



Αναφερόμενο ΙΟ:	ΙΟ1: Έκθεση κατάστασης για τις χώρες που συμμετέχουν με θέμα την Ισορροπία Προσωπικής & Επαγγελματικής ζωής των Γυναικών στην Ευρώπη
A2:	State of the Art
Τίτλος Προγράμματος:	Empowering coaches and trainers to support women towards work life balance
Ακρωνύμιο Προγράμματος:	Ladies first!
Αριθμός Προγράμματος:	2017-1-EL01-KA202-036219
Εταίρος:	ΙΕΚΕΠ



Εισαγωγή.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Βασικά ευρήματα των Εθνικών Εκθέσεων	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1. Ελλάδα	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Βιβλιογραφική Έρευνα.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Ερωτηματολόγια.....	6
Συνεντεύξεις/Ομάδες Εστίασης.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2. Γαλλία	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Βιβλιογραφική Έρευνα.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Ερωτηματολόγια	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Συνεντεύξεις/ Ομάδες Εστίασης.....	10
3. Βουλγαρία	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Βιβλιογραφική Έρευνα.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Ερωτηματολόγια	12
Συνεντεύξεις/ Ομάδες Εστίασης.....	12
4. Πορτογαλία	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Βιβλιογραφική Έρευνα.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Ερωτηματολόγια	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Συνεντεύξεις/ Ομάδες Εστίασης.....	15
5. Ιταλία	16
Βιβλιογραφική Έρευνα.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Ερωτηματολόγια	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Συνεντεύξεις/ Ομάδες εστίασης.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
6. Κύπρος	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Βιβλιογραφική Έρευνα.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Ερωτηματολόγια	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Συνεντεύξεις/ Ομάδες Εστίασης.....	20
Βασικά Ευρήματα Ευρωπαϊκής Έκθεσης	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Αναφορές.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΕΛΛΑΔΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΓΑΛΛΙΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΙΤΑΛΙΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΚΥΠΡΟΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΕΥΡΩΠΗ	28



Εισαγωγή

Το πρόγραμμα "Ladies First!" (2017-2019) στοχεύει στη δημιουργία μιας σειράς μαθημάτων που θα δώσουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς, τους εκπαιδευτές και τους συμβούλους να υποστηρίζουν τις γυναίκες ωφελούμενες προκειμένου να αποκτήσουν την απαραίτητη σταθερότητα μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια κρίσεων. Επτά εταίροι, IASIS (Ελλάδα), ΙΕΚΕΡ (Ελλάδα), ITG CONSEIL (Γαλλία), Business Foundation for Education (Βουλγαρία), INSTITUTO DE SOLDADURA E QUALIDADE (Πορτογαλία), FVA (Ιταλία) και CSI (Κύπρος) εργάζονται μαζί προκειμένου να αναπτύξουν το έργο Ladies First!" προκειμένου να καθοριστούν κοινές στρατηγικές για την αντιμετώπιση του θέματος της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών στην Ευρώπη.

Οι κύριοι ομάδα στόχος των αποτελεσμάτων του προγράμματος είναι σύμβουλοι / καθοδηγητές (coach) και εκπαιδευτές ενηλίκων. Οι τελικοί δικαιούχοι είναι γυναίκες, οι οποίες αντιμετωπίζουν προβλήματα με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Προκειμένου η πορεία αυτή να είναι όσο το δυνατόν πιο χρήσιμη και εποικοδομητική για τους εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές και συμβούλους, κάθε εταίρος κλήθηκε να αναπτύξει μια εθνική έκθεση, παρουσιάζοντας την πραγματικότητα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τις γυναίκες, καθώς και το καθεστώς, τις προτάσεις και τις ανάγκες των προπονητών και των εκπαιδευτών, σε κάθε μία από τις χώρες εταίρους. Για τους σκοπούς κάθε εθνικής έκθεσης, ζητήθηκε από κάθε εταίρο του έργου να διεξάγει βιβλιογραφικές έρευνες καθώς και έρευνα πεδίου βασισμένες σε μια κοινή δομή έκθεσης, ερωτηματολόγια και οδηγό συνέντευξης και να αναλύσει τα αποτελέσματα κατά την περίοδο Δεκεμβρίου 2017 έως Απριλίου 2018. Ο κύριος σκοπός αυτής της έκθεσης είναι να παράσχει μια συλλογική εικόνα του καθεστώτος των γυναικών σε κάθε μία από τις χώρες εταίρους, συνδυάζοντας τις πληροφορίες που παρείχε κάθε εταίρος σε κάθε μία από τις μεμονωμένες "εθνικές εκθέσεις". Επιπλέον, αναπτύχθηκε επίσης μια έκθεση της ΕΕ.

Στόχος της παρούσας έκθεσης είναι να παρουσιάσει μια σύνοψη των κυριότερων πορισμάτων της έρευνας που διεξήχθη σε κάθε χώρα εταίρο, καθώς και την έρευνα που εφάπτεται σε σχετικά θέματα στην ΕΕ. Για περισσότερες πληροφορίες και λεπτομέρειες σχετικά με την εθνική πραγματικότητα και την έρευνα στον τομέα, παρακαλούμε να ελέγξετε την Έκθεση Κατάστασης για τις χώρες που συμμετέχουν, στην αγγλική γλώσσα, που είναι διαθέσιμη στην αγγλική έκδοση του ιστότοπου του έργου (<http://www.ladiesfirst-project.eu>).

Βασικά ευρήματα των εθνικών εκθέσεων

1. Ελλάδα

Βιβλιογραφική Έρευνα

Στην Ελλάδα, τα κενά μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις στατιστικές για την αγορά εργασίας έχουν συχνά αποδοθεί, ελλείψει άλλων καθοριστικών παραγόντων, σε διακρίσεις. Γενικά, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής θεωρείται ως ο πιο σημαντικός λόγος για τον οποίο τα άτομα αποφεύγουν να επιδιώκουν υψηλές θέσεις εργασίας (McKinsey & Leanin, 2015). Ωστόσο, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε κάθε εταιρικό ιεραρχικό επίπεδο, καθώς φαίνεται ότι έχουν λιγότερες ευκαιρίες να ανέβουν στην ιεραρχία.

Σήμερα, η Ελλάδα έχει ένα προοδευτικό νομικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, ωστόσο η εφαρμογή του είναι μερική και ελλιπής. Παρά τη σημαντική πρόοδο όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι βαθιά ριζωμένες πρακτικές των διακρίσεων λόγω φύλου εξακολουθούν να υπονομεύουν την εφαρμογή των στόχων για την ισότητα των φύλων.

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα είχε σημαντικό αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας, οι οποίες έχουν επηρεάσει τις γυναίκες περισσότερο από τους άνδρες. Σύμφωνα με στοιχεία του Συνήγορου του Πολίτη, υπήρξαν περιπτώσεις διακρίσεων κατά των γυναικών, ιδιαίτερα όσον αφορά τις συνθήκες εγκυμοσύνης και τις ανάγκες μητρότητας. Αυτές οι κατηγορίες κινδυνεύουν περισσότερο από ανεργία ή μετατροπή της απασχόλησής τους σε καθεστώς μερικής απασχόλησης ή από γενική δυσμενή διάκριση παρά την προστατευτική νομοθεσία της ΕΕ.

Στην Ελλάδα, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020, το οποίο αποτελεί πρωτοβουλία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, περιλαμβάνει τους ακόλουθους έξι τομείς πολιτικής: 1) την κοινωνική ένταξη και την ίση μεταχείριση των γυναικών που αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις, 2) καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, 3) αγορά εργασίας, συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, 4) εκπαίδευση, κατάρτιση, μέσα ενημέρωσης, πολιτισμός, αθλητισμός, 5) υγεία και 6) ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων είναι εταίρος του Έργου με τίτλο "Καινοτομία και Απασχολησιμότητα Γυναικών (e woman)" που συγχρηματοδοτείται από τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (Grants ΕΕΑ 2009-2014). Στόχος του είναι να προσδιορίσει την τρέχουσα εξέλιξη της τεχνολογίας σε σχέση με τη συμμετοχή και την ευαισθητοποίηση των γυναικών, ειδικά για τις νέες γυναίκες, που συνδέονται με τα ΤΠΕ και την απασχόληση (απασχόληση / απασχολησιμότητα και επιχειρηματικότητα).

Σχετικά με τις πρακτικές της συμβουλευτικής υπάρχουν ορισμένες διαθέσιμες υπηρεσίες / ΜΚΟ / ενώσεις που ασχολούνται με την ενσωμάτωση του φύλου, την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών κατά των διακρίσεων και της κατάχρησης. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα δεν υπήρχαν πολλά διαθέσιμα δημοσιευμένα στοιχεία για τις πολιτικές και τις υπάρχουσες πρακτικές και συνθήκες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών.

Παρακάτω παρουσιάζονται οι προτάσεις του ΙΕΚΕΡ και του IASIS:

- Παρακολούθηση των νέων νόμων και πολιτικών για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων κατάρτισης για την ισότητα των φύλων για αυτοαπασχολούμενες γυναίκες.
- Προγράμματα κατάρτισης για την ισότητα των φύλων για τους ιδιώτες εργοδότες, τους ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, τους επικεφαλής των τμημάτων προσωπικού των μεγάλων επιχειρήσεων και άλλων επαγγελματιών, προκειμένου να αμφισβητηθούν τα στερεότυπα φύλου μέσω της πρόσληψης νέων υπαλλήλων και την πρόοδο των υφιστάμενων υπαλλήλων.
- Εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για άνεργες γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστριών.
- Δημιουργία δικτύων για άνεργες γυναίκες αλλά και γυναίκες που απασχολούνται σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας, προκειμένου να προωθηθούν συνέργειες και ενδυνάμωση.
- Κίνητρα για ιδιωτικές εταιρείες ώστε να υιοθετήσουν στόχους ισότητας των φύλων, όπως δημιουργία βάσεων δεδομένων για εταιρείες που σέβονται την ισότητα των φύλων και προώθηση εμπορικών και οργανωτικών στρατηγικών που ενθαρρύνουν την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας.
- Εξειδικευμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες και εκστρατείες για τη σεξουαλική παρενόχληση που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τα δικαιώματα των γυναικών και των ανδρών που εργάζονται στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα.
- Εκπαιδεύσεις για την ισότιμη κατανομή των καθηκόντων των ανδρών και των γυναικών στο σπίτι καθώς και διάδοση πληροφοριών σχετιζόμενων με τα στερεότυπα και τις κοινωνικές προκαταλήψεις σχετικά με το ρόλο των ανδρών στην οικιακή εργασία και τη φροντίδα του σπιτιού.
- Υποχρεωτικά μαθήματα ισότητας των φύλων στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και ανώτερη εκπαίδευση.



- Επαγγελματική κατάρτιση εκπαιδευτών και συμβούλων στην ισότητα των φύλων σχετικά με το φαινόμενο της γυάλινης-οροφής: ενθάρρυνση των γυναικών να εισέρχονται σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από άνδρες και αντίστοιχα άνδρες φοιτητές να εισέρχονται σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από γυναίκες.
- Προώθηση της επιστημονικής έρευνας σχετικά με τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης στην ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας.

Ερωτηματολόγια

Από τους 33 συμμετέχοντες το 62,5% των συμμετεχόντων αξιολόγησε την προπόνηση ως εξαιρετικά σημαντική στην πρακτική τους. Οι συμμετέχοντες σχολίασαν επίσης τη σημασία των θεμάτων ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών και της προγύμνασης λέγοντας ότι «η προπόνηση κάνει τους εργαζόμενους να εκφράζουν τον εαυτό τους, να βασίζονται στις δικές τους δυνάμεις, να έχουν μεγαλύτερη πίστη στους εαυτούς τους και να αναλαμβάνουν πρωτοβουλία», επιπλέον "συνεισφέρει στην ανάπτυξη και εκμάθηση νέων δεξιοτήτων" και ότι "η καθοδήγηση και η μεθοδολογία της ανταποκρίνονται στις ανάγκες των πελατών μου. "Είναι ένα εργαλείο για ενδυνάμωση και μάθηση μέσω της εμπειρίας".

Ορισμένες από τις βασικές λέξεις-κλειδιά για την κατάρτιση ή την επαγγελματική εξέλιξη στις οποίες θα επιθυμούσαν να συμμετάσχουν σχετικά με τον τομέα της υποστήριξης και της ενδυνάμωσης των γυναικών προς την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι: τα μεταναστευτικά υπόβαθρα των γυναικών, η κατάρτιση ζωής, τα εργαλεία, ο καθορισμός στόχων και η ιεράρχηση προτεραιοτήτων, διαχείριση του άγχους, ελεύθερος χρόνος, ψυχολογική ισορροπία, δικαιώματα των γυναικών στην ΕΕ, σωματεμπορία, κατάχρηση ναρκωτικών και άσκηση βίας στις γυναίκες, σύνδρομο burnout, ανεργία, διαχείριση συγκρούσεων, κοινωνικοί ρόλοι και ρόλοι φύλου, συμμετοχικός ρόλος του πατέρα, γονική άδεια, επικοινωνιακές δεξιότητες και δεξιότητες παρουσίασης. Ορισμένοι συμμετέχοντες ανέφεραν επίσης κάποιες τεχνικές για την παροχή δράσεων κατάρτισης όπως μελέτες περιπτώσεων, ερωτηματολόγια / κλίμακες και μη τυπικές δραστηριότητες.

Συνεντεύξεις / Ομάδες Εστίασης

Σύμφωνα με την ΙΕΚΕΠ, σε σχέση με τις γνώσεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις καταρτίσεις που αφορούν στις γυναίκες, όλοι ανέφεραν το Κέντρο Έρευνας για την Ισότητα των Φύλων (ΚΕΘΙ), το Ελληνικό Δημόσιο Ίδρυμα που εστιάζει τόσο στη διεξαγωγή κοινωνικής έρευνας σε θέματα ισότητας των φύλων όσο και στη χρήση αυτής της γνώσης, προκειμένου να προτείνει και να εφαρμόσει συγκεκριμένες πολιτικές, πρακτικές και δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Περιστασιακά παρέχει συγκεκριμένες εκπαιδεύσεις για συμβούλους σε πολλαπλά θέματα γυναικών. Όλοι οι συμμετέχοντες έχουν σημαντική εμπειρία στην κατάρτιση, με ιδιαίτερη έμφαση στα θέματα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου.

Όλα τα θέματα που συνδέονται με την απασχολησιμότητα ήταν τα πιο ενδιαφέροντα για αυτούς. Συγκεκριμένα, οι τεχνικές αυτοαξιολόγησης (καθώς τους βοήθησαν να αντιληφθούν τις δικές τους ικανότητες) και ο προγραμματισμός στόχων (για την οργάνωση της ζωής και των κινήτρων) θεωρήθηκαν ως τα πιο χρήσιμα.

Κοινοί τομείς για την απασχολησιμότητα των γυναικών στην Ελλάδα είναι σε ανθρωπιστικά επαγγέλματα (δηλαδή ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί), νοσηλευτές και επαγγέλματα φροντιστών, καθηγητές, λιανικό εμπόριο, τρόφιμα και τουρισμός. Μια άλλη σημαντική παράδοση για την Ελλάδα είναι η γυναικεία επιχειρηματικότητα. Οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας στην Ελλάδα και αποτελούν μία από τις κύριες πηγές για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Δεδομένου ότι οι Έλληνες εκπαιδευτές και σύμβουλοι δείχνουν ευγνωμοσύνη για τα προγράμματα της ΕΕ, αυτά είναι τα εργαλεία που θεωρούν σημαντικά για τη χρήση τους: 1) Η ισορροπία των γυναικών σε διαφορετικούς ρόλους, 2) διεξαγωγή συζητήσεων για τις επαγγελματικές τους προσδοκίες, 3) θέματα σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, 4) πληροφορίες σχετικά με τα επαγγελματικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, και 5) την πρόληψη.

Όλοι οι συμμετέχοντες παραδέχτηκαν ότι υπάρχει τεράστια ανάγκη για επιπρόσθετες εκπαιδύσεις, καθώς και για την επικαιροποίηση των μεθοδολογιών και των εργαλείων που χρησιμοποίησαν κατά το παρελθόν.

Σύμφωνα με τη γνώμη τους, τα θέματα αυτής της κατάρτισης πρέπει να είναι:

A. Για τις γυναίκες / δικαιούχους (για να κατανοήσουν καλύτερα τις διαφορετικές θέσεις τους απέναντι στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή, προκειμένου να επιτευχθεί η μέγιστη ισορροπία και σταθερότητα):

- Περιγραφή ρόλου / ιεράρχηση προτεραιοτήτων
- Ενδυνάμωση / Αυτοεκτίμηση
- "Όραμα" / Προγραμματισμός καριέρας
- Διαχείριση χρόνου

B. Για τους εκπαιδευτές / συμβούλους (για να αποκτήσουν νέες πληροφορίες και μεθοδολογίες στη διαδικασία κατάρτισης και να επικαιροποιήσουν τη δική τους ικανότητα προκειμένου να διευκολύνουν τους δικαιούχους με την ισορροπία εργασίας / προσωπικής τους ζωής):

- Αρχές καθοδήγησης (coaching)
- Πρόληψη του συνδρόμου Burn out
- Εξάλειψη στερεοτύπων
- Ενόητες αφιερωμένες στην ισορροπία εργασίας / προσωπικής ζωής

Σύμφωνα με το IASIS, οι συμμετέχοντες δεν ανέφεραν καμία κατάρτιση στο επίσημο εκπαιδευτικό πλαίσιο και ορισμένη κατάρτιση σε μη επίσημα εργαστήρια συμβουλευτικής, ωστόσο, δεν υπήρξε εξειδίκευση στο θέμα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σύμφωνα με τις παρατηρήσεις των συμμετεχόντων, οι γυναίκες ενεργούν να διατηρούν την ισορροπία μέσα στην οικογένεια, απορροφούν τις συγκρούσεις και αντιμετωπίζουν συχνά ψυχικές διαταραχές, συναισθηματικά προβλήματα, άγχος, χαμηλή αυτοεκτίμηση και αντιληπτή αυτο-αποτελεσματικότητα που ενδεχομένως συνδέεται με όλα τα παραπάνω. Σύμφωνα με αυτούς, θα πρέπει να υπάρχει συγκεκριμένος ορισμός των πτυχών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, πράγμα που σημαίνει ότι απαιτείται διαφοροποίηση μεταξύ εργασίας, οικογενειακής ζωής και προσωπικού χρόνου κατά την εξέταση του θέματος ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι συμμετέχοντες βρήκαν ανεπαρκείς πολιτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες για τις γυναίκες εν γένει.

Όσον αφορά τους στόχους, η συνεργασία με γυναίκες συμβούλους έδειξε ότι η προσέγγιση πρέπει να εξατομικεύεται και να επικεντρώνεται στην ιεράρχηση των στόχων της ζωής, στη διαχείριση των συναισθημάτων, στην αντίληψη του εαυτού, στην οριοθέτηση, στην αφοσίωση, στην κατανομή ευθυνών, την εξισορρόπηση μεταξύ των διαφορετικών καθηκόντων, ρόλων και μερών του εαυτού.

Τα ειδικά θέματα κατάρτισης για τους επαγγελματίες που προτάθηκαν από τους συμβούλους είναι: οι ήπιες δεξιότητες, τα θέματα φύλου, οι διακρίσεις και τα στερεότυπα, η ψυχολογία και η μητρότητα των γυναικών και ορισμένες πληροφορίες παραπομπής σχετικά με τη νομοθεσία και τα δίκτυα.

2. Γαλλία

Βιβλιογραφική Έρευνα

Σύμφωνα με τις Γαλλίδες γυναίκες, το 2017, διαπιστώθηκε ότι είναι περισσότερο καταρτισμένες, αλλά αδικημένες στον τομέα απασχόλησης καθώς κερδίζουν κατά μέσο όρο 16% λιγότερα κατά προσέγγιση ανά ώρα από τους άνδρες (όλα τα επαγγέλματα και οι ιδιωτικοί τομείς συνδυάζονται), η σταδιοδρομία τους υπονομεύεται λόγω της μητρότητας, κι ένα ποσοστό υψηλότερο από τα τρία τέταρτα ισχυρίζονται ότι πέφτουν θύματα σεξισμού στο χώρο εργασίας τους.

Στη Γαλλία, οκτώ διαδοχικοί νόμοι προσπάθησαν να επιβάλουν την επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στις επιχειρήσεις. Ειδικότερα, υπήρχε ο νόμος Roudy το 1983, ο νόμος του 2011 που επιβάλλει το 40% των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια

των εταιρειών · και τέλος, τον νόμο της 4ης Αυγούστου 2014 για την επιβολή κυρώσεων στις εταιρείες που δεν σέβονται την ισότητα των φύλων με πρόστιμα που μπορούν να φτάσουν το 1% της μισθοδοσίας. Το πρόβλημα είναι ότι σήμερα το 60% των εταιρειών δεν σέβονται αυτόν τον νόμο. Το κράτος επέβαλε κυρώσεις μόνο στο 0,2% αυτών, παρά το έλλειμμα: το 2016, μόνο σε 116 επιχειρήσεις επιβλήθηκαν πρόστιμα για μη σεβασμό της ισότητας των φύλων με συνολικό κόστος 613. 000 ευρώ.

Αυτές είναι οι τρεις πρωτοβουλίες που εντοπίστηκαν: 1) Κίνητρα για την ισότητα: αυτά τα δίκτυα των γυναικών κατάφεραν επίσης να πείσουν τις επιχειρήσεις ότι η επιβολή της επαγγελματικής ισότητας είναι ένα πραγματικό οικονομικό και στρατηγικό πλεονέκτημα 2) αποδόμηση των φαντασμάτων του φεμινισμού της αγοράς: αυτό καταγγέλλεται σήμερα από ερευνητές που ειδικεύονται στην επαγγελματική ισότητα. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών έχει γίνει ελιτίστικη και 3) να προωθήσουν τη δημιουργία και την υποστήριξη πρωτοβουλιών σύνδεσης, όπως το «Retravailler», αφιερωμένο στη βοήθεια των γυναικών στη Γαλλία: οι ενώσεις αυτές είναι οικονομικά εύθραυστες και 3) να προωθήσουν τη δημιουργία και την υποστήριξη πρωτοβουλιών σύνδεσης, όπως το «Retravailler», αφιερωμένο στη βοήθεια των γυναικών στη Γαλλία: οι ενώσεις αυτές είναι οικονομικά εύθραυστες.

Ακολουθούν οι συστάσεις πολιτικής της ITG CONSEIL:

- Εφαρμογή του νόμου
- Καλύτερη επικοινωνία με τις γυναίκες
- Προώθηση και δέσμευση για ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών με ετικέτες ισότητας
- Προώθηση της πολυμορφίας στον επιστημονικό και τεχνολογικό τομέα
- Ξεκίνημα μιας ψηφιακής πλατφόρμας για να συνδεθούν μαθητές μέσης εκπαίδευσης και νέους ανθρώπους που έχουν ήδη επιθυμίες, επαγγελματικά προγράμματα με ενθουσιώδεις γυναίκες που θέλουν να συμμετάσχουν ως μέντορες για να τους βοηθήσουν να επιτύχουν τα όνειρά τους

Ερωτηματολόγια

Σύμφωνα με τις έρευνες, υπάρχει ανάγκη στην ανάπτυξη εργαλείων και επίσης στην τοποθέτηση των ανθρώπων μαζί, γεγονός που σημαίνει ότι η δικτύωση μπορεί να αποτελέσει επίσης μια καλή ευκαιρία στο πλαίσιο του σχεδίου. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, θα ήθελαν κάποιες πιο εγκάρσιες δραστηριότητες μεταξύ της ΕΕΚ και άλλης τοπικής οργάνωσης, ώστε να μπορεί να παρέχεται μια ποιοτική κατάρτιση,



καθοδήγηση (coaching) και παροχή συμβουλών. Όσον αφορά την καθοδήγηση στο χώρο εργασίας, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δείχνουν σαφώς ότι οι ίδιοι εμπλέκονται πραγματικά στην υποστήριξη των γυναικών σε ότι έχει να κάνει με την εφαρμογή της απόφασής τους. Όσον αφορά την κατάσταση εργασίας τους, λένε σαφώς ότι εργάζονται μόνοι τους και συχνά δεν λαμβάνουν υποστήριξη από τους συναδέλφους ή την ιεραρχία. Κατά κάποιο τρόπο, εκφράζουν σαφώς το γεγονός ότι θα ήθελαν να εργάζονται περισσότερο σε ζευγάρια και να ανταλλάσσουν πληροφορίες για την καθημερινή ζωή τους στην εταιρεία που παρέχει εκπαίδευση, προγύμναση ή συμβουλευτική. Όσον αφορά την καινοτομία στη μέθοδο εργασίας τους, επισημαίνεται σαφώς ότι υπάρχει ανάγκη σε αυτόν τον τομέα. Οι συμμετέχοντες επεσήμαναν ότι δουλεύουν μόνοι τους και αισθάνονται μερικές φορές μόνοι στην καθημερινή τους εργασία. Η διάσταση της εκπαίδευσης είναι σαφώς σημαντική, αλλά ορισμένες «προπονήσεις» εκπαίδευσης και συμβουλευτικής δεν θεωρούνται στη Γαλλία ως εκπαίδευση, διότι δεν είναι αντικειμενικό που οδηγεί στην απόκτηση διπλώματος. Οι δράσεις κατάρτισης θεωρούνται περισσότερο ως συνεδρίες συμβουλευτικής & προγύμνασης, που στόχο έχουν να βοηθήσουν τους ανθρώπους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ή / και στην εφαρμογή αυτής της απόφασης.

Αυτές είναι οι βασικές λέξεις- κλειδιά που έδωσαν οι συμμετέχοντες για την κατάρτιση ή την επαγγελματική εξέλιξη στην οποία επιθυμούν να συμμετάσχουν στον τομέα της στήριξης και ενδυνάμωσης των γυναικών σε ό,τι έχει να κάνει με την ισορροπία επαγγελματικής ζωής: αναγνώριση προσόντων, επικαιροποίηση των ικανοτήτων, σημασία της βούλησης, εργαλεία, καθοδήγηση, υποστήριξη (οικονομική ή μέσω δικτύου), ψυχολογική στήριξη, ανεργία, διαχείριση συγκρούσεων, ρόλοι κοινωνικοί ρόλοι και φύλο, πατρικός ρόλος, φύλο γονέων, φροντίδα παιδιών, προστασία της μητρότητας, οικογενειακή υποστήριξη, οικονομική στήριξη και δημόσια προγράμματα οικονομικής στήριξης.

Συνεντεύξεις/ Ομάδες εστίασης

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, τα κύρια θέματα συζήτησης ήταν η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στις γυναίκες, η έλλειψη ειδικών προγραμμάτων στήριξης και κατάρτισης, η ανάγκη υποστήριξης (ψυχολογική και οικονομική), η ανάγκη παροχής βοήθειας στις γυναίκες όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών, η έλλειψη πραγματικών μέτρων αντιμετώπισης των διακρίσεων, έλλειψη κινητικότητας, έλλειψη χρόνου, μη αναγνώριση του συγκεκριμένου άγχους των γυναικών και έλλειψη εμπιστοσύνης από την πλευρά των γυναικών για να δεσμευτούν στη διαδικασία.

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, τα σημαντικότερα θέματα για την ενδυνάμωση των γυναικών είναι: η συνειδητοποίηση της δικής τους αξίας (αυτογνωσία), η αυτοεκτίμηση



και η αυτο-παρουσίαση, η γνώση νομικών πληροφοριών και εθνικών προγραμμάτων σχετικά με το θέμα, ο τρόπος περιγραφής και εξήγησης των δικών τους εμπειριών και ικανοτήτων, διαχείριση χρόνου, οργάνωση προτεραιοτήτων και δραστηριοτήτων / Επίλυση προβλημάτων, ικανότητα καθορισμού εφικτών και προσπελάσιμων, διαχείριση άγχους και χαλαρωτικές τεχνικές, διαχείριση συγκρούσεων και κινδύνων, επικοινωνία συμπεριλαμβανομένων εργαλείων πληροφορικής και μέσων κοινωνικής δικτύωσης, σχέσεις και ισορροπία ρόλων στο ζευγάρι / στην οικογένεια, σχέση με τους συναδέλφους και ομαδικό πνεύμα, ομαδική εργασία, συνεργασία, αμοιβαία μάθηση και ανταλλαγή γνώσεων, καθώς και πώς να είμαστε πιο φιλόδοξοι και να θέτουμε φιλόδοξους στόχους (επαγγελματικούς).

3. Βουλγαρία

Βιβλιογραφική Έρευνα

Η βουλγαρική νομοθεσία που αφορά την ισότητα των φύλων συμμορφώνεται με την ευρωπαϊκή νομοθεσία καθώς η χώρα είναι κράτος μέλος. Σε εθνικό επίπεδο οι νομοθετικές πράξεις που διέπουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών περιλαμβάνουν το Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας, τον Κώδικα Εργασίας, τον Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλισης, την πράξη περί Προστασίας κατά των Διακρίσεων, την πράξη περί Κοινωνικής Πρόνοιας, την πράξη για την Ενθάρρυνση της Απασχόλησης, την πράξη περί προστασίας κατά της Ενδοοικογενειακής Βίας, την πράξη περί κρατικών υπαλλήλων και ορισμένοι άλλοι ειδικοί και τομεακοί νόμοι.

Σύμφωνα με πρόσφατες δημόσιες συζητήσεις σχετικά με τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, αποδείχθηκε ρητά ότι υπάρχει ζωτική ανάγκη για ευαισθητοποίηση του κοινού και εκπαίδευση σχετικά με θέματα φύλου στη Βουλγαρία.

Η σημερινή Εθνική Στρατηγική για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων 2016 - 2020 που καθορίζει και ρυθμίζει τις σχετικές προτεραιότητες και πολιτικές εγκρίθηκε από το Συμβούλιο των Υπουργών στις 14 Νοεμβρίου 2016. Οι κύριοι άξονες προτεραιότητας είναι: να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στις την αγορά εργασίας και να έχουν τον ίδιο βαθμό οικονομικής ανεξαρτησίας, τη μείωση των διαφορών στις αποδοχές και το εισόδημα λόγω φύλου, την εμπέδωση της ισότητας των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, την καταπολέμηση της βίας με βάση το φύλο και την προστασία και υποστήριξη των θυμάτων, και την αλλαγή των υφιστάμενων δημοσίων στερεότυπων με βάση το φύλο στους διάφορους τομείς της δημόσιας ζωής.

Η πρωτοβουλία "HeForShe" των Ηνωμένων Εθνών για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών υποστηρίχθηκε από τη Schneider Electric στη Βουλγαρία.

Ερωτηματολόγια

Όσον αφορά την κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη, όλοι οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι είναι πολύ σημαντικό να συμμετάσχουν σε προγράμματα κατάρτισης για την επαγγελματική τους ανάπτυξη και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών και το χαρακτήρισαν ως πολύ κρίσιμο και σημαντικό. Η σημασία της καθοδήγησης (coaching) στην επαγγελματική τους απόδοση εκτιμάται ιδιαίτερα από τους συμμετέχοντες.

Όπως ένας από τους συμμετέχοντες έχει δηλώσει: «σύμφωνα με τις παρατηρήσεις μου, η καθοδήγηση (coaching) είναι ένα από τα ισχυρότερα εργαλεία για τον αυτομετασχηματισμό, επειδή επαναφέρει την εστίαση και τη δύναμη στα χέρια των καθοδηγητές (coach), αποφεύγοντας οποιαδήποτε εικασία». Το σχόλιο προέρχεται από έναν σύμβουλο ο οποίος μοιράστηκε το εξής: «στην πρακτική μου δουλεύω με γυναίκες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ως προς το να διατηρήσουν την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής, να είναι καλές μητέρες και γυναίκες και ταυτόχρονα επαγγελματίες ή να έχουν χάσει τη δουλειά τους λόγω της εγκυμοσύνης ή της γέννησης ενός παιδιού. Πρέπει να μάθουν πώς να αναπτύξουν μια νέα προσαρμόσιμη στρατηγική συμπεριφοράς και κάποια στιγμή να μάθουν πώς να πάρουν πίσω τον έλεγχο της ζωής τους».

Τα θέματα που προτείνονται από τους συμμετέχοντες είναι: καλή διαχείριση του χρόνου και ικανότητες σχεδιασμού, ικανότητες εφαρμογής μεθόδων / τεχνικών μείωσης του άγχους, ετοιμότητα και ευελιξία, που σχετίζονται με την ανάθεση καθηκόντων σε άλλα άτομα / οργανώσεις φροντίδας παιδιών, ικανότητες διαπραγμάτευσης (στην επικοινωνία με συνεργάτες / εργοδότη) και την κατανόηση και αποδοχή της ατομικής αξίας στην ιεραρχία και των προτεραιοτήτων.

Η μεγάλη ποικιλία λέξεων-κλειδιών για τα θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης που συμμερίζονται οι συμμετέχοντες δείχνει ότι υπάρχει σοβαρή ανάγκη κατάρτισης και υποστηρικτικών εργαλείων για την επαγγελματική κοινότητα.

Συνεντεύξεις/ Ομάδες Εστίασης

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, οι πρωτοβουλίες υποστήριξης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις γυναίκες δεν είναι πολύ δημοφιλείς στη Βουλγαρία σε επίπεδο αρχής. Όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στη Βουλγαρία, προσφέρονται λίγα μαθήματα και σεμινάρια με

στόχο να διδάξουν στους ανθρώπους πώς να ζουν με ισορροπημένο τρόπο. Δεν υπήρξαν σημαντικές πρωτοβουλίες και πρακτικές τα τελευταία χρόνια. Οι κυριότερες προσπάθειες και η εργασία που έχει γίνει είναι στον τομέα των ΜΚΟ. Οι περισσότεροι από τους συνεντευξιζόμενους δήλωσαν ότι διαβάζουν στα βουλγαρικά κυρίως τα νομοθετικά έγγραφα και στα αγγλικά διαφορετικά τεστ, άρθρα, υλικά που συνδέονται με την εργασία τους. Όπως δήλωσε ένας από τους συνεντευξιζόμενους: "δυστυχώς υπάρχει ανάγκη τέτοιων υλικών, αλλά καμία ή σπάνια διαθεσιμότητα".

Η ανάγκη εκπαίδευσης / κατάρτισης των γυναικών όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι αναμφισβήτητη για τους συνεντευξιζόμενους επαγγελματίες. Οι τομείς που υπογράμμισαν περιλαμβάνουν: αυτοεκτίμηση, επικοινωνία, θετική ψυχολογία, σχεδιασμό ζωής, διαχείριση χρόνου, βεβαιότητα και υποστήριξη για γυναίκες που αισθάνονται δυσκολίες στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Μεταξύ των αναγνωρισμένων και εξειδικευμένων εκπαιδευτικών αναγκών είναι η χρήση της αφήγησης, η παρακίνηση διαφορετικών πελατών, η βελτίωση των προσωπικών δεξιοτήτων (αυτοσεβασμός, αυτοεκτίμηση, επικοινωνία, αντιμετώπιση συγκρούσεων), διαχείριση χρόνου, χρήση πραγματικών ιστοριών επιτυχίας, θεωρίες σχετικά με τη λήψη αποφάσεων και την αφοσίωση, πώς να βοηθήσουν τους πελάτη τους να κατανοήσουν τις αξίες τους, να καθορίσουν τις προτεραιότητές τους, την ηγεσία και τη συναισθηματική νοημοσύνη.

4. Πορτογαλία

Βιβλιογραφική Έρευνα

Μια γενική ανασκόπηση της ισχύουσας πορτογαλικής νομοθεσίας δείχνει ότι η προώθηση του αναγκαίου και επιθυμητού συμβιβασμού μεταξύ επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής εξαρτάται από τη σταδιακή ενεργό συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή ζωή και τη συμμετοχή των γυναικών στη κοινωνική ζωή, προκειμένου να επενδυθεί πλήρως το δυναμικό και των δύο φύλων στην κοινωνία. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου εξαρτάται επίσης από την εξάλειψη του διαχωρισμού λόγω φύλου και της διαφορετικής αμοιβής ανάλογα με το φύλο που εξακολουθεί να υφίσταται.

Στην Πορτογαλία είναι ακόμα σε ισχύ το «Εθνικό Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων, την Ιθαγένεια και τη Μη Διάκριση (2014-2017)» ενσωματώνει τις κύριες εθνικές πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένης μιας ισχυρής συνιστώσας στη δραστηριότητα όλων των υπουργείων, παρέχοντας ένα σημαντικό μέσο διατομεακού συντονισμού για την ισότητα

των φύλων και τις πολιτικές κατά των διακρίσεων βάσει του φύλου και του σεξουαλικού προσανατολισμού.



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

Όσον αφορά στην ισότητα των φύλων και πιο συγκεκριμένα σε θέματα που σχετίζονται με το συμβιβασμό μεταξύ προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η πιο πρόσφατη νομοθεσία ομαδοποιείται ως εξής:

- Ψήφισμα αριθ. 260/2017 της Κοινοβουλευτικής Βουλής της Πορτογαλίας της 30ής Νοεμβρίου 2017:

Ένα ψήφισμα που συνιστά στην κυβέρνηση να υιοθετήσει μέτρα για να διασφαλίσει την αποτελεσματική συμμόρφωση των ωρών εργασίας και τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή.

- Πορτογαλικό Κοινοβούλιο Αριθμός ψηφίσματος 116/2012 της 13ης Ιουλίου 2012:

Ένα ψήφισμα που συνιστά στην κυβέρνηση να υιοθετήσει μέτρα οικογενειακής αξιοποίησης που διευκολύνουν το συμβιβασμό μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Πολλές από τις πρωτοβουλίες για την προώθηση του συμβιβασμού της προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής προωθούνται από το CIG και το CITE σε συνεργασία με άλλους δημόσιους οργανισμούς, όπως οι τοπικές αρχές ή τα ιδιωτικά ιδρύματα. Αυτές οι πρωτοβουλίες μπορούν να είναι εκστρατείες ευαισθητοποίησης, προγράμματα κατάρτισης, ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού, εκθέσεις ορθών πρακτικών κ.λπ.

Ερωτηματολόγια

Το 73% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι είναι σημαντικό να λαμβάνουν κατάρτιση για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών. Οι μισοί από αυτούς θεωρούν καθοδήγηση (coaching) «πολύ σημαντική» στο πλαίσιο των οργανώσεών τους.

Όσον αφορά τα θέματα κατάρτισης, οι συμμετέχοντες ανέφεραν τα εξής: νομικό πλαίσιο, συμμετοχή ανδρών στην οικογενειακή ζωή, ίση αμοιβή, πολιτικές συμβιβασμού, συμμετοχή, συνδιαλλαγή χρόνου, διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας, κινήματα για τα δικαιώματα των γυναικών, ισότητα των φύλων και οικογενειακή ζωή, γονική άδεια, οικογενειακή ζωή, ευέλικτο ωράριο εργασίας, καθορισμένο ωράριο εργασίας έναντι ελεύθερου χρόνου, παραγωγικότητα έναντι 8 ωρών εργασίας, σχεδιασμός ισορροπίας ζωής, ειδική νομοθεσία σχετικά με το συνδυασμό επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (π.χ. άδεια μητρότητας, οικογενειακή υποστήριξη, απουσίες από την εργασία κλπ.), ήπιες δεξιότητες, διαχείριση συναισθημάτων, διαπροσωπικές σχέσεις, συναισθηματική ρύθμιση, συναισθηματική νοημοσύνη, κοινωνική πίεση, κίνητρα, κοινωνικές δεξιότητες, εξέλιξη και διαχείριση σταδιοδρομίας και λήψη αποφάσεων.



Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής συνδέεται στενά με την ισότητα των αμοιβών και πλησιάζοντας τέτοια θέματα, οι άνθρωποι πρέπει να γνωρίζουν την εθνική, την ευρωπαϊκή και ακόμη και τη διεθνή

νομοθεσία. Όσον αφορά την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού υλικού και των πόρων, οι συνεντευξιζόμενοι ανέφεραν τους "Οδηγούς Εκπαίδευσης για το Φύλο και την Ιθαγένεια" του CIG και το "Μάθημα Εκπαίδευσης για την Ισότητα των Φύλων". Επίσης, ανέφεραν ότι υπάρχει ανάγκη εκπαίδευσης των γυναικών σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής. Καθορίστηκε επίσης ότι θα ήταν καλό να επενδύσουμε σε άτυπη εκπαίδευση, ειδικά χρησιμοποιώντας την παιδαγωγική προσέγγιση του Βραζιλιάνου εκπαιδευτικού και φιλόσοφου Paulo Freire, δηλαδή διδάσκοντας τους μαθητές να διαβάζουν τον κόσμο έτσι ώστε να μπορούν να τον μεταμορφώνουν.

Όσον αφορά την κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη, οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες δεν είχαν εξειδικευμένη κατάρτιση σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής το θεωρούν ωστόσο ιδιαίτερα σημαντικό να αποκτήσουν καθώς είναι ένα θέμα που μερικές φορές προσεγγίζουν με τους πελάτες τους. Όταν σχολιάζουν τους υπάρχοντες νόμους / πρακτικές σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ανέφεραν ότι δεν έχουν γνώση του θέματος σε βάθος.

Ένα άλλο σημαντικό συμπέρασμα ήταν ότι υποδείχθηκε ότι θα ήταν σημαντικό να εκπαιδευτούν οι γονείς, από μικρή ηλικία, πως να είναι σωστά κοινωνικά πρότυπα. Προτάθηκαν τα ακόλουθα θέματα εκπαίδευσης: η διαχείριση του χρόνου (πώς να διδάξουν τους άλλους να διαχειριστούν το χρόνο τους), το ζήτημα των πεποιθήσεων (αυτογνωσία για το θέμα), η αποδόμηση των πεποιθήσεων (νοοτροπίες) και οι μεθοδολογίες καθοδήγησης (coaching) (εξετάζοντας την ενσωμάτωση: "Το ισχυρό ερώτημα" έτσι ώστε το άτομο να γνωρίζει την πραγματικότητά του).

Τονίστηκε ότι αυτό το είδος έργων θα πρέπει να απευθύνεται και στους διαχειριστές ανθρώπινων πόρων ή στους διαχειριστές εταιρειών, στους οποίους ανατίθεται η ευθύνη να δημιουργήσουν μέτρα που θα επιτρέπουν στις γυναίκες να συμβιβάζουν την επαγγελματική τους ζωή με την προσωπική και οικογενειακή. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής είναι και πρόβλημα των ανδρών, διότι οι άνδρες υφίστανται επίσης κοινωνικές διακρίσεις εάν, για παράδειγμα, αναλάβουν καθήκοντα που παραδοσιακά αποδίδονται στις γυναίκες.



Βιβλιογραφική Έρευνα

Στην Ιταλία, τα πιο ανησυχητικά στοιχεία σχετίζονται με την οικονομική μεταχείριση, η απόκλιση ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων δεν δείχνει σημάδια εξασθένησης, ενώ άλλες ευρωπαϊκές χώρες έχουν αρχίσει να κινούνται προς την ισότητα και την ανταγωνιστικότητα.

Με το διάταγμα της 12ης Σεπτεμβρίου 2017, Μέτρα συμβιβασμού, η ιταλική κυβέρνηση έχει ολοκληρώσει το κανονιστικό πλαίσιο αναφοράς σχετικά με τις διευκολύνσεις και τα οργανωτικά μέτρα που επικεντρώνονται στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το διάταγμα απευθύνεται σε εταιρείες που λαμβάνουν μέτρα στήριξης εργαζομένων, τόσο ανδρών όσο και γυναικών, για τη συμφιλίωση της οικογένειας και της εργασίας, με κίνητρα μέχρι 110 εκατ. Ευρώ για τη διετή περίοδο 2017-2018.

Υπάρχει ανάγκη για "περισσότερη ευελιξία, επιλογή μερικής απασχόλησης, δημιουργία "φωλιών" για να μπορέσουν οι γυναίκες να συνδυάσουν καλύτερα τις επαγγελματικές ανάγκες με τις οικογενειακές." Αυτό προκύπτει από την έρευνα "Η δουλειά που θα ήθελα" προωθούμενη από την πύλη "Cliccalanoro" για τον εντοπισμό των εμποδίων που περιορίζουν τη σταδιοδρομία των γυναικών.

Ερωτηματολόγια

Σύμφωνα με την έρευνα, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες πιστεύουν ότι η καθοδήγηση (coaching) είναι σημαντική για την εργασία τους για τους ακόλουθους λόγους: αυξάνει το επίπεδο ατομικής συνειδητοποίησης και βοηθά τις διαπροσωπικές σχέσεις, αποτελεί βασικό στοιχείο τόσο για ομαδική εργασία όσο και για ατομική απόδοση στην εργασία σε όλα τα επίπεδα, είναι ένας οδηγός για γυναίκες που χρειάζονται βοήθεια στη λήψη αποφάσεων, είναι ένας μη επεμβατικός τρόπος εργασίας, με περιορισμένους αλλά αποτελεσματικούς στόχους, είναι μια μεθοδολογία εργασίας που επιτρέπει την ανάπτυξη ικανοτήτων, είναι θεμελιώδης (ως συνεχής διαδικασία συνεχούς κατάρτισης), είναι ένα εξαιρετικό εργαλείο για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, επιτρέπει τη συνεργασία και τη διάδοση ιδεών, καλύπτει τις ανάγκες των γυναικών, συμπληρώνει το ψυχοθεραπευτικό έργο και αυτό το είδος υποστήριξης καθιστά την εκπαίδευσή τους πιο παραγωγική.

Σύμφωνα με την έρευνα, οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες αναζητούν τις υπηρεσίες των επαγγελματιών είναι: για να λαμβάνουν πρακτικές προτάσεις και συμβουλές για το εργασιακό περιβάλλον, τόσο από τεχνικής όσο και από συναισθηματικής πλευράς, επειδή θέλουν να ακουστούν, για να λάβουν υποστήριξη κατά τη διαδικασία ενδυνάμωσης και

συμβουλές σχετικά με την αυτό-αντίληψή τους, για να λάβουν υποστήριξη για την αντιμετώπιση μιας κρίσιμης κατάστασης, για να δεχτούν βοήθεια για τη μείωση του επιπέδου ανησυχίας, για να δουλέψουν με τον εαυτό τους πώς να είναι πιο

αποστασιοποιημένες / αντικειμενικές και για να βοηθηθούν στην συνειδητοποίηση του εαυτού τους.



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

Έτσι, ως επακόλουθο και όπως υποδεικνύει ο FVA ο επαγγελματίας πρέπει: να είναι σε θέση να δημιουργήσει εξοικείωση, να είναι ένα σταθερό σημείο αναφοράς, να είναι ενσυναισθητικός και συντονισμένος, να λαμβάνει υπόψη τα χαρακτηριστικά του ατόμου, να σέβεται τον χρόνο του ασθενούς (βαθμιαία επίτευξη των στόχων), να υιοθετήσουν μη άκαμπτα πρωτόκολλα και διαδικασίες (πρέπει να είναι ευέλικτοι και να προσαρμόζουν την υποστήριξη στις ανάγκες του ασθενούς), να έχουν έναν ενεργό ρόλο, να κατανοούν το πραγματικό πρόβλημα και να μη βιάζονται να τελειώσουν την ώρα τους.

Συνεντεύξεις/ Ομάδες Εστίασης

Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις, το 80% των ερωτηθέντων δεν έλαβε καμία εκπαίδευση για το πώς να αλληλεπιδρά με τις γυναίκες και να συμβάλει στην ενδυνάμωσή τους και στην ευαισθητοποίηση και γνώση σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα. Το 40% των ερωτηθέντων δεν γνωρίζει τις υπάρχουσες πρακτικές που προωθούνται από την κυβέρνηση της χώρας τους σε σχέση με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και την καθοδήγηση (coaching), ειδικά σε ό,τι αφορά τις γυναίκες και την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Το 70% των ερωτηθέντων δεν χρησιμοποιεί ενημερωτικό υλικό που απευθύνεται στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (π.χ. δικαιώματα των γυναικών, υποχρεώσεις κ.λπ.). Όλοι οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι υπάρχει ανάγκη εκπαίδευσης / κατάρτισης καθοδηγητών (coacher), συμβούλων και εκπαιδευτών σχετικά με το πώς να καθοδηγούνται και να ενισχύονται οι γυναίκες στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις, τα σημαντικότερα θέματα για την ενδυνάμωση των γυναικών είναι: η συνειδητοποίηση της δικής τους αξίας (αυτογνωσία), η συνειδητοποίηση των δικών τους ικανοτήτων, η αυτοεκτίμηση, η ικανότητα να προβληματιστούν σχετικά με τις προσωπικές εμπειρίες, η διαχείριση του χρόνου, η οργάνωση των προτεραιοτήτων και δραστηριοτήτων/ επίλυση προβλημάτων, η ικανότητα να απορρίπτουν λιγότερο σημαντικά πράγματα και να μαθαίνουν να είναι λιγότερο τελειομανείς, η ικανότητα να θέτουν στόχους που είναι εφικτοί και προσιτοί, η σημασία του να μάθουν να λένε όχι όταν χρειάζεται, την ικανότητα να δημιουργούν συναισθηματικούς δεσμούς με ένα καλό βαθμό ψυχολογικής ανεξαρτησίας, διαχείριση του στρες και τεχνικές χαλάρωσης, διαχείριση των συγκρούσεων, διαχείριση αλλαγών, ευελιξία, ενσυναίσθηση, επικοινωνία και διάλογος, ψυχοεκπαίδευση, κακοποίηση / βία με βάση το φύλο, σχέση και ισορροπία ρόλων στο ζευγάρι / οικογένεια, σχέση με τους συναδέλφους και ομαδικό πνεύμα, συνεργασία, αμοιβαία μάθηση και ανταλλαγή γνώσεων, η σχέση μεταξύ των γυναικών και της τεχνολογίας (κοινωνικό δίκτυο,

ipercconnection, smartphones κ.λπ.), η ευαισθητοποίηση σχετικά με τα δικαιώματα ιδιωτικού απορρήτου.



Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, αυτά είναι τα θέματα που μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες των επαγγελματιών που εργάζονται με γυναίκες στη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής: γνώση κανονισμών, συμβάσεων και ενεργών εγκαταστάσεων στήριξης των γυναικών, δημιουργία ενός δικτύου συνεργασίας και υποστήριξης των γυναικών που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, τη γνώση των δομών βοήθειας, τη συνεργασία και τη συμμετοχή άλλων εμπλεκόμενων μελών της οικογένειας, αυτό-πειραματισμός για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η ευαισθητοποίηση και η γνώση σχετικά με την ποικιλομορφία και τον πολιτισμό σχετικά με την ταυτότητα φύλου, μέθοδοι για την ευαισθητοποίηση από συναισθηματική άποψη, μέθοδοι ανάλυσης των δυνατών και αδύναμων σημείων, μέθοδοι προσανατολισμένες στην ενδυνάμωση των γυναικών, μέθοδοι διαχείρισης των δεξιοτήτων, συναισθηματικές συμπεριφορές και συνήθειες συμπεριφοράς, εργαλεία για την οργάνωση και τη διαχείριση του χρόνου, της εργασίας και των οικογενειακών δραστηριοτήτων, εργαλεία σχεδιασμού και διαχείρισης του χρόνου, ανταλλαγή γνώσεων και αμοιβαία μάθηση μεταξύ επαγγελματιών, εποπτικών ομάδων, συνεχής επαγγελματική ενημέρωση και γνώση των νέων επαγγελμάτων.

6. Κύπρος

Βιβλιογραφική Έρευνα

Στην Κύπρο, οι αναγνωρισμένες νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην ευρύτερη ρύθμιση των θεμάτων που αφορούν τις δύο ομάδες καθώς και στον τομέα της απασχόλησης είναι οι εξής: Νόμος περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε επαγγελματικά σχέδια και κοινωνικές ασφάλισεις (L. 133 (I) / 2002), Νόμος για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (L. 205 (I) / 2002), Νόμος περί γονικής άδειας και αδειάς ανωτέρας βίας, και του Νόμου περί προστασίας της μητρότητας (N. 100 (I) / 1997).

Στην Κύπρο, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης έχει εφαρμόσει για την περίοδο 2014-2017 το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών. Η αξιολόγηση της εφαρμογής του Σχεδίου Δράσης 2014-2017 κατέδειξε ορισμένους τομείς που χρήζουν βελτίωσης. Για να γίνει αυτό, το κράτος βρίσκεται στη διαδικασία διαμόρφωσης ενός νέου Σχεδίου Δράσης για την περίοδο 2018-2021. Το νέο Σχέδιο Δράσης (2018-2021) σύμφωνα με τον Υπουργό Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης θα έχει τις εξής προτεραιότητες: 1) αποτελεσματική προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και

γυναικών / διοικητική μεταρρύθμιση, 2) επικαιροποίηση / βελτίωση του νομικού πλαισίου, 3) ισότιμη εκπροσώπηση σε θέσεις για τις οποίες απαιτείται λήψη αποφάσεων, 4) εξάλειψη / πρόληψη / αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών, 5) οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών - εξάλειψη της φτώχειας και 6) εξάλειψη των στερεοτύπων και των κοινωνικών



προκαταλήψεων. Εκτός από τις εργασίες του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, το Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού εφαρμόζει ένα πρόγραμμα για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Το πρόγραμμα εμπίπτει στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Ανταγωνιστικότητα και Βιώσιμη Ανάπτυξη" (2014-2020).

Εκτός από αυτά υπάρχουν κάποιες διαθέσιμες υπηρεσίες / ΜΚΟ / ενώσεις που ασχολούνται με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών κατά των διακρίσεων και της κακοποίησης: Το "The Hub" Κυπριακό Κέντρο Γυναικών-Ηγετών, MIGS: Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου, Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας - Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, Μία Γυναίκα τη Φορά (OWAAT), Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών Επαγγελματιών BPW Cyprus – BPW Cyprus, ACM Συμβούλιο για τις γυναίκες στον τομέα της πληροφορικής, Έδρα Unesco για την Ισότητα και Ενδυνάμωση των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Κύπρου, και το Κυπριακό Λόμπι Γυναικών (Δίκτυο 16 οργανισμών και ΜΚΟ).

Ακολουθούν οι συστάσεις πολιτικής του CSI:

- Ανάπτυξη φιλικών προς την οικογένεια πρωτοβουλιών στο χώρο εργασίας και ευαισθητοποίηση των οργανώσεων και των εργοδοτών σε αυτά τα θέματα.
 - Προώθηση και αύξηση της απασχόλησης, της προόδου και της διατήρησης των γυναικών, κυρίως στον επιστημονικό τομέα, την τεχνολογία και τον μηχανικό τομέα.
 - Κατάρτιση για την πολυμορφία και την ένταξη σε διευθυντικά στελέχη, HR και ειδικούς του προσωπικού προκειμένου να αποκτήσουν τις απαραίτητες ικανότητες για να διαχειριστούν και να υποστηρίξουν με επιτυχία όχι μόνο τις γυναίκες αλλά όλο το προσωπικό προς την κατεύθυνση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
 - Καλύτερες πολιτικές για τη στήριξη της απασχόλησης των γυναικών, προκειμένου να ανακουφιστεί η σύγκρουση μεταξύ της δραστηριότητας που αφορά το σπίτι και την αγορά εργασίας.
 - Παροχή καλύτερης γονικής άδειας, πιο ευέλικτων ωρών εργασίας και οικονομικής υποστήριξης προς τους γονείς σε περίπτωση γέννησης παιδιού ή σοβαρής ασθένειας μέλους της οικογένειας που απαιτεί την υποστήριξη ενός ή και των δύο συζύγων.
 - Ενίσχυση της απασχόλησης και διατήρηση ειδικευμένων εργαζομένων με παιδιά, άνδρες και γυναίκες.
 - Αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων, όπως τα στερεότυπα και οι κοινωνικές προκαταλήψεις, καθώς και η έλλειψη γνώσεων και η ευαισθητοποίηση εκ μέρους των γυναικών και των ανδρών.
 - Λήψη αποτελεσματικότερων μέτρων για την αύξηση της συμμετοχής και την υποστήριξη των υποεκπροσωπούμενων ομάδων.
-
- Εξάλειψη αρνητικών στερεοτύπων και συμπεριφορών και προετοιμασία της κοινωνίας για μια δίκαιη πολιτιστική, πολιτική και οικονομική ζωή.
 - Προώθηση και παροχή σεμιναρίων και εργαστηρίων κατάρτισης για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων για τους επαγγελματίες, σε συστηματική βάση, με τη συνεργασία των γυναικών με σκοπό την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Σε σχέση με τη σημασία της καθοδήγησης (coaching) και της κατάρτισης για την επαγγελματική τους ανάπτυξη και την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής των γυναικών, σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες το βαθμολόγησαν ως πολύ σημαντικό, γεγονός που υποδηλώνει σαφώς ότι είναι απαίτηση γι' αυτές.

Σε σχέση με τη σημασία της καθοδήγησης (coaching) στον οργανισμό τους / προσωπική πρακτική, αυτές είναι μερικές από τις απαντήσεις που έδωσαν: «Θεωρώ ότι είναι εξαιρετικά σημαντικό λόγω του τι πρέπει να προσφέρει», «οι περισσότεροι πελάτες που έρχονται στο γραφείο μου έχουν ανάγκη από ενδυνάμωση και ως εκ τούτου είναι ζωτικής σημασίας για τους επαγγελματίες να έχουν συνεχή πρόσβαση σε μεθόδους κατάρτισης για να βοηθήσουν το κοινό», "Στον οργανισμό μου (Πανεπιστήμιο) χρησιμοποιούμε κατά βάση διδασκαλία, σεμινάρια, εκμάθηση και προσωπική καθοδήγηση για να διευκολύνουμε τις γυναίκες (και γενικά τους σπουδαστές) να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους γενικότερα και τις δεξιότητές τους (σκληρές δεξιότητες: ακαδημαϊκές και ήπιες δεξιότητες: κοινωνικοσυναισθηματικές) στο υψηλότερο επίπεδο των δυνατοτήτων τους. Συνεπώς, η καθοδήγηση είναι ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία που χρησιμοποιούμε για να επιτύχουμε αυτόν τον στόχο και η μοντελοποίηση είναι επίσης ένας πολύ καλός παράγοντας σε αυτή την προσπάθεια", "η καθοδήγηση μπορεί να εξυπηρετήσει καλά τις εμπειρίες δια βίου μάθησης", "επιτρέπει στους ανθρώπους να γίνουν αυτόνομοι ευκολότερα", "η καθοδήγηση μπορεί να βοηθήσει τους υπαλλήλους να αναπτύξουν και να μάθουν νέες δεξιότητες υπό την καθοδήγηση εμπειρογνομόνων", "είναι μία από τις προτεραιότητες του οργανισμού δεδομένου ότι επιτρέπει την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη" και "η καθοδήγηση παρέχει τη σωστή καθοδήγηση και υποστήριξη".

Η μεγάλη ποικιλία λέξεων-κλειδιών που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες σε θέματα κατάρτισης και επαγγελματικής ανάπτυξης σε σχέση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις γυναίκες υποδηλώνει την προθυμία τους και την ανάγκη για ανάπτυξη σε αυτόν τον συγκεκριμένο τομέα.

Συνεντεύξεις/ Ομάδες Εστίασης

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι βασικές πολιτικές και οι νόμοι που γνωρίζουν σχετικά με το θέμα σχετίζονται με την άδεια μητρότητας των γυναικών

στην εργασία και τα ίσα δικαιώματα. Ανέφεραν ότι θα ήταν πολύ σημαντικό για την κυβέρνηση να παράσχει καλύτερες πολιτικές και πρωτοβουλίες που να στηρίζουν τις γυναίκες για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ανέφεραν επίσης ότι θα ήταν πολύ σημαντικό και χρήσιμο για αυτούς να λάβουν εκπαίδευση και να αποκτήσουν περισσότερες γνώσεις στο συγκεκριμένο θέμα.

Σε σχέση με την ανάπτυξη του υλικού, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες είπαν ότι παρόλο που αναγνωρίζουν την σπουδαιότητα του, δεν θα ήθελαν να βρουν μεγάλο όγκο



πληροφοριακού υλικού σχετικά με την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπικής ζωής. Ένας από τους συμμετέχοντες ανέφερε ότι οι σύνδεσμοι για / και οι αριθμοί επικοινωνίας είναι συνήθως χρήσιμοι όταν οι πόροι αυτοί είναι αξιόπιστοι. Ο συμμετέχων ανέφερε επίσης ότι το ίδιο ισχύει και για τις ηλεκτρονικές πλατφόρμες, τους ανοικτούς εκπαιδευτικούς πόρους και τις εφαρμογές.

Οι τομείς στους οποίους οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι υπάρχει ανάγκη εκπαίδευσης των γυναικών σε ο,τι αφορά στην ισορροπία της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι: η διαχείριση του άγχους, η διαχείριση θυμού και η επίλυση των συγκρούσεων, ο τρόπος ζωής, η διατροφή και η ευτυχία, η διαχείριση του χρόνου, μορφές κακοποίησης, αυτογνωσία, ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, ενσυναίσθηση και συμπόνια για τον εαυτό τους και τους άλλους και για το πώς θα επιτύχουν σε μια συνέντευξη και σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, η Κύπρος χρειάζεται να εκπαιδεύσει / προπονήσει τους καθοδηγητές (coacher) , τους συμβούλους, τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές για το πώς να καθοδηγούν και να ενισχύουν τις γυναίκες στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Χρειάζονται επίσης υποστήριξη και ενδυνάμωση.

Οι τομείς στους οποίους οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι υπάρχει ανάγκη εκπαίδευσης / κατάρτισης καθοδηγητών-μεντόρων συμβούλων, εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών για το πώς να προάγουν και να ενισχύουν τις γυναίκες στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι: ενδυνάμωση μιας πολυπολιτισμικής ομάδας γυναικών, δεξιότητες διαχείρισης χρόνου και άγχους, στήριξη στην ισορροπία προσωπικής ζωής και εργασίας, εκπαίδευση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στη νομοθεσία και το φύλο όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με ισότιμο τρόπο και ελεύθερο πνεύμα, αύξηση των επιπέδων συμπόνιας και ενσυναίσθησης, καθώς και διακρίσεις και σεξουαλική κακοποίηση.

Οι συμμετέχοντες έδωσαν μεγάλη έμφαση στη σημασία της παροχής ενδυνάμωσης και υποστήριξης στην ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής όχι μόνο για τις γυναίκες αλλά και για τους άνδρες. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι θα ήταν σημαντικό τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες καθοδηγητές / επαγγελματίες να παρευρίσκονται σε σεμινάρια και εργαστήρια προκειμένου να προωθήσουν την ισότητα και τα υγιή πρότυπα.

Βασικά πορίσματα της έκθεσης της ΕΕ

Όπως αναφέρθηκε στην Eurostat (2016), οι άνδρες έχουν υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης (72%) από ό,τι οι γυναίκες (61%). Αξίζει να σημειωθεί ότι σε μεγάλη πλειοψηφία των κρατών μελών παρατηρήθηκε σημαντική αύξηση του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ γυναικών με παιδιά και ανδρών. Ένα άλλο σημαντικό εύρημα στην έκθεση για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018) είναι ότι παρόλο που υπάρχουν πολιτικές και μέτρα στην ΕΕ και τα κράτη μέλη της υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων, οι γυναίκες παραμένουν οι κύριοι φροντιστές



ηλικιωμένων και παιδιών και οι κύριοι συντελεστές της οικιακής εργασίας. Σύμφωνα με την έκθεση για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018), η εργασία μερικής απασχόλησης αποτελεί σημαντικό παράγοντα που διατηρεί τις γυναίκες συνδεδεμένες με την αγορά εργασίας, ιδίως εκείνες που γίνονται μητέρες. Ωστόσο, το σημαντικό μειονέκτημα είναι ότι συμβάλλει στην υφιστάμενη μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Όπως επισημάνθηκε στην Eurostat (2015), οι γυναίκες φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο κίνδυνο έκθεσης στον κοινωνικό αποκλεισμό και τη φτώχεια και ως εκ τούτου, τα παιδιά και οι οικογένειές τους να επηρεάζονται αρνητικά.

Αυτό οφειλόταν στην υψηλότερη συγκέντρωση στην εργασία μερικής απασχόλησης, στα μειωμένα κέρδη και στα κενά σταδιοδρομίας που συνδέονταν με τις ευθύνες φροντίδας των μελών της οικογένειας και καθιστούσαν πολλές γυναίκες οικονομικά πιο εξαρτημένες από το κράτος ή τους συντρόφους τους.

Στην ΕΕ εντοπίστηκαν ορισμένα νομοθετικά μέσα που αφορούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την ευρύτερη ρύθμιση των θεμάτων που αφορούν τις δύο ομάδες, καθώς και στον τομέα της απασχόλησης:

- Την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία: οδηγία 2010/41 (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2017), οδηγία 2006/54 (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2017), οδηγία 2004/113 (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2017) 2017), την οδηγία 2000/78 του Συμβουλίου (EurWork, 2011)
- Εργαζόμενοι με μερική απασχόληση: Οδηγία 97/81 / ΕΚ του Συμβουλίου (EurWork, 2011)
- Υγεία και ασφάλεια: Οδηγία 89/654 / ΕΟΚ του Συμβουλίου (EurWork, 2015)
- Ενημέρωση και διαβούλευση: Οδηγία 2002/14 του Συμβουλίου (EurWork, 2009)
- Χρόνος εργασίας: Οδηγία 2003/88 / ΕΚ (EurWork, 2012)
- Αποσπασμένοι εργαζόμενοι: Οδηγία 96/71 / ΕΚ του Συμβουλίου (EurWork, 2018)
- Εργασίες προσωρινής απασχόλησης: Οδηγία 2008/104 / ΕΚ EurWork (2012)

Στην ΕΕ προσδιορίστηκαν οι ακόλουθες πρωτοβουλίες και προγράμματα σε σχέση με την ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών:

- Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019 (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2015): σύμφωνα με την πρωτοβουλία αυτή, οι βασικοί στόχοι είναι οι ακόλουθοι: 1) αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, 2) τη μείωση της αμοιβής βάσει φύλου,

των αποδοχών και των συνταξιοδοτικών κενών και, συνεπώς, της καταπολέμησης της

- φτώχειας που πλήττει το γυναικείο φύλο, 3) προώθηση της ισότητας στη λήψη αποφάσεων, 4) καταπολέμησης της βίας λόγω φύλου και προστασία και υποστήριξη των θυμάτων, 5) προώθηση της ισότητας των φύλων και των γυναικείων δικαιωμάτων σε όλον τον κόσμο.
- Σχέδιο δράσης της ΕΕ για το φύλο 2016-2020 (Ιωαννίδης Ι., 2017): λαμβάνοντας υπόψη τις ροές και την έλλειψη του σχεδίου δράσης για το φύλο για το 2010-2015 (GAP I) όσον αφορά τη λογοδοσία, Το GAP II ακολουθεί και βασίζεται στο GAP I. Το



GAP II θέλει να διασφαλίσει τη φυσική και ψυχολογική ακεραιότητα των κοριτσιών και των γυναικών, να υποστηρίξει τα οικονομικά και κοινωνικά τους δικαιώματα και να τις ενδυναμώσει, να ενισχύσει τη φωνή και τη συμμετοχή τους και να αλλάξει τη θεσμική κουλτούρα προκειμένου να υλοποιηθούν αποτελεσματικότερα οι δεσμεύσεις της ΕΕ. Όπως αναφέρεται στο σχέδιο, η ανάπτυξη της ισότητας των φύλων στην κοινωνία συνδέεται με την αύξηση της ισότητας των φύλων στην εργασία. Επίσης, μέσω της δημόσιας τάξης και της σωστής νομοθεσίας, οι άνδρες και οι γυναίκες μπορούν να θεωρηθούν εξίσου ως εργαζόμενοι και φροντιστές στο σπίτι. Η δημόσια πολιτική χρειάζεται να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο προκειμένου να εξαλείψει τα διαρθρωτικά εμπόδια στην ισότητα των φύλων.

- Ο χάρτης πορείας της G7 για ένα ανταποκρινόμενο στο φύλο οικονομικό περιβάλλον (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018): Ο χάρτης πορείας επικεντρώνεται κυρίως στις πολιτικές που μπορούν να βοηθήσουν τις γυναίκες να συμμετάσχουν στο εργατικό δυναμικό, να εμπλακούν στην επιχειρηματικότητα, να καταστούν οικονομικά αυτοδύναμες και με αυτόν τον τρόπο να επιτευχθεί η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή τους στην κοινωνία. Η βασική του στόχευση είναι η εξάλειψη τόσο της ανισότητας μεταξύ των φύλων ως παράγοντας φτωχοποίησης όσο και της έμφυλης βίας.
- Αειφόρος ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Έκθεση παρακολούθησης του 2017 σχετικά με την πρόοδο προς την κατεύθυνση των στόχων της αειφόρου ανάπτυξης σε ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018): Η έκθεση αυτή σηματοδοτεί την έναρξη της τακτικής παρακολούθησης από την Eurostat της προόδου προς την κατεύθυνση των SDG στην ΕΕ. Επικεντρώνεται στους τομείς της εκπαίδευσης, της βίας με βάση το φύλο, της απασχόλησης και των ηγετικών θέσεων σε σχέση με την «Επίτευξη της ισότητας των φύλων και την ενίσχυση όλων των γυναικών και κοριτσιών».

Σε μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τους Brown, C. & Yates, J (2018), χρησιμοποιήθηκε μια πολυδιάστατη εξατομικευμένη παρέμβαση για να βοηθήσει τις γυναίκες της μέσης ηλικίας να επιτύχουν ικανοποιητική ισορροπία εργασίας-ζωής. Ως αποτέλεσμα της συμμετοχής στο παραπάνω πρόγραμμα καθοδήγησης (coaching) (Brown, C. & Yates, J, 2018), όλοι οι συμμετέχοντες υπέδειξαν μια ισχυρή αύξηση των θετικών συναισθημάτων, δήλωσαν ότι αισθάνονται υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας, ανέφεραν ότι ήταν σε θέση να επαναπροσδιορίσουν τα συναισθήματα και τις αντιλήψεις τους σε σχέση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και να αποκτήσουν νέες δεξιότητες αντιμετώπισης των καταστάσεων. Σε σχέση με τη βίωση αρνητικών

σκέψεων και συναισθημάτων, το πρόγραμμα τους βοήθησε να έχουν μια πιο αντικειμενική διαδικασία σκέψης.

Σε μια μελέτη που έγινε από τους Bussell, Joy & Bussell, J. (2008), αναφέρθηκε ότι ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών μέσης ηλικίας με ανώτερες επαγγελματικές θέσεις επιλέγουν να παραιτηθούν από την εργασία τους μετά αφότου κάνουν παιδιά. Η μελέτη αυτή επικεντρώθηκε στο πώς η καθοδήγηση μπορεί να συνδεθεί με την παραμονή των γυναικών στον χώρο εργασίας, τα μεταβατικά ζητήματα και τις επιπτώσεις τους. Όπως υποδείχθηκε στη μελέτη, η καθοδήγηση προσφέρει αποτελεσματική υποστήριξη κατά τη διάρκεια των μεταβάσεων, βοηθά στην προετοιμασία των ατόμων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας και μπορεί να υποστηρίξει τις γυναίκες να επιστρέψουν στην εργασία τους σε ένα νέο διπλό



ρόλο. Ένα ενδιαφέρον συμπέρασμα ήταν ότι, σύμφωνα με τους εργοδότες, παρατηρήθηκε μία «επικίνδυνη περίοδος» όπου χάνονταν πολύτιμες γυναίκες από την εργασία μετά την άδεια μητρότητας και όταν σταμάτησε η υποστήριξη από την καθοδήγηση.

Σύμφωνα με μια έκθεση σχετικά με τις εμπειρίες των καθοδηγητών όταν υποστηρίζουν πελάτες που μεταβαίνουν σε μετασχηματιστικές αλλαγές (Hanssmann, E., 2014), προκειμένου οι καθοδηγητές να είναι αποτελεσματικοί και επιτυχείς όταν παρέχουν υποστήριξη στους πελάτες τους, πρέπει να είναι αυθεντικοί και γνήσιοι, να είναι σε θέση να ακούνε ολιστικά, να παρέχουν ουσιαστική συντροφικότητα στους πελάτες και να είναι ικανοί να καταπολεμούν τους φόβους που περιβάλλουν τις διαδικασίες προσωπικής αλλαγής. Οι δεξιότητες που προσδιορίστηκαν ως πολύ σημαντικές για τους καθοδηγητές, είναι να αναγνωρίσουν την ετοιμότητα των πελατών τους να αλλάξουν, να αξιοποιήσουν τα φυσικά ανοίγματα για αλλαγή και να δημιουργήσουν καλύτερη κατανόηση των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων των αποτελεσμάτων της καθοδήγησης. Ένα άλλο σημαντικό εύρημα στην έρευνα ήταν ότι οι καθοδηγητές πρέπει να είναι ασφαλείς από μόνοι τους και έχουν την ανάγκη να βελτιώνονται συνεχώς ως βασικά μέσα αλλαγής.

Σύμφωνα με ακτιβιστές και εμπειρογνώμονες των ΜΚΟ, η συμμετοχή των γυναικών σε δημόσιους χώρους, ιδίως στη λήψη πολιτικών αποφάσεων, τη δικαιοσύνη και την έρευνα, πρέπει να βελτιωθεί. Είναι πολύ σημαντικό για τις γυναίκες να ενισχυθεί η πρόσβαση τους στην κατάρτιση και να εφαρμοστεί με συνέπεια. Είναι επίσης πολύ σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι είναι μια μακροπρόθεσμη διαδικασία για τη μετατόπιση του ρόλου των γυναικών σε έναν από τους παράγοντες. Από την άποψη της χρηματοδότησης, παρά τις σημαντικές αυξήσεις που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια, οι συνολικοί πόροι χρηματοδότησης για την ισότητα των φύλων και οι δράσεις ενδυνάμωσης των γυναικών παραμένουν ανεπαρκείς (Ιωαννίδης Ι., 2017).

Αναφορές

Ελλάδα

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](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

Γαλλία

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.

Βουλγαρία

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>



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

Ιταλία

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/>



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>

CYLAWS. *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

CYLAWS. *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

CYLAWS. *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

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

ΕΥΡΩΠΗ

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/>