирани от мъжете, а за мъжете-студенти – да влязат в професии, доминирани предимно от жени.
- Насърчаване на научни изследвания за въздействието на икономическата криза върху равенството между половете на пазара на труда.

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

От общо 33 участника, 62.5% от участниците оценяват коучинга като изключително важен в практиката им. Участниците също така коментират колко важни са темите, касаещи баланса между работа и личен живот при жените, както и самият коучинг, като казват че *„коучингът помага на служителите да се себеизразят, да бъдат по-стабилни и да разчитат на собствените си сили, да имат повече вяра в себе си, да поемат инициатива“,* освен това *„коучингът допринася за израстването, за развиването и усвояването на нови умения“* и също така *„коучингът и методологията, на която се базира, помагат за посрещане на нуждите на моите клиенти. Той е инструмент за вдъхване на сила и за учене чрез преживяване“.*

Някои от ключовите думи за обученията или професионалното развитие, в които участниците биха искали да участват, от гледна точка на подкрепа и вдъхновяване на жените към един по-балансиран живот са: миграционната среда на жените, коучинг, инструменти, целеполагане и приоритизиране, управление на стреса, свободно време, психологически баланс, правата на жените в ЕС, трафик на хора, злоупотреба с наркотици и злоупотреба сред жените, синдромът на прегаряне, безработица, управление на конфликти, социални и полови роли, ролята на участие на бащата, отпуски за родителство, защита на майките, умения за ефективна комуникация, умения за презентиране. Някои участници също така споменават и техники за провеждане на обучения като казуси, въпросници/скали и неформални активности.

Интервюта/Фокус групи

Според IEKEP, във връзка със знанията на техните участници за провеждане на обучения, посветени на жените, всички участници препоръчаха Изследователския център за равенство между половете (KETHI), гръцката публична институция, която се фокусира върху провеждане на социални проучвания по темите, свързани с равенството между половете и също така използване на това знание за предлагане и въвеждане на определени политики, практики и действия, които целят насърчаване на равенството между половете. От време на време центъра предоставя специфични тренинги за консултанти по различни проблемни въпроси, касаещи жените. Всички участници имат значителен опит в провеждането на обучения със специален фокус върху темите на джендър мейнстрийминг.

Всички теми, свързани с пригодността за заетост бяха най-интересни за тях. Като най-полезни бяха отчетени техниките за самооценка (тъй като им помагат да осъзнаят собствените си възможности) и целенасочено планиране (за организиране на живота и мотивация).

Най-често срещаните области, в които жените в Гърция работят, са свързани с хуманитарните професии (например психолози, социални работници), медицински сестри и професии, свързани с полагане на грижа, преподаватели, в търговията на дребно, хранителния и туристическия сектор. Друга значима традиция в Гърция е

предприемачеството сред жените. Малките и средни предприятия играят значима роля в развитието на националната икономика на Гърция и съставляват един от основните източници за създаване на нови работни позиции.

Гръцките обучители и консултанти посочват, че дължат много на проектите на ЕС, ето инструментите, които те считат, че е важно да се използват: 1) балансът при жените в различните роли, 2) провеждане на открити дискусии за професионалните им очаквания, 3) служителите да бъдат информирани/осъзнати за темите на джендър мейнстрийминг, 4) предоставяне на информация за професионалните права и задължения и 5) предотвратяване на синдрома на прегаряне.

Всички участници признаха голямата нужда от допълнителни обучения, както и осъвременяване и модернизиране на методологиите и инструментите, които са използвали в миналото.

Според тях темите за тези обучения трябва да бъдат следните:

A. За жените/бенефициентите (за по-добро разбиране на тяхното различно отношение към личния и професионалния живот, с цел постигане на максимален баланс и стабилност):
   - описание на роли/приоритизиране
   - вдъхване на сила/самочувствие
   - визия/кариерно планиране
   - управление на времето

B. За обучителите/консултантите (за да придобият нова информация и методологии в процеса на провеждане на обучение и също така, за да подобрят собствените си умения, с помощта на които да фасилитират бенефициентите в постигането на баланс между работа и личен живот):
   - принципи на коучинга
   - предотвратяване на синдрома на прегаряне
   - разчупване на стереотипите
   - модули, посветени на баланса между работа и личен живот

Според IASIS, участниците споменават липсата на обучение във формалната образователна рамка и наличието на някакво обучение в неформалните уъркшопи с цел консултиране, въпреки това обаче липсва специализирано обучение по темите за баланса между работа и личен живот. Според наблюденията на участниците, жените са тези, които се стремят да поддържат баланса в семейството, попиват конфликтите и често в резултат на това страдат от психични разстройства, емоционални проблеми, стрес, ниско самочувствие и ниска лична ефективност, най-вероятно свързани с всички по-горе изброени неща. Те смятат, че трябва да съществува конкретна дефиниция за аспектите на баланса между работа и личен живот, тоест необходимо е да се разграничи между понятията работа, семеен живот и лично време, когато се разглежда

темата за баланс между работа и личен живот. За участниците политиките и подкрепящите услуги за жени като цяло са недостатъчни.

Консултантите подчертаха, че когато става дума за целите при работа с жени, подходът трябва да бъде индивидуален, с фокус върху приоритизиране на житейските цели, управление на емоциите, възприятие за себе си, поставяне на граници, споделяне на отговорностите, осъзнаване на множеството товари, както и балансиране между различните задачи, роли и аспекти на Аза.

Консултантите предлагат следните специфични обучителни теми за професионалисти: меки умения, теми свързани с равнопоставеността между половете, дискриминация и стереотипи, психология на жените и майчинството и допълнителна информация, касаеща законодателството и наличните мрежи.

2. Франция

Теоретично проучване

Според французите, към 2017-та година състоянието при жените е, че са по-квалифицирани, но по-ощетени в работно отношение, печелят средно 16% по-малко от мъжете на час (във всички сфери и в частния сектор), кариерата им страда заради майчинството, и повече от три четвърти от тях заявяват, че са жертва на полова дискриминация на работното място.

Във Франция съществуват осем последователно въведени закона, чиято цел е опит за постигане на равнопоставеност в професионален план между мъжете и жените в корпоративна среда. В частност, съществува законът „Roudy" от 1983 г.; законът от 2011 г., който налага 40% от борда на директорите в компаниите да бъдат жени и най-накрая, законът от 4 август 2014 г., който санкционира компаниите, които не уважават равенството между половете като налага глоби, които могат да достигнат до 1% от заплатата. Проблемът е, че към днешна дата 60% от компаниите не спазват този закон, а държавата е санкционирала едва 0.2% от тях, въпреки недостига: през 2016 г., едва 116 компании бяха наказани да платят глоба заради неспазване на равенството между половете на работното място, с обща стойност на средствата от глоби - 613 000 евро.

В тази връзка бяха идентифицирани три инициативи: 1) общности, които насърчават равенството: тези женски мрежи също така успяха да убедят бизнеса, че въвеждането и налагането на равнопоставеност в професионален аспект е наистина реално икономическо и стратегическо преимущество, 2) деконструиране на фантазиите на пазарния феминизъм: това е нещо, което днес се отрича от изследователите, специализиращи в равнопоставеността между половете на работното място. Равенството между жените и мъжете се е превърнало в нещо елитарно в днешно време и 3) насърчаване на създаването и поддържането на инициативи, като например такива на асоциацията *„Retravailler"*, посветена да помага на жените във Франция, но тези асоциации са финансово нестабилни.

А тук предоставяме препоръките за политики на ITG CONSEIL:

- Просто законите да се прилагат
- По-добра комуникация с жените
- Насърчаване и въвличане в каузите за равнопоставеност между жените и мъжете с помощта на Equality Labels
- Насърчаване на многообразието в секторите на науката и технологиите
- Стартиране на дигитална платформа, чрез която може да се осъществи връзка между ученици и млади хора с цели и професионални проекти и жени, които имат

желанието и страстта да се ангажират като техни ментори и да им помогнат да реализират мечтите си.

Въпросници

Проучването сочи, че съществува потребност от разработване на инструменти, както и създаването на общности, което означава че осъществяването на нетуъркинг инициативи може да се окаже добра възможност в рамките на проекта. Участниците заявяват, че биха искали да има повече кооперирание между институциите за професионалното образование и обучение (ПОО) и други местни организации, за да може да се предоставят по-качествено обучение, коучинг и консултиране. По отношение на коучинга на работното място, респондентите ясно показват, че са истински въвлечени в това да подкрепят жените да приложат своите решения. По отношение на иновациите в работния им процес, се посочва ясна потребност в тази област. Участниците посочват, че работят самостоятелно и понякога се чувстват сами в ежедневната си работа. Образователното измерение е наистина важно, но предоставянето на някакъв коучинг и консултиращи обучения не се считат във Франция като формално образование, защото целта им не е да се придобие диплома. Обучителните дейности се приемат по-скоро като сесии за съветване и коучинг, тоест целта им е да помогнат на хората при вземане на решения и/или прилагане на решенията им в действия.

Това са ключовите думи посочени от участниците по отношение на обученията или професионалното развитие, в което биха искали да участват, свързани със сферата на подкрепа и насърчаване на жените към постигане на баланс между работа и личен живот: признаване на квалификациите, осъвременяване на компетентностите, значимостта на волята, инструменти, коучинг, подкрепа (финансова или чрез мрежа от контакти), психологическа подкрепа, безработица, управление на конфликти, социални и полови роли, роля на бащата като участващ, отпуск за родителство, грижа за децата, защита на майките, семейна подкрепа, финансова помощ и програми за обществена финансова подкрепа.

Интервюта/Фокус групи

Основните теми за обсъждане по време на интервютата бяха свързани с: баланса между работа и личен живот при жените, липсата на конкретна подкрепа и обучителни програми, нужда от подкрепа (психологическа и финансова), необходимостта от получаване на помощ за грижа за децата, липсата на реални мерки за справяне с дискриминацията, липсата на мобилност, липсата на време, липсата на признание на наличието на стрес при жените и липсата на увереност при жените да се ангажират.

Според участниците, най-важните теми за овластяване на жените са свързани с: осъзнаване на собствената им стойност, самочувствие и презентиране на себе си, познаване на законодателството и националните програми, свързани с тази тема,

умение за описване и обяснение на собствения опит и компетентности, управление на времето, приоритизиране и организиране на дейностите, решаване на проблеми, умение за поставяне на цели, които са възможни и постижими, управление на стреса и техники за релаксация, управление на конфликта и риска, общуване, включващо ИТ инструменти и социални медии, взаимоотношения и балансиране на ролите в двойката/семейството, взаимоотношения с колеги и екипен дух, екипна работа, сътрудничество, съвместно учене и споделяне на знания, как да бъдем по-амбициозни и да си поставяме амбициозни професионални цели.

3. България

Теоретично проучване

Българското законодателство, което третира въпросите за равенството между половете е в синхрон с европейското законодателство, тъй като страната е член на ЕС. На национално ниво, законодателните актове, които осигуряват равноправно отношение към жените и мъжете, включват Конституцията на Република България, Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване, Закона за защита от дискриминация, Закона за социално подпомагане, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за защита от домашно насилие, Закона за държавния служител и редица други специализирани и секторни закони.

Скорошните публични дискусии за Истанбулската конвенция ясно показаха належащата нужда от по-широка публична осъзнатост и образоване по темите за половото равенство в България.

Настоящата *Национална стратегия за насърчаване на равенството между половете 2016 – 2020,* която установява и регулира необходимите приоритети и политики, е приета от Министерски съвет на 14 ноември 2016 г. Основните области на приоритет са: по-засилено участие на жените в пазара на труда и еднаква степен на икономическа независимост, намаляване на разликите в работното възнаграждение и доход, базиран на полова принадлежност, насърчаване на равенство между половете в процесите на вземане на решения, борба срещу насилието, базирано на пол, защита и подкрепа за жертвите на насилие и промяна в съществуващите обществени стереотипи, базирани на пол, в различни сфери на публичния живот.

Инициативата *"HeForShe"* на Обединените нации за равенство между половете и насърчаване на жените бе подкрепена от Schneider Electric в България.

Въпросници

От гледна точка на обучение и професионално развитие, всички участници са посочили, че е много важно да участват в обучения за професионалното им развитие и за постигане на баланс между работа и личен живот при жените, и подчертават че това е нещо наистина решаващо. Участниците високо оценяват наличието на коучинг в професионалното им представяне.

Както един от участниците казва: „според наблюденията ми, коучингът е един от най-мощните инструменти за личностна трансформация, защото връща фокуса и силата в ръцете на хората, които преминават през коучинга и се избягва каквато и да било спекулация". Друг интересен и адекватен коментар идва от консултант, който споделя, че „в практиката ми работя с жени, които имат затруднения да запазят баланса между

личния и професионалния им живот – да бъдат добри майки и съпруги и същевременно професионалисти, или пък жени, които са изгубили работата си заради бременност или раждане на дете. Необходимо е те да се научат как да усвоят нова адаптивна поведенческа стратегия и понякога е нужно да се научат как да си възвърнат контрола върху живота“.

Предложените теми за обучение от участниците включват: добро управление на времето и умения за планиране, умения за прилагане на методи и техники за намаляване на стреса, готовност и гъвкавост по отношение на делегиране на задачи на други организации, занимаващи се с грижа за възрастни/деца, умения за водене на преговори (при комуникация с партньор/работодател) и разбиране и приемане на индивидуалната йерархия на ценностите и приоритетите.

Голямото разнообразие от ключови думи по темите за обучение и развитие, които споделят участниците, са индикация за сериозната потребност от тренинги и помощни инструменти за професионалната общност.

Интервюта/ Фокус групи

Според интервюираните, инициативите, подкрепящи баланса между работа-личен живот сред жените не са много популярни в България на законово ниво. От гледна точка на баланс между личен и професионален живот в България се предлагат няколко обучения и семинари, които учат хората как да живеят балансирано. Но през последните години не е имало големи и значими инициативи и практики по темата. Основните усилия и работа идват от страна на неправителствения сектор. Повечето интервюирани споделят, че на български език основно четат законодателните документи, а на английски различни тестове, статии, материали, свързани с работата им. Един от интервюираните заявява: „за съжаление имаме необходимост от такива материали, но или липсват такива, или са крайно недостатъчни“.

За интервюираните експерти необходимостта да се образоват/обучат жените по темите за баланса между работа-личен живот е неоспорима. Според тях важните области включват: самочувствие, комуникация, позитивна психология, дизайн на живота, управление на времето, асертивност и подкрепа и партньорска визия за жени, които изпитват трудности да балансират работата с личния си живот.

Сред идентифицираните конкретни нужди от обучение се включват: използване на разказване на истории, мотивиране на различни типове клиенти, подобряване на личните умения (самоуважение, самочувствие, комуникация, справяне с конфликти), управление на времето, използване на реални успешни истории; теории за начини на вземане на решения и асертивност, подкрепа на клиентите да разберат своята стойност, приоритизиране, лидерство и емоционална интелигентност.

4. Португалия

Теоретично проучване

Общ прочит на португалското законодателство сочи, че насърчаването на толкова необходимото и желано балансиране между професионален, семеен и личен живот, зависи от прогресивното активно участие на мъжете в семейния живот и от участието на жените в публичния живот, като така се даде възможност и на двете страни да инвестират пълния си потенциал в обществото. Балансът между работа и личен живот също така зависи от елиминиране на професионалната сегрегация въз основа на пола и намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, което продължава да съществува.

Съществуващият в Португалия *„V Национален план за равенство между половете, гражданство и недискриминация (2014-2017)“,* който е все още в сила, интегрира основните национални политики за насърчаване на равенството между половете във всички области на управление, включително силен компонент в дейността на всички министерства, като предоставя важно средство за междусекторна координация на политиките за равенство между половете и за недискриминация въз основа на пола и сексуалната ориентация.

От гледна точка на равенството между половете и по-конкретно темите свързани с балансиране между личен, семеен и професионален живот, ето най-актуалното законодателство по темата:

- *Парламентарна резолюция номер 260/2017 от 30 ноември 2017 г. на португалския парламент:*
  Резолюция, която поставя препоръки към правителството да предприеме мерки за спазване на работното време и за балансиране на работата със семейния живот.
- *Парламентарна резолюция номер 116/2012 от 13 юли 2012 г. на португалския парламент:*
  Резолюция, която препоръчва на правителството да предприеме мерки за валоризация на семейството, които улесняват балансиране между семейство и професионален живот.

Много от инициативите за насърчаването на постигане на баланс между личен, семеен и професионален живот се промотират от CIG и CITE в партньорство с други публични институции, като местната власт или частни институции. Тези инициативи могат да бъдат кампании за увеличаване на осъзнатостта, обучителни програми, разработването на учебни материали, доклади за добрите практики и др.

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

73% от респондентите потвърждават, че за тях е важно да получат обучение по темите за баланса между работа и личен живот при жените. Половината от тях считат че коучингът е много важен в контекста на техните организации.

По отношение на темите на обучение, участниците посочват следните теми: законодателство, участието на мъжете в семейния живот, равно заплащане, политики за съвместяване, участие, времево съвместяване, полова дискриминация в пазара на труда, движение за правата на жените, равенство между половете и семеен живот, отпуск за родителство, семеен живот, гъвкаво работно време, фиксирано работно време срещу свободно време, продуктивност срещу 8 часов работен ден, житейски баланс, специфично законодателство за съвместяване на личния и професионалния живот (например отпуск по майчинство, семейна подкрепа, отсъствие от работа за подкрепа на семейството и др.), меки умения, управление на емоциите, междуличностни отношения, емоционално регулиране, емоционална интелигентност, социален натиск, мотивация, социални умения, кариерно развитие и управление, вземане на решения.

Интервюта / фокус групи

Според интервюираните, балансът работа-личен живот е дълбоко свързан с равно заплащане и когато се разглеждат тези теми хората трябва също така да вземат предвид националното, европейското и дори международното законодателство. По отношение на разработването на учебни материали и ресурси, интервюираните посочват Образователни ръководства по темите за половете и гражданството на CIG и Образователен курс за равенство между половете. Те също така сочат, че е необходимо жените да бъдат образовани по темите за балансиране между работа, семейство и личен живот. Също така бе отбелязано, че е добре да се инвестира в неформално обучение, особено като се наблегне на педагогиката на бразилския педагог и философ Пауло Фреър, тоест да се научат студентите да четат света, за да могат да го трансформират.

По отношение на обучението и собственото професионално развитие, повечето респонденти не са преминавали през конкретно обучение за баланс между работа – личен живот. Въпреки това, те смятат че е важно да преминат през такова обучение, защото това е тема, която понякога се появява в работата им с клиенти. При коментиране на съществуващите закони/практики за балансиране между работа и личен живот, те споменават, че не притежават задълбочени познания по темата.

Бяха предложени следните теми за обучение: управление на времето (как да научиш другите да управляват времето си), темата, свързана с вярванията, деконструиране на вярванията (начин на мислене) и методология на коучинга (помислете дали да не използвате силния въпрос, с чиято помощ човек може да стане по-осъзнат за собствената си реалност).

Също така бе подчертано, че този тип проекти трябва да бъдат насочени към мениджъри човешки ресурси или мениджъри в компаниите, които носят отговорност за създаване на мерки, които биха позволили на жените да постигнат баланс между професионалния живот и своя личен и семеен живот. Според участниците балансът между работа и личен живот също е проблем и при мъжете, тъй като мъжете също страдат от социална дискриминация ако, например, са заети със задачи, които се възприемат за традиционно женски.

5. Италия

Теоретично проучване

Най-притеснителните данни от проучването в Италия, са свързани с икономическото отношение към двата пола. Съществува несъответствие във възможностите, които се предоставят на двата пола и това несъответствие няма признаци да бъде редуцирано, докато другите европейски държави все повече се ориентират към равенство между половете и постигане на конкурентоспособност.

С постановлението от 12 септември 2017 г. за мерки за съвместяване, италианското правителство изпълни референтната регулаторна рамка относно фасилитиране и прилагане на организационни мерки, насочени към постигане на баланс между професионалния и личния живот. Постановлението е насочено към компании, които предприемат мерки, с които подкрепят служителите си, както мъже, така и жени, за съвместяване на личния и професионален живот, с помощта на стимули, в размер на 110 милиона евро, за двугодишен период (2017-2018 г.)

Съществува нуждата от *„по-голяма гъвкавост, опция за работа на непълен работен ден, създаване на организационни звена, които да дадат възможност на жените по-добре да съвместяват професионалните с личните нужди“.* Това сочи прочуването Работата, която бих желал/а на портала Cliccalavoro, насочено към идентифициране на пречките, които ограничават кариерните възможности при жените.

Въпросници

Според проучването, почти половината респонденти вярват, че коучингът е важен в работата им, поради следните причини: повишава нивото на лична осъзнатост и помага за междуличностните взаимоотношения, като и двете представляват важен елемент при работно представяне на всички нива, както при групова работа, така и при индивидуална работа; коучингът е също така средство за насочване на жените, които имат нужда от помощ при вземане на решения; той е ненатрапчив начин на работа, с лимитирани, но ефективни цели; той е работеща методология, която дава възможност за развитието на компетентности; той е от същностно значение (като един продължителен процес на постоянно учене и обучение); той е чудесен инструмент за работа върху конкретна цел; дава възможност за сътрудничество и споделяне на идеи; адресира потребностите на жените; подпомага психотерапевтичната работа и този вид подкрепа дава възможност обучението на жените да бъде по-ефективно.

Проучването сочи, че жените търсят услугите на професионалисти по следните причини: да получат практически насоки и съвети от работната среда, както на техническо, така и на емоционално ниво, защото те искат да бъдат изслушани, да получат подкрепа за действие и съвети за себереализация, да получат подкрепа за

справяне с критични ситуации, да получат помощ за намаляване нивата на тревожност, да се научат как да работят върху това да са по-обективни и да получат помощ за това да бъдат по-осъзнати за себе си.

В резултат на всичко това и както FVA сочи, професионалистите трябва: да могат да създават близки отношения, да бъдат отправна точка, да проявяват емпатия, да могат да вземат предвид характеристиките на човека, да уважават времето на другите (да постигат целите постепенно), да възприемат протоколи и процедури, които не са закостенели (трябва да бъдат гъвкави и подкрепата да бъде пригодена според конкретните потребностите), да имат проактивна роля, да разбират истинския проблем и да не форсират нещата.

Интервюта/ Фокус групи

Интервютата сочат, че 80% от респондентите не са получили никакъв вид обучение за това как да взаимодействат с жени и как да допринесат за тяхното подпомагане и повишаване на осъзнатостта и знанията за конкретната тема/проблем. 40% от интервюираните не са запознати със съществуващите практики за джендър мейнстрийминг и коучинг, които правителството в тяхната държава насърчава, особено тези, насочени към жените и постигане на баланс между професионален и личен живот. 70% от респондентите не използват информационни материали, насочени към темата за балансиране между личен и професионален живот (например, такива касаещи правата на жените, задължения и т. н.) Всички респонденти смятат, че е необходимо коучовете, консултантите, преподавателите и обучителите да бъдат обучени как да насочват и насърчават жените по темите за балансиране на работа и личен живот.

Интервютата сочат, че най-важните теми за насърчаване на жените са: осъзнаване на собствената ценност, осъзнатост за собствените възможности, самочувствие, умение за рефлектиране върху личните преживявания, управление на времето, организиране на приоритетите и дейностите/решаване на проблеми, умения за отхвърляне на по-маловажните неща и за това как да бъдеш по-малко перфекционист, умение за поставяне на цели, които са възможни и постижими, важността на това да се научиш да казваш не, умението да изживяваш емоционални връзки с добро ниво на психологическа независимост, управление на стреса и техники за релаксация, управление на конфликти, управление на промяната, устойчивост, емпатия, общуване и диалог, психично образование, злоупотреба/полово насилие, връзки и балансиране на ролите в двойката/семейството, взаимоотношения с колеги и екипен дух, работа в екип, сътрудничество, взаимно учене и споделяне на знания, връзката между жените и технологиите (социални мрежи, смарт телефони, и др.) и осъзнатост за правото на лично пространство.

Според интервюираните това са темите, които могат да подобрят уменията на експертите, работещи с жени за постигане на баланс между личен и професионален живот: познаване на регламенти, конвенции и действащи учреждения за подкрепа на жените, създаване на мрежа за подкрепа и сътрудничество сред жените, които са в сходна ситуация, познаване на структурите за помощ, сътрудничество и ангажиране на други членове на семейството, самостоятелно експериментиране с цел постигане на баланс между работа и личен живот, осъзнатост и знания по темите за култура и

многообразие в половата идентичност, начини за увеличаване на осъзнатостта от емоционална гледна точка, методи за анализ на силните и слабите страни, методи, насочени към овластяване на жените, методи за управление на уменията, менталната нагласа и поведенческите навици, инструменти за организиране и управление на времето, работни и семейни дейности, планиране и стратегически инструменти, споделяне на знания и споделено учене между експерти, групи за супервизиране, постоянно професионално усъвършенстване и познаване на новите професии.

6. Кипър

Теоретично проучване

В Кипър законодателството, което адресира темите за равенството между мъжете и жените, от гледна точка на по-обширно регулиране на аспектите оказващи влияние върху двете групи, както и в сферата на заетостта са: *Закон за равно третиране на мъжете и жените в професионален план и в социалното осигуряване (L. 133(I)/2002), Закон за равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професионалното обучение (L. 205(I)/2002), Закон за отпуск при родителство и при форсмажорни обстоятелства (L. 47(I)/2012)* и *Закон за защита при майчинство (L. 100(I)/1997)*.

Министерството на правосъдието и обществения ред в Кипър въведе за периода *2014-2017 Национален план за действие за равенство между мъжете и жените.* Оценката от внедряването на плана за действие 2014-2017 сочи няколко области, които се нуждаят от подобрение. За да осъществи това, държавата е в процес на формулиране на нов план за действие, за периода 2018-2021. Новият План за действие (2018-2021), според министъра на правосъдието и обществения ред, ще има следните приоритети: 1) ефективно насърчаване на равенството между мъжете и жените / административна реформа, 2) осъвременяване/подобряване на законовата рамка, 3) равнопоставено представителство в позициите, отговорни за вземане на решения, 4) ликвидиране/ превенция/ справяне с насилието срещу жени, 5) финансова независимост за жените – премахване на бедността и 6) премахване на стереотипите и социалните предразсъдъци.

В допълнение към работата на Министерството на правосъдието и обществения ред, Министерството на енергетиката, търговията, промишлеността и туризма въвежда програма за насърчаване на предприемачеството сред жените. Програмата е част от Оперативна програма *Конкурентоспособност и устойчиво развитие* (2014-2020).

Освен тези, съществуват и няколко услуги/ неправителствени организации/ асоциации, които работят с темите за джендър мейнстрийминг, равенство между половете и насърчаване на жените в борбата срещу дискриминацията и насилието: *The Hub* – Кипърска мрежа за жените лидери, MIGS: Средиземноморски институт за социални изследвания на пола, Кипърска обсерватория за равенство между половете, Национален организационен апарат за правата на жените - Министерство на правосъдието и обществения ред, OWAAT, BRW КИПЪР – Кипърска федерация за бизнеса и жените в бизнеса, ACM Съвет на жените в компютърните технологии, Председателство на ЮНЕСКО по въпросите на равенството между половете в

Кипърския университет и Кипърско женско лоби (мрежа от 16 организации и неправителствени организации).

Тук са изброени препоръките на CSI за политики:

- Разработване на инициативи на работното място, насочени към семейства и увеличаване на осъзнатостта на организациите и работодателите по тези теми.
- Насърчаване и увеличаване на заетостта, напредъка и поддържането на жените, основно в научната, технологична и инженерна сфера.
- Обучение по темите за многообразието и включеността, за мениджъри, ЧР и специалисти по управление на хората, с цел придобиване на необходимите компетентности за успешно управление и подкрепа не само на жените, но и на всички служители, за постигане на по-добър баланс между работа и личен живот.
- По-добри политики за насърчаване на заетостта при жените, с цел намаляване на стреса между домашните и работните дейности.
- Предоставяне на по-добри отпуски за отглеждане на дете, по-гъвкаво работно време и финансова подкрепа за родителите в случаи на раждане на дете или тежко заболяване на член на семейството, което изисква подкрепа за единия или за двамата съпрузи.
- Укрепване на заетостта и задържането на квалифицирани служители с деца, както мъже, така и жени.
- Повишаване на обществената осведоменост по въпросите, свързани с равенството между половете, като например стереотипи и социални предразсъдъци, както и липса на знания и сенситизация от страна на жените и мъжете.
- Да бъдат предприети по-добри мерки за повишаване нивото на ангажираност на по-слабо представените групи.
- Премахване на негативните стереотипи и нагласи и въвличане на обществото в по-справедлив културен, политически и икономически начин на живот.
- Насърчаване и осигуряване на обучителни семинари и уъркшопи за придобиване на знания и умения при професионалистите, на регулярна основа и работейки с жени за постигане на баланс между работа и личен живот.

Въпросници

Във връзка със значимостта на коучинга и възможността за преминаване на обучение с цел професионално развитие и на баланса между работа и личен живот при жените, всички участници са оценили тези теми като много важни, посочвайки ясно, че за тях това е задължително изискване.

Ето някои от отговорите, касаещи значимостта на коучинга в техните организации/частна практика: „Считам коучинга за изключително важен от гледна точка на това, което може да предложи“, „повечето клиенти, които идват в офиса ми имат нужда от вдъхване на сила, ето защо е изключително важно за професионалистите да имат постоянен достъп до различни обучителни методики, за да могат да са от полза за обществото“, „в моята организация (университет) използваме преподаване, семинари, частни уроци и лични коучинг сесии, с помощта на които фасилитираме жените (и общо студентите) да развиват личността си като цяло, както и своите умения (твърди умения – академични и меки умения – социо-емоционални) на възможно най-

високо ниво, на база на своя потенциал. Следователно коучингът е един от най-мощните инструменти, които използваме за постигане на тази цел и моделирането също е добър фасилитатор в тази посока“, „коучингът може да подпомогне процеса на учене чрез преживяване“, „помага на хората по-лесно да станат автономни“, „коучингът може да помогне на служителите да развият и усвоят нови умения с помощта на насоките на експерти“, „това е един от приоритетите на организацията, тъй като дава възможност за професионално и личностно развитие“, „коучингът предоставя подходящата форма на напътствие и подкрепа“.

Огромното разнообразие от ключови думи, които бяха предоставени от страна на участниците, във връзка с темите за обучение и професионално развитие в сферата на постигане на баланс между работа и личен живот при жените, показва тяхното желание и потребност от развитие в тази конкретна област.

Интервюта/ Фокус групи

По-голяма част от участниците споменават че основните политики и закони, свързани с темата на обсъждане, които те познават са свързани с отпуск по майчинство и с равните права. Те споменават, че е важно правителството да предостави по-добри политики и инициативи, подкрепящи жените за постигане на баланс между работа и личен живот. Те също така споменават, че за тях е важно и би било от помощ да бъдат обучени и да придобият повече знания по тази специфична тема.

Участниците посочват следните области, в които е необходимо жените да бъдат обучени с цел постигане на баланс между професионален и личен живот: управление на стреса, управление на гнева и решаване на конфликти, как да живеем щастливо, здравословно хранене и щастие, управление на времето, всички форми на насилие, себеосъзнатост, увеличаване на самочувствието, емпатия и съчувствие към себе си и другите, как да успеем на интервю за работа и в работна среда.

Участниците смятат, че Кипър се нуждае от това да обучи/образова коучовете, консултантите, преподавателите и обучителите как да насочват и насърчават жените за постигане на баланс между работа и личен живот. Те също така се нуждаят от подкрепа и насърчаване.

Участниците посочват следните области, в които смятат че е необходимо да се проведе обучение за коучовете, консултантите, преподавателите и обучителите, занимаващи се с коучинг и насърчаване на жени за постигане на баланс между професионален и личен живот: насърчаване на мултикултурна група от жени, умения за управление на времето и стреса, балансиране на професионалната и лична подкрепа, образоване на мъжете и жените по темите за законодателството, касаещо половете, от гледна точка на постигане на баланс между работа и личен живот по равноправен и гъвкав начин и повишаване на нивото им на съчувствие и емпатия, дискриминация и сексуално насилие.

Участниците наблягат на важността да се предостави подкрепа и насърчение за балансиране на личния и професионалния живот не само на жените, но и на мъжете.

Повечето участници заявяват, че е важно както за мъжете, така и за жените коучове/професионалисти да присъстват в семинарите и уъркшопите, за да могат да промотират равенство и здравословни стандарти.

Ключови констатации от доклада на европейско ниво

Както бе посочено от Евростат (2016), нивото на заетост при мъжете е по-високо (72%) от това при жените (61%). Важно е да се отбележи, че в болшинството от страните членки се наблюдава значително покачване на нивото на заетост между жените с деца и мъжете. Друго важно откритие от доклада за равенство между жените и мъжете в ЕС (Европейски съюз, 2018) е, че макар да съществуват политики и мерки в ЕС и страните членки, които подкрепят равенството между половете, жените въпреки това все още остават основните лица, грижещи се за по-възрастните и за децата в семейството, както и основно допринасящи в поддържане на домакинството. Според доклада за равенството между жените и мъжете в ЕС (Европейски съюз, 2018), работата на непълен работен ден е важен фактор, който позволява на жените да присъстват на пазара на труда, особено тези, които са майки. Но основният недостатък е, че този тип заетост засилва съществуващата разлика в заплащането между мъжете и жените. Както бе посочено от Евростат (2015), жените изглежда попадат в по-рискова група от гледна точка на социално изключване и бедност, в резултат на което децата и семействата им също страдат. Това се дължи на по-високата концентрация на жени в трудова заетост на непълен работен ден, занижени нива на доходи и кариерни пропуски, дължащи се на отговорност за полагане на грижа за възрастен или дете, което прави много жени икономически по-зависими от държавата или от партньорите им.

Съществуват няколко законодателни инструмента в ЕС, които адресират темите за равенството между мъжете и жените от гледна точка на по-общо регулиране на темите, оказващи влияние на двете групи, както и в сферата на трудовата заетост:

- Равенство и недискриминация на работното място: Директива 2010/41 (Европейски съюз, 2017), Директива 2006/54 (Европейски съюз, 2017), Директива 2004/113 (Европейски съюз, 2017), Директива 79/7 (Европейски съюз, 2017), Директива на съвета 2000/78 (EurWork, 2011)
- Служители на непълно работно време: Директива на съвета 97/81/ЕС (EurWork, 2011)
- Здраве и безопасност: Директива на съвета 89/654/ЕЕС (EurWork, 2015)
- Информация и консултиране: Директива на съвета 2002/14 (EurWork, 2009)
- Работно време: Директива 2003/88/ЕС (EurWork, 2012)
- Командирован служител: Директива на съвета 96/71/ЕС (EurWork, 2018)
- Временна работа чрез агенция: Директива 2008/104/ЕС (EurWork, 2012)

В ЕС бяха определени следните инициативи и програми, касаещи постигане на баланс между работа и личен живот при жените:

- *Стратегическа инициатива за равенство между половете 2016-2019 (Европейски съюз, 2015)*: основните цели на настоящата инициатива са: 1) увеличаване на ангажираността на жените в пазара на труда и съчетаване на професионалния и семейния живот, 2) намаляване на разликите в нивата на заплащане, доходи и пенсии при мъжете и жените, като по този начин се пребори

бедността при жените, 3) насърчаване на равенството при вземането на решения, 4) борба срещу насилието, базирано на разлики в половете и защита и подкрепа на жертвите от насилие и 5) насърчаване на равенството между половете и правата на жените по света.

- *План за действие на ЕС за равенство между половете 2016-2020 (Ioannides I., 2017):* отчитайки недостатъците и грешките на Плана за действие за равенство между половете за 2010-2015 (GAP I), от гледна точка на отчетност, институционално лидерство и капацитет, GAP II следва и надгражда GAP I. GAP II цели да подсигури физическия и психологически интегритет на момичетата и жените, да подсили икономическите и социални им права и да ги насърчи, да подсили чуваемостта им и участието им и да промени институционалната култура, за да се повиши продуктивността и ангажираността на ЕС. Както е посочен в Плана, нарастването на равенството между половете в обществото е свързано с нарастване на равенството между половете на работното място. Също така, с помощта на обществената политика и правилното законодателство, мъжете и жените могат еднакво да бъдат възприети като служители и като болногледачи в къщи. Обществената политика играе важна роля за премахването на структурните бариери пред равенството между половете.
- *Пътна карта на G7 за икономическа среда, базирана на равенство между половете (Европейски съюз, 2018):* Пътната карта се фокусира конкретно върху политики, които подкрепят жените да участват в работната сила, в предприемачеството, да станат икономически независими и по този начин да достигнат равноправно и пълноценно участие в обществото. Основните цели на пътната карта са свързани с обсъждане на аспектите за неравенство между половете и премахване на насилието, базирано на полово различие.
- *Устойчиво развитие в Европейския съюз - 2017 мониторингов доклад за напредъка към целите за устойчиво развитие (SDG) в контекста на ЕС (Европейски съюз, 2018):* този доклад поставя началото на регулярния мониторинг от страна на Евростат върху напредъка към SDG в ЕС. Фокусира се върху областите свързани с образованието, насилие на база полово различие, заетост и лидерски позиции, свързани с „постигане на равенство между половете и насърчаване на всички жени и момичета“.

В проучване на Brown, C. & Yates, J (2018) е използвана многоизмерна индивидуализирана интервенция, за да се помогне на жените на средна възраст да постигнат задоволително равновесие между професионалния и личния живот. В резултат на участието в горе споменатата коучинг програмата (Brown, C. & Yates, J, 2018), всички участници отчитат силно увеличение на позитивните емоции, заявяват, че усещат по-високи нива на устойчивост, споменават, че могат да преформулират своите чувства и възприятия по отношение на своя баланс между работа и личен живот и да придобият нови умения за справяне. Във връзка с усещането на негативни мисли и чувства, програмата им е помогнала да имат по-обективен процес на мислене.

В проучване на Bussell, Joy & Bussell, J. (2008), се посочва, че голям процент от жените на средна възраст, на по-високи позиции в професията, избират да се оттеглят от работа, след като им се роди дете. Това проучване се фокусира върху това как коучингът

може да се използва за задържане на жените в работната сфера и справяне с преходни въпроси и последствията от тях. Както бе посочено в проучването, коучингът предоставя ефективна подкрепа по време на преход и промени, помага да се подготвят индивидите за развиване на лидерски умения и също така може да подпомогне жените да се върнат на работа в нова двойна роля. Интересно откритие е, че според работодателите се наблюдава критичен период, в който те губят ценни жени служители след отпуската по майчинство и когато подкрепата под формата на коучинг приключи.

Според доклад за опита на коучовете при подкрепа на клиенти, които преминават през трансформираща промяна (Hanssmann, E., 2014), за да могат коучовете да бъдат ефективни и успешни при предоставяне на подкрепа на своите клиенти, те трябва да бъдат автентични и истински, да могат да слушат холистично, да предоставят смислено общуване на клиентите си и да могат да преборват страховете около процесите на личностна промяна. Уменията, идентифицирани като много важни за усвояване от страна на коучовете са свързани с разпознаване на готовността на клиентите за промяна, възползване от естествено появилите се възможности за промяна и формиране на по-добро разбиране на дългосрочните ефекти от резултатите от коучинг. Друго важно откритие в проучването сочи, че коучовете е важно да бъдат убедени и сигурни в себе си, и да имат потребността постоянно да се самоусъвършенстват, което е ключов инструмент за промяната.

Според активисти и експерти в неправителствения сектор, участието на жените в публичното пространство, особено в процесите на вземане на решения в политиката, в правосъдието и в проучването, все още се нуждае от подобрение. Важно е да се увеличи достъпа на жените до обучения и да се прилагат с постоянство. Също така е важно да се разбере, че това е дългосрочен процес на промяна на ролята на жените в роля на действащи лица. От гледна точка на финансирането, независимо от значителното увеличение във финансирането през последните години, цялостното финансиране и ресурси, насочени към дейностите свързани с равенството между половете и дейностите, свързани с насърчаване на жените, остават недостатъчни (Ioannides I., 2017).

Използвани източници

ГЪРЦИЯ

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

ФРАНЦИЯ

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.

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

ПОРТУГАЛИЯ

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_igualdade_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

ИТАЛИЯ

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/

КИПЪР

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

ЕС

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/fabb0ccc-ec2e-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/