Cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia

Referência IO:	IO1: Relatório do Estado da Arte sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal das mulheres na Europa
A2:	Estado da arte
Título do projeto:	Capacitação de formadores e *coaches* para apoiar as mulheres a alcançar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal
Acrónimo do projeto:	Ladies first!
Número do projeto:	2017-1-EL01-KA202-036219
Parceiro:	Center for Social Innovation Ltd

Índice

Introdução 3
Principais conclusões dos Relatórios Nacionais 4
1. Grécia 4
Pesquisa documental 4
Questionários 6
Entrevistas/Grupos de discussão 6
2. França 8
Pesquisa documental 8
Questionários 9
Entrevistas/Grupos de discussão 9
3. Bulgária 10
Pesquisa documental 10
Questionários 11
Entrevistas/Grupos de discussão 11
4. Portugal 12
Pesquisa documental 12
Questionários 13
Entrevistas/Grupos de discussão 13
5. Itália 14
Pesquisa documental 14
Questionários 14
Entrevistas/Grupos de discussão 15
6. Chipre 16
Pesquisa documental 16
Questionários 18
Entrevistas/Grupos de discussão 18
Principais conclusões do relatório da UE 19
Referências 23
GRÉCIA 23
FRANÇA 23
BULGÁRIA 24
PORTUGAL 24
ITÁLIA 26
CHIPRE 26
UE 27

Introdução

O projeto "Ladies first!" (2017-2019) tem por objetivo a criação de um curso que capacite professores, formadores e consultores a apoiar mulheres, a fim de conseguirem a estabilidade necessária entre a sua vida profissional e pessoal, especialmente durante a crise. Sete organizações parceiras IASIS (Grécia), IEKEP (Grécia), ITG CONSEIL (França), Business Foundation for Education (Bulgária), INSTITUTO DE SOLDADURA E QUALIDADE (Portugal), FVA (Itália) e CSI (Chipre) trabalham em conjunto no desenvolvimento do projeto "Ladies first!", com a finalidade de definir estratégias comuns orientadas para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal das mulheres na Europa.

Os principais utilizadores que se pretendem alcançar com os resultados deste projeto são consultores/*coaches* e formadores de EFP. Os benificiários finais serão mulheres, que enfrentam desafios com o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. De forma a que este curso seja o mais construtivo e útil possível face às necessidades de professores, formadores e consultores, cada parceiro foi convidado a desenvolver um relatório nacional, visando a realidade em cada um dos países parceiros relativamente ao equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal das mulheres, bem como o seu status, sugestões e necessidades dos formadores e *coaches*. Tendo em vista o propósito de cada relatório nacional, foi solicitado a cada parceiro do projeto que realizasse uma pesquisa documental e uma pesquisa no terreno, baseadas numa estrutura comum de relatório, um questionário e guião de entrevista, bem como análise de resultados durante o período de dezembro de 2017 a abril de 2018. O principal objetivo deste relatório visa apresentar um retrato coletivo do status das mulheres em cada um dos países parceiros, através da combinação de informação proveniente dos relatórios nacionais dos vários parceiros. Adicionalmente também foi desenvolvido um relatório da UE.

O objetivo deste relatório passa por apresentar uma síntese das principais conclusões da investigação levada a cabo em cada país parceiro, bem como das pesquisas realizadas sobre questões relevantes na UE. Para mais informações e detalhes sobre as realidades nacionais e pesquisa no terreno, por favor consulte o Relatório Alargado do Estado da Arte, em língua inglesa, disponível na versão inglesa do website do projeto (http: // www. ladiesfirst-project.eu).

Principais conclusões dos Relatórios Nacionais

1. Grécia

Pesquisa documental

Na Grécia, as diferenças entre homens e mulheres relativas às estatísticas do mercado de trabalho têm sido frequentemente atribuídas à discriminação na ausência de outros fatores determinantes. Geralmente, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal é considerado como o aspeto mais proeminente para um indivíduo não conseguir um emprego com um cargo elevado (McKinsey & Leanin, 2015). No entanto, as mulheres estão sub-representadas em todos os níveis da cadeia hierárquica das organizações, dando a entender que têm menos oportunidades para avançar.

Atualmente a Grécia dispõe de um quadro legal progressivo sobre a igualdade de género no mercado de trabalho, mas a sua implementação é parcial e incompleta. Apesar do progresso significativo em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho, as práticas enraizadas de discriminação por género continuam a constituir barreiras à implementação dos objetivos da igualdade de género.

A crise económica na Grécia conduziu a um impacto considerável nas relações laborais e condições de trabalho, que afetou mais as mulheres do que os homens. De acordo com os dados fornecidos pelo Provedor de Justiça Grego, verificaram-se casos de discriminação contra as mulheres, particularmente no que se refere a condições de gravidez e necessidades de maternidade. Estas categorias estão mais em risco de desemprego, conversão do emprego para tempo-parcial ou de serem geralmente discriminadas apesar da legislação da UE em matéria de proteção.

Na Grécia, o *Plano de Ação Nacional para a Igualdade de Género 2016-2020*, que constitui uma iniciativa levada a cabo pela Secretaria-Geral para a Igualdade de Género (GSGE), compreende as seguintes seis áreas políticas: 1) inclusão social e igualdade de tratamento de mulheres que enfrentam múltiplas discriminações, 2) combate à violência contra as mulheres, 3) mercado de trabalho, reconciliação entre trabalho e família, 4) educação, formação, comunicação social, cultura, desporto, 5) saúde e 6) participação igualitária de mulheres na tomada de decisões.

A Secretaria-Geral para a Igualdade de Género tem sido um parceiro do Projeto intitulado "*Inovação e Empregabilidade para Mulheres, E-Women*" co-financiado pelo Espaço Económico Europeu (EEA Grants 2009-2014). O seu objetivo é identificar a evolução atual da tecnologia em relação à participação e sensibilização das mulheres, especialmente para as mulheres jovens, associados com as TIC e emprego (emprego/empregabilidade e empreendedorismo).

Na prática de aconselhamento, há alguns serviços disponíveis/ONGs/associações que trabalham com a integração de géneros, a igualdade de género e empoderamento das mulheres contra a discriminação e abuso. No entanto, é importante mencionar que na Grécia não estavam disponíveis e publicados muitos dados sobre as políticas, práticas existentes e condições de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal para as mulheres.

Seguem-se as políticas recomendadas pelo IEKEP e IASIS's:

- Monitorização de novas leis e políticas sobre a igualdade de género, incluindo programas de formação sobre igualdade de género para mulheres profissionalmente independentes.
- Programas de formação sobre igualdade de género para empregadores privados, empresários, chefes de departamentos de pessoal de grandes empresas e outros profissionais, a fim de desafiar os estereótipos de género no recrutamento de novos colaboradores e na progressão dos colaboradores existentes.
- Implementação de programas de educação e formação profissional para mulheres desempregadas, incluindo mulheres migrantes.
- Criação de redes de contacto de mulheres desempregadas e empregadas em sectores específicos da economia, a fim de promover sinergias e empoderamento.
- Incentivos para as empresas privadas para adotar objetivos de igualdade de género, como a criação de bases de dados sobre as empresas que respeitam a igualdade de género e promover estratégias organizacionais e de marketing que encorajem a igualdade de género no mercado de trabalho.
- Formações especializadas e campanhas sobre o assédio sexual, de forma a responder às necessidades e direitos das mulheres e homens que trabalham no sector privado e no sector público.
- Formação sobre a partilha equitativa das responsabilidades domésticas de homens e mulheres e disseminação de informação que desafie os estereótipos e preconceitos sociais sobre o papel dos homens no trabalho doméstico.
- Cursos obrigatórios sobre igualdade de género no ensino básico, secundário e superior.
- Formação profissional de educadores e consultores em igualdade de género sobre o fenómeno teto de vidro: encorajar as mulheres a seguir profissões dominadas por homens e estudantes do sexo masculino a seguir profissões dominadas por mulheres.
- Promoção de investigação científica sobre o impacto da crise económica sobre a igualdade de género no mercado de trabalho.

Questionários

Dos 33 participantes, 62,5% avaliaram o *coaching* como sendo extremamente importante na sua prática. Os participantes ainda refletiram sobre a importância de questões do equilíbrio entre vida profissional e pessoal das mulheres e *coaching* dizendo que *"o coaching faz com que os colaboradores consigam expressar o seu eu, ficar com o seu próprio poder, ter mais fé em si próprios, tomar a iniciativa ",* e ainda "contribui para o crescimento, desenvolvimento e aprendizagem de novas competências" e que "o *coaching e sua metodologia, atende às necessidades dos clientes. É uma ferramenta para a capacitação e para a aprendizagem através da experiência"*.

Algumas das temáticas sobre formação ou desenvolvimento profissional em que gostariam de participar relacionadas com o apoio e capacitação das mulheres para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são: mulheres de contexto migrante, *life-coaching*, ferramentas, estabelecimento de objetivos e priorização, gestão de stresse, tempo de lazer, equilíbrio psicológico, direitos das mulheres na UE, tráfico, abuso de drogas e abuso de mulheres, síndrome de *burnout*, desemprego, gestão de conflitos, papéis sociais e de género, papel de pai participativo, licença parental, proteção da maternidade, aptidões de comunicação efetiva, aptidões de apresentação. Alguns participantes também mencionaram algumas técnicas para dar as formações tais como Estudos de Caso, questionários/escalas e atividades não formais.

Entrevistas/Grupos de discussão

De acordo com o IEKEP, em relação ao conhecimento dos seus participantes sobre formações dedicadas a mulheres, todos se referiram ao Centro de Pesquisa para a Igualdade de Género (KETHI), a instituição pública grega que se concentra tanto na realização de investigação social sobre questões de igualdade de género, como em usar este conhecimento para propor e implementar políticas específicas, práticas e ações para promover a igualdade de género. Ocasionalmente, dispõe de formações específicas para os consultores acerca de várias questões relacionadas com as mulheres. Todos os participantes têm uma experiência significativa em formação, com um foco especial em questões de integração de género.

Todos os tópicos relacionados com a empregabilidade revelaram ser os mais interessantes para eles. Especificamente, as técnicas de autoavaliação (como facilitador de entendimento da sua própria capacidade) e planeamento (para organizar a vida e motivação) foram considerados os mais úteis.

As áreas comuns para a empregabilidade das mulheres na Grécia são em profissões ligadas às humanidades (por exemplo, psicólogos, assistentes sociais), enfermeiros e prestadores de cuidados de saúde, professores, varejo, restauração e turismo. Outra tradição significativa para a Grécia é o Empreendedorismo Feminino. As pequenas e médias empresas

desempenham um papel significativo no desenvolvimento da economia nacional na Grécia e constituem uma das principais fontes para a criação de novos postos de trabalho.

Visto que os formadores e consultores gregos devem muito aos projetos da UE, estas são as ferramentas que eles consideram de importante utilização: 1) Equilíbrio das mulheres em diferentes papéis, 2) começar discussões sobre as suas expectativas profissionais, 3) colaboradores informados/cientes sobre questões de integração de género, 4) informações sobre os direitos e obrigações profissionais, e 5) prevenção do *burnout*.

Todos os participantes admitiram que há uma enorme necessidade de formação adicional, incluindo para atualizar as metodologias e ferramentas utilizadas no passado.
De acordo com a sua opinião, os temas para esta formação devem ser:

A. Para as mulheres/beneficiários (para entender melhor as suas diferentes posições em relação à vida pessoal e profissional, a fim de alcançar o máximo equilíbrio e estabilidade):
   - Descrição de papéis/priorização
   - Empoderamento/Autoestima
   - "Visão"/Planeamento de carreira
   - Gestão de tempo

B. Para Formadores/consultores (com vista a obter novas informações e metodologias no seu processo de formação e para atualizar a sua própria capacidade, a fim de facilitar os beneficiários com o seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal):
   - Princípios de *coaching*
   - Prevenção do *burnout*
   - Quebrar estereótipos pessoais
   - Módulos dedicados ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

De acordo com o IASIS, os participantes não mencionaram formação no âmbito da educação formal e referiram alguma formação em workshops de consultoria não-formais, no entanto, não havia nenhuma formação especializada nas questões do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. De acordo com as observações dos participantes, as mulheres estão a agir no sentido da preservação do equilíbrio com a família, absorvendo os conflitos e muitas vezes enfrentando transtornos mentais, problemas emocionais, stresse, baixa autoestima e autoeficácia percebida possivelmente ligados com todos os aspetos acima. De acordo com os participantes, deve existir uma definição concreta dos aspetos do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o que significa a necessidade de uma diferenciação entre trabalho, vida familiar e tempo pessoal quando se examina a questão do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Os participantes encontraram políticas e serviços de apoio inadequados para as mulheres em geral.

Quanto aos objetivos, os consultores salientaram que quando se trabalha com mulheres a abordagem deve ser individualizada e centrada na priorização dos objetivos de vida, gestão de emoções, auto-percepção, definição de limites, assertividade, partilha de responsabilidades, tornando-se consciente dos múltiplos encargos, bem como do equilíbrio entre as diferentes tarefas, papéis e partes do self.

Os tópicos de formação específicos para profissionais, que foram propostos pelos consultores são: aptidões transversais, questões de género, discriminação e estereótipos, psicologia da mulher e maternidade, e algumas informações de referência sobre legislação e redes.

2. França

Pesquisa documental

De acordo com um estudo de 2017 as mulheres francesas são mais qualificadas, no entanto são penalizadas no emprego, ganhando em média menos 16% que os homens em média horária (todo o comércio e setores privados combinados), as suas carreiras são penalizadas devido à maternidade e mais de três quartos reivindicam ser vítimas de sexismo no local de trabalho.

Em França, oito leis sucessivas tentaram impor a igualdade profissional entre mulheres e homens nas empresas. Em particular, a lei Roudy em 1983, a lei de 2011, que impõe 40% de mulheres nos conselhos de administração das empresas e, finalmente, a lei de 4 de agosto de 2014 que sanciona as organizações que não respeitam a igualdade de género com multas que podem chegar a 1% dos salários. O problema atualmente é que 60% das organizações não respeitam esta lei. O estado sancionou apenas 0,2%, apesar do défice: em 2016, apenas 116 organizações foram multadas por desrespeito à igualdade de género somando um total de 613 000 euros em multas.

As três iniciativas identificadas foram: 1) rótulos de incentivo para a igualdade: as redes de mulheres também conseguiram convencer as organizações que impor a igualdade profissional representa vantagem económica e estratégica real, 2) desconstruir as fantasias do mercado feminista: iniciativa proposta por investigadores especializados em igualdade profissional. A Igualdade entre homens e mulheres tornou-se elitista 3) promovendo a criação e o apoio a iniciativas de Associações como a "*Retravailler*" dedicadas a ajudar as mulheres em França: estas associações são suscetíveis a nível financeiro.

Recomendações de políticas do ITG CONSEIL:
- Fazer, simplesmente, cumprir a lei
- Melhorar a comunicação com as mulheres

- Promover e comprometer a igualdade entre mulheres e homens com rótulos de Igualdade
- Promover diversidade nos setores científicos e tecnológicos
- Lançar uma plataforma digital para conectar os alunos do ensino médio e superior e jovens, que já têm desejos, projetos profissionais, com mulheres apaixonantes que querem assumir um papel de mentoria para os ajudar a alcançar seus sonhos

Questionários

De acordo com os questionários, existe uma necessidade de desenvolvimento de ferramentas bem como em colocar as pessoas juntas, o que significa que as redes sociais podem ser também uma boa oportunidade dentro do projeto. De acordo com os participantes, estes gostariam mais de algumas atividades transversais entre a EFP e outra organização local, para que uma oferta de formação de melhor qualidade, *coaching* e consultoria possa ser fornecida. Relativamente ao *coaching* no local de trabalho, as respostas demonstraram de forma clara que está realmente envolvido no apoio às mulheres na implementação da sua decisão. Em relação à sua situação de trabalho, eles dizem claramente que trabalham sozinhos e geralmente não recebem apoio de colegas ou hierarquia. Em alguns aspetos expressam de forma clara que gostariam de trabalhar mais em pares e ter a possibilidade de partilhar as suas atividades na organização através de formações, *coaching* ou consultoria. A inovação na metodologia de trabalho foi claramente identificada como uma necessidade. Os participantes apontaram ainda que trabalham sozinhos e que por vezes se sentem sozinhos no seu trabalho diário. A dimensão educação é claramente importante, mas algumas ações de *coaching* e formação não são considerados como educação em França, por não conferirem um diploma. As ações de formação mais consideradas são as sessões de Aconselhamento & *Coaching*, para ajudar as pessoas em processos de decisão e/ou na implementação da decisão.

Estas são as palavras-chave que os participantes identificaram para a formação ou desenvolvimento profissional em que gostavam de participar relacionado com o apoio e empoderamento das mulheres para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal: Reconhecimento de qualificações, atualização de competências, importância da vontade, ferramentas, *coaching*, suporte (financeiro ou através de redes de contactos), apoio psicológico, desemprego, gestão de conflitos, papéis sociais e de género, papel de pai participativo, licenças parentais, cuidados das crianças, proteção da maternidade, apoio familiar, apoio financeiro e programas públicos de apoio financeiro.

Entrevistas/Grupos de discussão

Durante as entrevistas os principais tópicos de discussão foram: equilíbrio entre vida profissional e pessoal das mulheres, falta de programas de apoio e de formação específicos, necessidade de apoio (psicológico e financeiro), necessidade de ajudar as mulheres no cuidado às crianças, falta de medidas concretas para combater a discriminação, falta de

mobilidade, falta de tempo, não reconhecer o stresse especifico das mulheres e falta de confiança das mulheres para se envolverem.

De acordo com os participantes os temas mais importantes para o empoderamento das mulheres são: a consciência do valor próprio (auto-conhecimento), auto-estima e auto-apresentação, o conhecimento de programas nacionais e informações legais sobre o tema, como descrever e explicar a sua própria experiência e competências, gestão do tempo, organização de prioridades e atividades/resolução de problemas, capacidade de definir objetivos exequíveis e alcançáveis, Técnicas de relaxamento e gestão do stresse, gestão de riscos e conflitos, comunicação incluindo ferramentas de TI e meios de comunicação social, relacionamento e equilíbrio de papéis no casal/família, relacionamento com colegas e espírito de equipa, trabalho em equipa, colaboração, aprendizagem mútua e partilha de conhecimento e como ser mais ambicioso e estabelecer metas ambiciosas (para os profissionais).

3. Bulgária

Pesquisa documental

A legislação búlgara para a igualdade de género está em conformidade com a legislação europeia, sendo a Bulgária um Estado membro. A nível nacional, os atos legislativos que regem a igualdade de tratamento entre homens e mulheres incluem a Constituição da República da Bulgária, o Código do Trabalho, o Código da Segurança Social, a Lei de Proteção face à Discriminação, a Lei de Assistência Social, a Lei de Estímulo ao Emprego, a Lei de Proteção face à Violência Doméstica, a Lei de Emprego Estatal e uma série de outras leis especiais e setoriais.

De acordo com recentes discussões públicas sobre a Convenção de Istambul, ficou explicita a necessidade para a consciencialização pública e educação, sobre questões de género na Bulgária.

A atual *Estratégia Nacional para a Promoção da Igualdade de Género 2016 – 2020* que define e regula as prioridades e políticas relevantes, foi adotada pelo Conselho de Ministros no dia 14 de novembro de 2016. Os principais domínios prioritários são: aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e igual grau de independência económica, redução das diferenças salariais com base no sexo, estimular a igualdade de género em processos de tomada de decisão, combate à violência baseada no género e proteção e apoio às vítimas e mudança dos estereótipos públicos existentes com base no género nas diferentes esferas da vida pública.

A iniciativa *"HeForShe"* da Organização das Nações Unidas para a igualdade de género e empoderamento das mulheres tem sido apoiada pela Schneider Electric na Bulgária.

Questionários

Em relação à formação e desenvolvimento profissional, todos os participantes indicaram que a formação é muito importante para o seu desenvolvimento profissional e no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, delineando-o como muito importante e significativo. A importância do *coaching* no seu desempenho profissional é altamente apreciado pelos participantes.

Tal como um dos participantes relatou: "de acordo com as minhas observações, o *coaching* é uma das mais poderosas ferramentas para a autotransformação, trazendo de volta à mão dos *coaches* o foco e a força, evitando qualquer especulação." Outro comentário interessante e relevante, partiu de um consultor que partilhou que: "na minha prática, trabalho com mulheres com dificuldade em estabelecer equilíbrio entre vida profissional e pessoal, em serem boas mães e esposas e ao mesmo tempo profissionais ou perderam o emprego por causa de uma gravidez. Precisam de aprender e desenvolver estratégias de comportamento adaptável e, em algum momento, aprender como recuperar o controlo das suas vidas."

Os tópicos de formação sugeridos pelos participantes foram: boa gestão de tempo e planeamento de aptidões, capacidade para aplicar métodos/técnicas de redução de stresse, disponibilidade e flexibilidade, delegação de tarefas a outras pessoas/organizações de cuidado infantil, capacidade de negociação (em comunicação com o parceiro/empregador), e compreensão e aceitação da hierarquia de valor individual e prioridades.

A grande variedade de palavras-chave sobre os temas de formação e desenvolvimento partilhadas pelos participantes, indicam uma necessidade séria de formação e de ferramentas de apoio para a comunidade profissional.

Entrevistas/Grupos de discussão

De acordo com os entrevistados, as iniciativas de apoio ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal das mulheres não são muito populares na Bulgária no nível da Tutela. Em relação ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal na Bulgária, são oferecidas algumas formações e seminários para ensinar as pessoas a viver de uma forma equilibrada. Não houve grandes iniciativas e práticas nos últimos anos. Os principais esforços e trabalho feito aconteceu no sector das ONG. A maioria dos entrevistados compartilhou que leram principalmente os documentos legislativos búlgaros e, em inglês, diferentes testes, artigos e materiais ligados ao seu trabalho. Como um dos entrevistados teve oportunidade de afirmar: "infelizmente, há uma necessidade de tais materiais, mas a disponibilidade é escassa ou nenhuma."

A necessidade de educar/formar mulheres para equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é indiscutível para os profissionais entrevistados. As áreas sublinhadas incluem: autoestima, comunicação, psicologia positiva, projeto de vida, gestão do tempo, assertividade e apoio e *peer vision* para as mulheres que sentem dificuldades em equilibrar o seu trabalho e vida pessoal.

Entre as necessidades especificas de formação identificadas estão: método de contar histórias, a motivação de diferentes clientes, melhorar aptidões pessoais (amor-próprio, autoestima, comunicação, lidar com conflitos), gestão do tempo, o uso de histórias reais de sucesso, teorias sobre a tomada de decisão e assertividade, como ajudar seu cliente a compreender os seus valores, definição de prioridades, liderança e inteligência emocional.

4. Portugal

Pesquisa documental

Uma leitura geral da legislação portuguesa atual mostra que a promoção da, tão necessária e desejada, conciliação entre a vida profissional, vida familiar e pessoal depende da progressiva participação ativa dos homens na vida familiar e da participação das mulheres na vida pública, permitindo a ambos investir todo o seu potencial na sociedade. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal depende também da eliminação da segregação profissional baseada no género e na redução do fosso salarial que persiste.

Em Portugal, e ainda na força do "*5º Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017)*", integram-se as principais políticas nacionais para a promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, incluindo uma forte componente na atividade de todos os ministérios, proporcionando um importante meio de coordenação intersectorial para as políticas de igualdade de género e não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual.

Em relação à igualdade de género e questões mais específicas relacionadas com a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a legislação mais recente é agrupada da seguinte forma:

- *Parlamento Português Resolução Parlamentar número 260/2017 de 30 de novembro de 2017:* A resolução recomenda que o Governo adote medidas para assegurar o cumprimento efetivo das horas de trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- *Parlamento Português Resolução Parlamentar número 116/2012 de 13 de julho de 2012:* A resolução recomenda ao Governo a adoção de medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e profissional.

Muitas das iniciativas para a promoção da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional são promovidos pela CIG e CITE em parceria com outras instituições públicas, como autoridades locais ou instituições privadas. Estas iniciativas podem ser campanhas de sensibilização, programas de formação, desenvolvimento de material educativo, relatórios sobre boas práticas, etc.

Questionários

73% dos entrevistados afirmaram que é importante para eles receber formação para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal das mulheres. Metade deles consideram o *coaching* como "muito importante" no contexto das suas organizações.

Em relação aos temas de formação, os participantes indicaram os seguintes: legislação, participação dos homens na vida familiar, igualdade salarial, políticas de conciliação, participação, conciliação do tempo, segregação de género no mercado de trabalho, movimento dos direitos das mulheres, igualdade de género e da vida familiar, a licença parental, vida familiar, horários de trabalho flexíveis, horas de trabalho fixas vs tempo livre, produtividade vs 8 horas de trabalho, design do equilíbrio de vida, legislação específica sobre a conciliação da vida pessoal e profissional (por exemplo, licença de maternidade, apoio familiar, ausências do trabalho de apoio à família, etc.), soft skills, gestão da emoção, relações interpessoais, regulação emocional, inteligência emocional, pressão social, motivação, competências sociais, desenvolvimento e gestão de carreira e tomada de decisão.

Entrevistas/Grupos de discussão

De acordo com os entrevistados, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal está profundamente ligado com a igualdade salarial e quando se aproximam estes assuntos, as pessoas devem estar cientes da legislação nacional, europeia e mesmo internacional. Em relação ao desenvolvimento de material educativo e recursos, os entrevistados indicaram os "Guias Educativos para Género e Cidadania" da CIG e o "Curso de Formação sobre Igualdade de Género". Também indicaram que há uma necessidade de educar as mulheres sobre o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal. Também foi designado que seria bom investir em formação não formal, especialmente recorrendo ao uso da pedagogia do educador brasileiro e filósofo Paulo Freire, ou seja, ensinar os alunos a ler o mundo para que eles possam ser capazes de o transformar.

Relativamente a formação e desenvolvimento profissional, a maioria dos respondentes não contava com formação especifica em equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Contudo, consideraram importante ter essa formação pois é uma questão que por vezes abordam com os seus clientes. Quando teceram comentários acerca das leis/práticas existentes relacionadas com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, mencionaram que não tinham um conhecimento muito aprofundado sobre o tema.

Outra descoberta relevante foi a indicação de que seria importante educar os pais para desconstruir progressivamente, desde tenra idade, de forma a conseguir modelos sociais corretos. Sugeriram os seguintes temas de formação: gestão do tempo (como ensinar os outros a gerir o seu tempo), a questão das crenças (autoconsciência para o tema), desconstrução de crenças (mentalidades) e metodologias de *coaching* (considerar incorporar: "a questão poderosa" para que a pessoa tenha consciência de sua realidade).

Ficou enfatizado que este tipo de projetos deve também deverá ser dirigido a gestores de recursos humanos ou gestores, para que se estabeleça a responsabilidade de criar medidas que permitam às mulheres conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar. De acordo com os participantes, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal também é um problema dos homens, pois os homens também sofrem discriminação social se, por exemplo, assumirem tarefas que são tradicionalmente atribuídas às mulheres.

5. Itália

Pesquisa documental

Em Itália, os dados mais alarmantes estão relacionados com o tratamento económico, a discrepância de oportunidades entre os dois sexos não mostra sinais de diminuir, enquanto outros países europeus começaram a correr em direção à igualdade ganhando em competitividade.

Com o Decreto de 12 de setembro de 2017, Medidas de conciliação, o Governo italiano completou o quadro regulamentar de referência sobre a facilitação e medidas organizacionais focadas no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O decreto envolve organizações que se comprometem a tomar medidas para apoiar os empregados, tanto homens como mulheres, a conciliar família e trabalho, com incentivos até 110 milhões de euros para o período de dois anos 2017-2018.

Há uma necessidade de *"maior flexibilidade, opção de tempo parcial, configurar ninhos de empresas para permitir que as mulheres consigam combinar melhor as necessidades profissionais com os familiares"*. Isto é o que emerge da pesquisa "O trabalho que eu gostaria" promovido pelo portal "Cliccalavoro" para identificar os obstáculos que limitam a carreira feminina.

Questionários

Segundo a pesquisa quase metade dos entrevistados acreditam que o *coaching* é importante no seu trabalho pelas seguintes razões: aumenta o nível de consciência individual e ajuda nas relações interpessoais, ambos elementos essenciais para o trabalho em grupo e para o desempenho individual de trabalho em todos os níveis, é um guia para as mulheres que precisam de ajuda na tomada de decisões, é uma forma não-invasiva de trabalho, com

objetivos limitados mas eficazes, é uma metodologia de trabalho que permite o desenvolvimento de competências, é fundamental (como um processo contínuo de formação), é uma ferramenta excelente para trabalhar em objetivos específicos, que permite a colaboração e participação de ideias, que aborda as necessidades das mulheres, que complementa o trabalho psicoterapêutico e este tipo de apoio permite a sua formação para ser mais produtivo.

De acordo com a pesquisa, as razões pelas quais as mulheres procuram os serviços de profissionais são: para obter sugestões práticas e conselhos do ambiente de trabalho, tanto no lado técnico como emocional, porque querem ser ouvidas, para obter apoio na capacitação e conselhos sobre autorrealização, para obter apoio para lidar com uma situação crítica, de obter ajuda para reduzir o nível de ansiedade, para aprender a trabalhar em ser mais desapegado/objetivo e para obter ajuda para se tornarem mais conscientes de si mesmas.

Como consequência e como indicado pelo FVA o profissional deve: ser capaz de criar familiaridade, ser um ponto de referência sólido, ser empático e ajustado, ter em consideração as características da pessoa, respeitar o tempo do paciente (atingir as metas gradualmente), adotar protocolos e procedimentos não rígidos (devem ser flexíveis e adaptar o suporte às necessidades do paciente), ter um papel pró-ativo, perceber o verdadeiro problema e não apressar o relógio.

Entrevistas/Grupos de discussão

De acordo com as entrevistas, 80% dos respondentes não recebeu qualquer tipo de formação sobre como interagir com as mulheres e contribuir para o seu empoderamento e aumento da sensibilização e conhecimento sobre este tópico/questão específico. 40% dos entrevistados não estão cientes das práticas existentes promovidas pelo governo do seu país em relação à integração do género e *coaching*, orientadas especificamente para as mulheres e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. 70% dos inquiridos não recorre a material informativo sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (por exemplo, em relação aos direitos das mulheres, obrigações, etc.). Todos os entrevistados acreditam que há uma necessidade de educar/formar *coaches*, consultores, educadores e formadores sobre como desenvolver *coach* e capacitar as mulheres para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

De acordo com as entrevistas os temas mais importantes para o empoderamento das mulheres são: consciência do valor próprio (autoconhecimento), a consciência das suas próprias capacidades, a autoestima, a capacidade de refletir sobre experiências pessoais, gestão do tempo, organização de prioridades e atividades/resolução de problemas, capacidade de descartar coisas menos importantes e aprender a ser menos perfeccionista, capacidade de definir objetivos viáveis e atingíveis, a importância de aprender a dizer não, capacidade de experienciar vínculos emocionais com um bom grau de independência psicológica, gestão do stresse e técnicas de relaxamento, gestão de conflitos, gestão da mudança, resiliência, empatia, comunicação e diálogo, psicoeducação, abuso/violência de género, relacionamento e equilíbrio de papéis no casal / família, relacionamento com colegas e espírito de equipa, trabalho em equipe, colaboração, aprendizagem mútua e partilha de

conhecimento, relação entre tecnologias e mulheres (redes sociais, *iperconnection*, *smartphones*, etc.) e consciência dos direitos de privacidade (não ser mais contactado).

Segundo os entrevistados estes são os temas que podem melhorar as aptidões dos profissionais que trabalham com mulheres na gestão do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho: conhecimento de regulamentação, convenções e estruturas ativas de apoio às mulheres, criar uma rede de cooperação e apoio entre mulheres na mesma situação, conhecimento de estruturas de ajuda, colaboração e envolvimento de outros membros da família envolvidos, experimentar encontrar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal por si próprio, consciência e conhecimento sobre a diversidade e cultura na identidade de género, métodos para aumentar a consciencialização de um ponto de vista emocional, métodos de análise de pontos fortes e fraquezas, métodos orientados para o empoderamento das mulheres, métodos para gerir aptidões, mentalidade e hábitos comportamentais, ferramentas para organizar e gerir o tempo, atividades familiares e profissionais, ferramentas de planeamento e estratégia, partilha de conhecimento e aprendizagem mútua entre profissionais, supervisionar grupos, atualização profissional constante e conhecimento de novas profissões.

6. Chipre

Pesquisa documental

No Chipre, as legislações identificadas como estando ligadas com a igualdade entre homens e mulheres, em termos de regulação mais ampla de assuntos que afetam os dois grupos e também no domínio da empregabilidade são: *Lei sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em planos profissionais e Seguros Sociais (L. 133 (I) / 2002), Lei sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e Formação e educação Profissional (L. 205 (I) / 2002), Lei sobre a licença parental e Licença de Força Maior (L. 47 (I) / 2012) , e Lei de Proteção da maternidade (L. 100 (I) / 1997).*

No Chipre, o Ministério da Justiça e Ordem Pública tem implementado para o período 2014-2017 o *Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Homens e Mulheres*. A avaliação da implementação do Plano de Ação 2014-2017 indicou uma série de áreas que necessitam de melhoria. Para alcançar essa melhoria, o estado está no processo de formulação de um novo Plano de ação para o período de 2018-2021. O novo Plano de Ação (2018-2021), de acordo com o Ministro da Justiça e Ordem Pública, terá as seguintes prioridades: 1) promoção efetiva da igualdade entre homens e mulheres/reforma administrativa, 2) atualização/melhoria do quadro legal, 3) igualdade de representação em posições de tomada de decisão, 4) erradicação/prevenção/tratamento da violência contra as mulheres, 5) capacitação financeira das mulheres - erradicação da pobreza e 6) erradicação de estereótipos e preconceitos sociais.

Adicionalmente ao trabalho do Ministério da Justiça e Ordem Pública, o Ministério da Energia, Comércio, Indústria e Turismo implementou um programa para a promoção do empreendedorismo feminino. O programa foi desenvolvido no âmbito do Programa Operacional "*Competitividade e Desenvolvimento Sustentável*" (2014-2020).

Também se encontram disponíveis alguns serviços/ONGs/associações que trabalham com a integração do género, a igualdade de género e empoderamento das mulheres contra a discriminação e abuso: "*The Hub*" Rede de Liderança de Mulheres Cipriotas, MIGS: Instituto Mediterrâneo de Estudos de Género, Observatório para a Igualdade de Género do Chipre, Dispositivos Nacionais para os Direitos das Mulheres - Ministério da Justiça e Ordem Pública, OWAAT uma Mulher num momento, BRW CYPRUS-FEDERAÇÃO CIPRIOTA DE EMPRESAS E MULHERES PROFISSIONAIS, ACM Conselho sobre as Mulheres em Computação, Cátedra UNESCO em Igualdade de Género e Empoderamento na Universidade da Chipre e Lobby de Mulheres Cipriotas (Rede de 16 organizações e ONG).

Recomendações de políticas do CSI:

- Desenvolvimento de iniciativas favoráveis à família no local de trabalho e aumentar a sensibilização das organizações e empregadores para estas questões.
- Promover e aumentar o emprego, progressão e preservação das mulheres, principalmente nos campos científicos da tecnologia e engenharia.
- Formação em diversidade e inclusão para gestores, especialistas de RH e pessoal a fim de obter as competências necessárias para gerir e apoiar com sucesso não só as mulheres, mas todos os colaboradores para ter um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
- Melhores políticas no apoio ao emprego das mulheres, a fim de aliviar o conflito entre as tarefas domésticas e a atividade do mercado.
- Proporcionar uma melhor licença parental, horários mais flexíveis no trabalho e apoio financeiro aos pais em caso de nascimento de uma criança ou familiar com doença grave, que requer o apoio de um ou de ambos os elementos do casal.
- Reforçar o emprego e retenção de trabalhadores qualificados, de ambos os sexos, com crianças.
- Aumento da consciência pública sobre as questões de igualdade de género, tais como estereótipos e preconceitos sociais, bem como a falta de conhecimento e sensibilização por parte de mulheres e homens.
- Devem ser tomadas melhores medidas para o envolvimento e apoio aos grupos sub-representados.
- Eliminação de estereótipos e atitudes negativas e generalização da sociedade para uma vida apenas cultural, política e económica.
- Promoção e oferta de seminários de formação e workshops sobre o conhecimento e aquisição de aptidões para os profissionais, de forma sistemática, trabalhando com mulheres no sentido de conseguir um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Questionários

Relativamente à importância do *coaching* e de receber formação para o seu desenvolvimento profissional, bem como sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal das mulheres, quase todos os participantes o classificaram como um importante indicador, representando claramente um requisito para eles.

Em relação à importância do *coaching* nas suas práticas organizacionais/privadas estas foram algumas das respostas dadas: "Considero extremamente importante devido ao que tem para oferecer", "a maioria dos clientes que vêm ao meu escritório têm a necessidade de empoderamento, portanto, é crucial que os profissionais tenham acesso constante a métodos de formação, a fim de ajudar o público", "na minha organização (Universidade) basicamente utilizamos o ensino, seminários, tutorias e *coaching* pessoal para facilitar as mulheres (e os estudantes em geral) a desenvolver a sua personalidade em geral e suas aptidões (*hard-skills*: académicas e *soft-skills*: socio-emocionais) ao nível mais alto do seu potencial. O *Coaching* é portanto, uma das mais poderosas ferramentas que usamos para alcançar este objetivo e a modelagem também é um grande facilitador neste esforço", "o *coaching* pode servir bem as experiencias de aprendizagem ao longo da vida.", "capacita as pessoas a tornarem-se autónomas com mais facilidade", "o *coaching* pode ajudar os colaboradores a desenvolver e aprender novas aptidões sob orientação de especialistas", "é uma das prioridades das organizações desde que permita o desenvolvimento pessoal e profissional" e "o *coaching* proporciona suporte e orientação corretos".

A grande variedade de palavras-chave que foi dada pelos participantes em relação a temas de formação e desenvolvimento profissional em relação ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal das mulheres, indica sua vontade e necessidade de desenvolvimento nesta área particular.

Entrevistas/Grupos de discussão

A maioria dos participantes mencionou que as principais políticas e leis de que estão conscientes, em relação ao tópico de discussão, são relativas à licença de maternidade das mulheres no trabalho e igualdade de direitos. Referiram que seria muito importante para o governo providenciar melhores políticas e iniciativas de apoio às mulheres para alcançar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Também mencionaram que seria muito importante e útil receber formação e ganhar mais conhecimento neste tópico específico.

Em relação ao desenvolvimento de materiais a maioria dos participantes disse que, apesar de ser importante, não utiliza qualquer material informativo dirigido ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Um dos participantes mencionou que as ligações para/de números de contacto são geralmente úteis quando esses recursos são confiáveis. O participante mencionou também que o mesmo vale para plataformas online, recursos educacionais abertos e *APPs*.

As áreas indicadas pelos participantes em que existe necessidade de educar as mulheres para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são: gestão do stresse, gestão da ira e resolução de conflitos, como viver uma vida feliz, nutrição e felicidade, gestão do tempo, nutrição e felicidade, todas as diferentes formas de abuso, autoconsciência, aumentando a autoconfiança, empatia e compaixão para si e com os outros e como ter sucesso numa entrevista e numa entrevista de emprego.
De acordo com os participantes, o Chipre tem a necessidade de educar/formar *coaches*, consultores, educadores e formadores sobre a forma de como formar e capacitar as mulheres para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Também necessitam de apoio e empoderamento.

As áreas em que os participantes indicaram existir necessidade de educar/formar *coaches*, consultores, educadores e formadores sobre a forma de formar e capacitar as mulheres sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são: empoderamento de um grupo multicultural de mulheres, aptidão de gestão de stresse e tempo, equilíbrio no trabalho e suporte de vida, educar tanto homens como mulheres sobre a legislação e género em termos de equilíbrio entre vida profissional e pessoal de forma igual e de mente aberta, aumentar os seus níveis de compaixão e empatia e discriminação e abuso sexual.

Os participantes enfatizaram a importância de proporcionar capacitação e apoio para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal não só para as mulheres, mas também para os homens. A maioria dos participantes argumentou que seria importante para homens e mulheres *coaches*/profissionais estarem presentes em seminários e workshops, a fim de promover a igualdade e padrões saudáveis.

Principais conclusões do relatório da UE

Como foi indicado no Eurostat (2016), os homens têm maior taxa de empregabilidade (72%) do que as mulheres (61%). Vale a pena notar que na grande maioria dos Estados-Membros, observou-se um aumento da taxa de emprego significativa entre mulheres com crianças e homens. Outra descoberta importante no relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia (União Europeia, 2018) é que, embora existam políticas e medidas da UE e nos seus Estados-Membro que suportem a igualdade de género, as mulheres continuam a ser os principais cuidadores de idosos e crianças e os principais contribuintes para o trabalho doméstico. De acordo com o relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia (União Europeia, 2018), trabalho a tempo parcial é um importante fator que mantém as mulheres ligadas ao mercado de trabalho especialmente as que se tornam mães. Por outro lado, a sua principal desvantagem é que contribui para as disparidades salariais existentes. Como foi indicado no Eurostat (2015), as mulheres parecem ter maior risco de exposição à exclusão social e à pobreza e, como resultado disso, os seus filhos e famílias são afetados negativamente. Isto deve-se à maior concentração em trabalho a tempo parcial, os ganhos reduzidos e as assimetrias de carreira relacionadas a responsabilidades familiares, fazem muitas mulheres economicamente mais dependente do Estado ou seus parceiros.

Na EU, foram identificados uma série de instrumentos legislativos identificados para lidar com a igualdade entre homens e mulheres, em termos de regulação mais ampla de assuntos que afetam os dois grupos e também no domínio da empregabilidade:

- Igualdade e não-discriminação no trabalho: Diretiva 2010/41 (União Europeia, 2017), a Diretiva 2006/54 (União Europeia, 2017), a Diretiva 2004/113 (União Europeia, 2017), a Diretiva 79/7 (União Europeia, 2017), Diretiva (EurWork, 2011)
- Trabalhadores a tempo parcial: Diretiva do Conselho 97/81 / CE (EurWork, 2011)
- Saúde e segurança: Diretiva do Conselho 89/654 / CEE (EurWork, 2015)
- Informação e consulta: Diretiva do Conselho 2002/14 do Conselho (EurWork, 2009)
- Horário de trabalho: Diretiva 2003/88 / CE (EurWork, 2012)
- Trabalhadores destacados: Diretiva do Conselho 96/71 / CE (EurWork, 2018)
- Agências de trabalho temporário: Diretiva 2008/104 / CE EurWork (2012)

Na EU foram identificadas as seguintes iniciativas e programas em relação ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal das mulheres:

- *Envolvimento estratégico para a igualdade de género 2016-2019 (União Europeia, 2015)*: De acordo com esta iniciativa os principais objetivos são os seguintes: 1) aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e conciliação do trabalho e vida familiar, 2) reduzir a diferença por género nos salários e pensões, combatendo assim a pobreza entre as mulheres, 3) promover a igualdade na tomada de decisão , 4) combate à violência baseada no género e a proteção e apoio às vítimas e 5) promover a igualdade de género e direitos das mulheres em todo o mundo.

- *Plano de Ação de Género da UE 2016-2020 (Ioannides I., 2017):* levando em consideração os fluxos e falta de Plano de Ação de Género para 2010-2015 (GAP I) na prestação de contas, liderança institucional e capacidade, a GAP II baseia-se na GAP I. A GAP II quer garantir a integridade física e psicológica das mulheres, para endossar os seus direitos económicos e sociais e capacitá-las, a reforçar a sua voz e participação, e mudar a cultura institucional a fim de cumprir os compromissos da UE. Como indicado no Plano, o crescimento da igualdade de género na sociedade está relacionado com o crescimento na igualdade de género no trabalho. Também através de políticas públicas e legislação adequada, homens e mulheres podem ser percebidos de igual forma como profissionais e cuidadores do lar. A política pública tem um papel importante a desempenhar, a fim de derrubar as barreiras estruturais à equivalência de género.
- *Roteiro G7 para um Ambiente Económico Responsável de Género (União Europeia, 2018):* O Roteiro concentra-se em particular nas políticas que podem apoiar as mulheres a participar na força de trabalho, envolve-las em empreendedorismo, tornando-as mais capazes economicamente e desta forma alcançar a participação plena e igualitária na sociedade. Os seus principais objetivos visam a questão da desigualdade de género da pobreza e erradicar a violência baseada no género.

- *Desenvolvimento sustentável na União Europeia - 2017 relatório de acompanhamento sobre os progressos no sentido dos objetivos de desenvolvimento sustentável' (SDG) no contexto da UE (União Europeia, 2018):* Este relatório marca o início de um acompanhamento de progresso regular do Eurostat para os ODS na UE. Concentra-se nas áreas de educação, violência baseada no género, emprego e posições de liderança em relação ao "Alcançar a igualdade de género e capacitar as mulheres e as meninas".

Num estudo feito pela Brown, C. & Yates, J. (2018), foi utilizada uma intervenção individualizada multidimensional para ajudar as mulheres de meia-idade a conseguir um equilíbrio entre vida profissional e pessoal satisfatório. Como resultado da sua participação neste programa de *coaching* (Brown, C. & Yates, J., 2018), todos os participantes revelaram um forte aumento de emoções positivas, afirmaram sentir níveis mais elevados de resiliência, mencionaram que foram capazes de reformular os seus sentimentos e perceções em relação ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal e ganharam novas aptidões para lidar com as adversidades. Em relação a experienciar pensamentos e sentimentos negativos, o programa ajudou a desenvolver um processo de pensamento mais objetivo.

Num estudo feito por Bussell, Alegria & Bussell, J. (2008), foi indicado que uma grande percentagem de mulheres de meia-idade com posições de alto nível profissional opta por demitir-se do seu trabalho depois de ter filhos. Este estudo incidiu sobre como o *coaching* pode estar relacionado com a retenção das mulheres no local de trabalho, problemas de transição e as suas implicações. Como foi indicado no estudo, o *coaching* oferece apoio efetivo durante as transições, ajudando na preparação dos indivíduos para o desenvolvimento de aptidões de liderança e pode apoiar as mulheres para voltar a trabalhar com um novo papel duplo. Uma descoberta interessante foi que, de acordo com os empregadores, foi observado um "período de perigo", onde eles estavam a perder mulheres válidas para o trabalho após a licença de maternidade e quando o apoio do *coach* terminou.

De acordo com um relatório sobre as experiências dos *coaches* ao apoiar clientes que estão a atravessar uma mudança transformacional (Hanssmann, E., 2014), para os *coaches* serem eficazes e bem-sucedidos quando fornecem suporte aos seus clientes, precisam de ser autênticos e genuínos, capazes de ouvir de forma holística, criar uma relação de companheirismo com os seus clientes e serem capazes de combater os medos que cercam os processos de mudança pessoal. As aptidões que foram identificadas como sendo de maior importância para o domínio do *coach* são reconhecer a disposição dos seus clientes a mudar, saber capitalizar aberturas naturais para a mudança e formular uma melhor compreensão dos efeitos a longo prazo dos resultados de *coaching*. Outra descoberta importante da pesquisa foi que os *coaches* devem ser seguros de si mesmos, e terem a necessidade de melhoramento constantemente como instrumento-chave de mudança.

De acordo com ativistas e ONGs especialistas, a participação das mulheres no espaço público, especialmente na tomada de decisão política, justiça e pesquisa, ainda precisa de ser melhorada. É muito importante melhorar o acesso das mulheres à formação e implementá-lo com consistência. É também muito importante reconhecer que este é um processo de longa duração na mudança do papel das mulheres para um dos atores. Também em termos de financiamento, apesar dos aumentos significativos nos últimos anos, os recursos globais

de financiamento para a igualdade de género e ações de empoderamento das mulheres continuam a ser insuficientes (Ioannides I., 2017).

Referências

GRÉCIA

Asimaki, A. e D. Vergidis (2013). Detecting the gender dimensiono f 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.

Pesquisa Eurostat disponível em: 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*. Disponível emhttp://www.synigoros.gr

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

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

Mousourou, L. (1985). *Female* Employment *and Family in Greece and Elsewhere*. Atenas: 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*. Alemanha: Friedrich Ebert stiftung.

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

FRANÇA

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

BULGÁRIA

National Statistical Institute (2018). *Labour Force Survey 2017.* Consultado a 26 de março de 2018 em: http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/LFS2017_en_XN4YZPF.pdf

Ministry of Labour and Social Policy (2018). *Gender Equality Policy.* Consultado a 26 de março de 2018 em: 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* Consultado a 26 de março de 2018 em: https://www.equalitylaw.eu/downloads/4426-bulgaria-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-42-kb

PORTUGAL

Casaca, S., Perista, H., Torres, R., 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. Página visitada em 22 de janeiro de 2018 a partir de: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 ea Tomada de decisão na esfera Económica: o Longo Percurso fazer 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. Página visitada em 22 de janeiro de 2018 a partir de: 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 fazer direito", ex aequo, n.º 10, p. 61-77.

Cunha, Vanessa, Atalaia, Susana, Parede, Karin (2017) - Política breve II - homens e licenças parentais: quadro jurídico, atitudes e práticas. Página visitada em 31 de março de 2018 a partir de: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, Parede, Karin (2017) - Principais conclusões e recomendações dos Homens livro brancas e Igualdade de Género. Página visitada em 31 de

março de 2018 a partir de: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. para manual como 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). O uso do tempo por homens e mulheres em Portugal. Página visitada em 22 de janeiro de 2018 a partir de: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: o uso do tempo por homens e mulheres em Portugal. Recuperado em 22 janeiro de 2018 a partir de: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?", Na Revista de Estudos Demográficos, nº 47, INE, p. 5-20.

Relatório da COMISSÃO Ao Conselho, AO parlamento Europeu, AO Comité Económico e Europeu social E AO Comité das Regiões, 2010 a partir de: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_iguald_homens_mulheres_10.pdf

Rodrigues, Leonor, Cunha Vanessa, Parede, Karin (2017) - breve Política I - homens, papéis masculinos e igualdade de género. Página visitada em 31 de março de 2018 a partir de:https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/Policy-Brief-I-Men-Male-Roles-and-Gender-Equality.pdf

Wall, Karin (2017) - Livro Branco - homens e igualdade de género em Portugal. Página visitada em 31 de março de 2018 a partir de:https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/WHITE_PAPER.pdf

ligações

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CITE - Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego
Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego

Fundação Francisco Manuel dos Santos

Base de Dados Contemporânea Portuguesa

INE - Instituto Nacional de Estatística
Instituto Nacional de Estatística

Pordata
Base de Dados Contemporânea de Portugal
DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

ITÁLIA

ISTAT (2017). RELATÓRIO ANUAL 2017. O estado da Nação. Retirado de:

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

OCDE (2017). *Skills Strategy Diagnostic Report Italy*. Retirado de:https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Italy.pdf

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

CHIPRE

Eurostat. Taxa de emprego de homens-mulheres - 3º trimestre. Retirado de http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en

Serviço de Estatística do Chipre. *Registo de Desemprego* (2018). Retirado de:http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_32main_en/labour_32main_en?OpenForm&sub=2&sel=2

Serviço de Estatística do Chipre. *O rendimento médio mensal bruto por ramo de atividade económica e sexo* (2016). Retirado de:http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_34main_en/labour_34main_en?OpenForm&sub=4&sel=2

Serviço de Estatística do Chipre. *Mulher no CY* (2017). Retirado dehttp://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/73F947E6E0470DD2C22580D80037BA90?OpenDocument&sub=6&sel=1&e=&print

CYLAW. *Lei sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos Planos Profissionais e Seguros Sociais*. Retirado de: http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_133/full.html

CYLAW. *Lei sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e Educação e Formação Profissional* (L. 205 (I) / 2002). Retirado de:http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_205/index.html

CYLAW. *Lei sobre a Licença Parental e Licença de Força Maior* (L. 47 (I) / 2012). Retirado de:http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2012_1_47/full.html

CYLAW. *Lei de Proteção de maternidade* (L. 100 (I) / 1997). Retirado de:http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/1997_1_100/index.html

UE

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.* Retirado de: https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/fabb0cbe-9c2e-4baf-b34a-a35dc1c3387d/1/

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

União Europeia (2018). *Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia 2018. Retirado de:* http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074

União Europeia (2017). *Igualdade e não discriminação no trabalho*. Retirado de: https://www.eurofound.europa.eu/country/eu-level#equality-and-non-discrimination-at-work

União Europeia (2015). *Envolvimento estratégico para a igualdade de género 2016-2019*. Retirado de: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

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

Eurostat (2016). *Padrões de empregabilidade.* Retirado de: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en

Eurostat (2015). *Crianças em risco de pobreza ou exclusão social.* Retirado de: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion#Further_Eurostat_information

EurWork (2018). *Trabalhadores destacados.* Retirado de: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers

EurWork (2015). *Saúde e segurança.* Retirado de: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/health-and-safety

EurWork (2012). *Horário de trabalho*. Retirado: dehttps://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-time

EurWork (2012). *Agências de trabalho temporário*. Retirado de: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/temporary-agency-work

EurWork (2011). *Tratamento igual*. Retirado de: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-treatment

EurWork (2011). *Trabalho a tempo parcial*. Retirado de: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/part-time-work

EurWork (2009). *Informação e consulta.* Retirado de: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/information-and-consultation

Ioannides I. (2017). *Plano de Ação de Género da UE 2016-2020 no primeiro ano*. Avaliação da Implementação Europeia. Retirado de: 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*. Retirado de: https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/8843bb0a-1143-4422-b000-060af84344f3/1/