



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΡΙΨΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ

ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ



euro
pass



SKILL
CONSULTING
up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Πίνακας Περιεχομένων

01

Εισαγωγή

02

Η ενότητα σε σχέση με
επαγγελματικό περιβάλλον

03

Επιπτώσεις που διακρίνονται
μέσω των έμφυλων στερεοτύπων

04

Καλές πρακτικές και συμβουλές

05

Συμπεράσματα

1. Εισαγωγή



Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να αντιμετωπίσει το κρίσιμο ζήτημα των έμφυλων στερεοτύπων και να προωθήσει την ενσυναίσθηση ως ένα ισχυρό εργαλείο για την καταπολέμηση αυτών των προκαταλήψεων σε επαγγελματικά περιβάλλοντα. Αυτή η ενότητα στοχεύει στη δημιουργία ευαισθητοποίησης, στην προώθηση της κατανόησης και στον εφοδιασμό των συμμετεχόντων με πρακτικές δεξιότητες για την ανάπτυξη ενσυναισθητικών νοοτροπιών και συμπεριφορών που προωθούν την ισότητα των φύλων, την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη.

Τα στερεότυπα είναι απλουστευμένες πεποιθήσεις για ομάδες ανθρώπων, ανδρών και γυναικών. Μπορούν να χωριστούν σε δύο τύπους: περιγραφικά και κανονιστικά. Τα περιγραφικά στερεότυπα φύλου περιγράφουν πώς πιστεύουν οι άνθρωποι ότι είναι οι γυναίκες και οι άνδρες. Τα κανονιστικά στερεότυπα φύλου περιγράφουν πώς πιστεύουν οι άνθρωποι ότι οι γυναίκες και οι άνδρες πρέπει να συμπεριφέρονται. Και οι δύο τύποι στερεοτύπων, και οι προσδοκίες που δημιουργούν, μπορούν να περιορίσουν τη σταδιοδρομία των γυναικών. Τα περιγραφικά στερεότυπα δημιουργούν αρνητικές προσδοκίες σχετικά με το πόσο καλά οι γυναίκες μπορούν να εκτελέσουν ορισμένες εργασίες, επειδή δεν ταιριάζουν με την παραδοσιακή εικόνα της επιτυχίας σε τομείς που κυριαρχούνται από άνδρες. Τα κανονιστικά στερεότυπα θέτουν πρότυπα για το πώς πρέπει να συμπεριφέρονται οι γυναίκες και οι άνδρες και οι γυναίκες που δεν πληρούν αυτά τα πρότυπα αντιμετωπίζονται με υποτιμητικό τρόπο. Είτε είναι περιγραφικά είτε κανονιστικά, τα στερεότυπα φύλου μπορούν να εμποδίσουν την επαγγελματική πρόοδο των γυναικών. Στις επόμενες ενότητες, θα διερευνήσουμε τα στερεότυπα φύλου με περισσότερες λεπτομέρειες, εξετάζοντας τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν τις γυναίκες και τα αποτελέσματα που προκαλούν.

Τα έμφυλα στερεότυπα έχουν από καιρό ριζώσει στην κοινωνία μας, διαμορφώνοντας αντιλήψεις και προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους, τις ικανότητες και τις συμπεριφορές των ατόμων με βάση το φύλο τους. Αυτά τα στερεότυπα συχνά βρίσκουν το δρόμο τους στο χώρο εργασίας, επηρεάζοντας τις διαδικασίες πρόσληψης, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τη δυναμική των διαπροσωπικών σχέσεων. Μπορούν να περιορίσουν τις ευκαιρίες, να εμποδίσουν τη συνεργασία και να δημιουργήσουν ένα άνισο εργασιακό περιβάλλον.

Ως απάντηση σε αυτές τις προκλήσεις, η καλλιέργεια της ενσυναίσθησης καθίσταται απαραίτητη. Η ενσυναίσθηση επιτρέπει στα άτομα να κατανοούν και να μοιράζονται τα συναισθήματα, τις εμπειρίες και τις προοπτικές των άλλων, επιτρέποντας μια βαθύτερη σύνδεση και μια πιο συμπεριληπτική εργασιακή κουλτούρα. Αναπτύσσοντας δεξιότητες ενσυναίσθησης, οι συμμετέχοντες μπορούν να αμφισβητήσουν και να διαταράξουν ενεργά τα στερεότυπα των φύλων, προωθώντας ένα πιο υποστηρικτικό και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον για όλους.

2. Η ενότητα σε σχέση με επαγγελματικό περιβάλλον



Στον εργασιακό χώρο, η ενσυναίσθηση είναι μια κρίσιμη ικανότητα, ιδίως όταν πρόκειται για τη διάλυση των στερεοτύπων και την ενθάρρυνση της ισότητας και της ανεξαρτησίας για όλους. Ωστόσο, η αξιοποίηση της ενσυναίσθησης σε μια επαγγελματική περίπτωση μπορεί να είναι δύσκολη, επειδή μπορεί να είναι δύσκολο να οριστεί και να εφαρμοστεί στην πράξη.

Με την ενθάρρυνση ενός πιο συμπεριληπτικού και ισότιμου εργασιακού χώρου, η άρση των στερεοτύπων μπορεί να αυξήσει την ενσυναίσθηση. Δεδομένου ότι τα στερεότυπα αγνοούν τις μοναδικές δεξιότητες και ευκαιρίες ενός ατόμου, οι προκαταλήψεις μπορεί να είναι επιβλαβείς για όλους, επειδή περιορίζουν τις επιλογές των ανθρώπων και περιορίζουν τις δυνατότητές τους. Οι εταιρείες μπορούν να προωθήσουν ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από προκαταλήψεις, στερεότυπα και διακρίσεις, αμφισβητώντας τις προκαταλήψεις και προωθώντας την ενσυναίσθηση, την ισότητα και την ανεξαρτησία.

Δεδομένου ότι η ενσυναίσθηση επιτρέπει στους ανθρώπους να κατανοούν και να μοιράζονται τα συναισθήματα των άλλων, βελτιώνει την ομαδική εργασία και την ηγεσία στον εργασιακό χώρο. Η αυτογνωσία, η περιέργεια και η ενεργητική ακρόαση είναι κρίσιμα χαρακτηριστικά που ενισχύουν την ενσυναίσθηση. Τα άτομα που εξασκούν αυτές τις δεξιότητες είναι πιο ικανά να κατανοούν και να εκτιμούν τις εμπειρίες και τις απόψεις των άλλων, γεγονός που προάγει έναν πιο συμπονετικό εργασιακό χώρο. Για να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι να κατανοήσουν και να επιδείξουν ενσυναίσθηση στην εργασία τους, οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να τους προσφέρουν εκπαίδευση σε αυτόν τον τομέα. Η αμφισβήτηση των στερεοτύπων σε ένα εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προωθήσει μια πιο περιεκτική και δίκαιη ατμόσφαιρα, να ενισχύσει την ομαδική εργασία και την ηγεσία και να επιτρέψει στους ανθρώπους να κατανοήσουν και να μοιραστούν τα συναισθήματα των άλλων.

Υπάρχουν διάφορα εμπόδια για τον μετριασμό των στερεοτύπων στην εργασία και την προώθηση της ενσυναίσθησης, όπως η απροθυμία αλλαγής, η άγνοια, η ανεπαρκής κατάρτιση, η τοξική κουλτούρα στο χώρο εργασίας, οι παρεξηγήσεις σχετικά με την ενσυναίσθηση και οι συγκρούσεις με την ατομικότητα. Είναι σημαντικό να προωθηθεί μια ατμόσφαιρα που θα είναι πιο περιεκτική και ισότιμη παρά τις προκλήσεις αυτές. Οι εταιρείες θα μπορούσαν να συμμετάσχουν σε προγράμματα ενδεδειγμένης κατάρτισης και σε εργαλεία που θα βοηθήσουν το προσωπικό να κατανοήσει και να ξεπεράσει τις προκαταλήψεις για την επίλυση αυτών των ζητημάτων. Μπορούν επίσης να προωθήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την ποικιλομορφία και καταπολεμά επιθετικά τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις. Οι οργανισμοί μπορούν να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αποκτήσουν καλύτερη κατανόηση και σεβασμό ο ένας για τον άλλον, τονίζοντας την αξία της ενσυναίσθησης και υποστηρίζοντας τους κοινούς στόχους, γεγονός που θα οδηγήσει τελικά σε ένα πιο ενσυναισθητικό και αρμονικό εργασιακό περιβάλλον. Οι εργοδότες μπορούν να επωφεληθούν από την καλύτερη ομαδική εργασία, τη μείωση του άγχους και το υψηλότερο ηθικό, γεγονός που οδηγεί σε ένα πιο παραγωγικό και χαρούμενο εργασιακό περιβάλλον.

3. Επιπτώσεις που διακρίνονται μέσω των έμφυλων στερεοτύπων



Τα έμφυλα στερεότυπα στον εργασιακό χώρο δημιουργούν σημαντικές προκλήσεις για τις γυναίκες. Από τη μία πλευρά, τα στερεότυπα αυτά αναγκάζουν τις γυναίκες να συμμορφώνονται με τα παραδοσιακά ανδροκρατούμενα στυλ ηγεσίας, περιορίζοντας την ικανότητά τους να αξιοποιούν τα μοναδικά τους χαρακτηριστικά και ενδεχομένως εμποδίζοντας την καινοτομία και την παρακίνηση των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, τα χαρακτηριστικά που συχνά συνδέονται με τις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένης της ενσυναίσθησης και του συναισθηματικού ανοίγματος, μερικές φορές υποτιμώνται ή θεωρούνται ένδειξη αδυναμίας. Οι άνδρες που επιδεικνύουν αυτές τις ιδιότητες κινδυνεύουν να περιφρονηθούν ή να τιμωρηθούν, γεγονός που ενισχύει τα δυσμενή στερεότυπα για τις γυναίκες. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες βρίσκονται σε μια δύσκολη κατάσταση όπου πρέπει να βρουν μια λεπτή ισορροπία μεταξύ του να είναι δυναμικές και σίγουρες χωρίς να φαίνονται άσχημα. Οι γυναίκες είναι επίσης πιο πιθανό να αξιολογηθούν για το συναισθηματικό τους άνοιγμα και την κοινωνική τους ευγένεια, τα οποία αναμένονται αδικαιολόγητα από αυτές. Εκτός από το ότι εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, αυτές οι προκαταλήψεις διατηρούν επιζήμιους κανόνες φύλου που εμποδίζουν τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες να εκφράσουν τον πραγματικό τους εαυτό.

Ενθαρρύνοντας την κατανόηση, την ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς, την ανοιχτή επικοινωνία, την προσωπική ανάπτυξη και την πολιτισμική αλλαγή, η ενσυναίσθηση αποτελεί ισχυρό όπλο στον αγώνα κατά των στερεοτύπων των φύλων. Συμβάλλει στην ανάπτυξη ενός εργασιακού χώρου όπου όλοι γίνονται σεβαστοί για τα ατομικά τους ταλέντα, ανεξαρτήτως φύλου, και όπου τα στερεότυπα αντικαθίστανται από σεβασμό και υποστήριξη του ενός προς τον άλλο.

Για τις επαγγελματίες γυναίκες, η μείωση των στερεοτύπων και η αύξηση της ενσυναίσθησης μπορεί να έχει ποικίλες θετικές επιπτώσεις στην καθημερινή τους ζωή και στις μελλοντικές τους φιλοδοξίες. Η ενσυναίσθηση είναι ένα ισχυρό εργαλείο που οι γυναίκες ηγέτες μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να δημιουργήσουν συνδέσεις, να αναπτύξουν κατανόηση και να προωθήσουν τη μετασχηματιστική ηγεσία. Η ηγεσία των γυναικών μπορεί να βοηθηθεί από στερεότυπα που τις συνδέουν με συμπονετικά, ανθρωποκεντρικά και ενσυναισθητικά χαρακτηριστικά, τα οποία μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την προώθηση ενός εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς και ισότητας. Οι γυναίκες μπορούν να ξεπεράσουν τις αρνητικές προκαταλήψεις για τα τυπικά γυναικεία χαρακτηριστικά, όπως η ενσυναίσθηση και η συναισθηματική επίγνωση, που μερικές φορές περιορίζουν τις πιθανότητες απασχόλησής τους, διαλύοντας τα στερεότυπα και καλλιεργώντας την ενσυναίσθηση. Οι γυναίκες που ασκούν την ενσυναίσθηση δημιουργούν στενότερους δεσμούς με συναδέλφους, πελάτες και καταναλωτές, γεγονός που ενισχύει τη συνεργασία, την επικοινωνία και την επίλυση προβλημάτων. Εκτός από αυτό, η ενσυναίσθηση βοηθά τις γυναίκες να διαχειριστούν δύσκολες καταστάσεις, όπως η προκατάληψη και το παράπτωμα, ενθαρρύνοντας τη συμπόνια και την υποστήριξη από τους άλλους. Οι γυναίκες μπορούν να συμβάλουν σε μια πιο παραγωγική και θετική εργασιακή ατμόσφαιρα με την εξάσκηση της ενσυναίσθησης, η οποία θα ενισχύσει την ικανοποίηση από την εργασία, τα κίνητρα και τη δέσμευση.

4. Καλές πρακτικές και συμβουλές



Εφαρμόζοντας αυτές τις στρατηγικές, μπορείτε να βελτιώσετε τις ικανότητές σας στην ενσυναίσθηση και να προετοιμαστείτε για επιτυχία σε ένα ταχέως εξελισσόμενο και περίπλοκο εργασιακό περιβάλλον. Ακολουθούν ορισμένες αποτελεσματικές συμβουλές για να βελτιώσετε τις δεξιότητές σας στην ενσυναίσθηση:

- **Μιλήστε για την ενσυναίσθηση:** Ενημερώστε τα στελέχη για τη σημασία της ενσυναίσθησης. Ενώ οι δεξιότητες που σχετίζονται με τα καθήκοντα, όπως η παρακολούθηση, ο σχεδιασμός, ο έλεγχος και η επίτευξη των στόχων απόδοσης, είναι καθοριστικής σημασίας, είναι εξίσου, αν όχι περισσότερο, σημαντική η κατανόηση, η στάση φροντίδας και η ικανότητα ανάπτυξης των άλλων, ειδικά στο σημερινό εργατικό δυναμικό. Τονίστε ότι η επένδυση χρόνου και προσοχής στους άλλους προάγει την ενσυναίσθηση, η οποία τελικά ενισχύει την απόδοση και αυξάνει την αντιληπτή αποτελεσματικότητα. Η αξιοποίηση εργαλείων όπως η αξιολόγηση Benchmarks μπορεί να παρέχει συγκεκριμένα μέτρα ενσυναίσθησης, προσφέροντας ανατροφοδότηση τόσο για τα ατομικά όσο και για τα οργανωτικά επίπεδα ενσυναίσθησης.
- **Ενθαρρύνετε την ανάπτυξη δεξιοτήτων ακρόασης:** Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να είναι καλοί ακροατές, προκειμένου να κατανοούν και να συμπάσχουν με τους άλλους. Οι ικανοί ακροατές κάνουν τους άλλους να αισθάνονται ότι ακούγονται και δείχνουν κατανόηση απέναντι στις ανησυχίες και τα προβλήματά τους. Όταν οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν καλές δεξιότητες ακρόασης, οι άνθρωποι αισθάνονται ότι τους σέβονται και μπορεί να καλλιεργηθεί η εμπιστοσύνη.
- **Καλλιεργήστε τη συμπόνια:** Δείξτε υποστήριξη στους συναδέλφους σας που νοιάζονται πραγματικά για τα συναισθήματα των άλλων και λαμβάνουν υπόψη τους τον αντίκτυπο των επιχειρηματικών αποφάσεων στους εργαζόμενους, τους πελάτες και τις κοινότητες. Αντί να έχετε απλώς μια γενική τοποθέτηση σχετικά με τις αξίες, δημιουργήστε ευκαιρίες για προσεκτικές και συμπονετικές συζητήσεις και δράσεις.
- **Ενθαρρύνετε τη διαμόρφωση αυθεντικής προοπτικής:** Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και τα διευθυντικά στελέχη θα πρέπει να καταβάλλουν προσπάθεια να φανταστούν τον εαυτό τους στη θέση κάποιου άλλου. Όπως είπε ο Atticus Finch στο βιβλίο *To Kill a Mockingbird*, "Δεν μπορείτε ποτέ να καταλάβετε κάποιον αν δεν κατανοήσετε την άποψή του, αν δεν μπειτε στο δέρμα αυτού του ατόμου ή αν δεν σταθείτε και δεν περπατήσετε στα παπούτσια αυτού του ατόμου". Οι διευθυντές, ειδικότερα, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τις προσωπικές εμπειρίες και προοπτικές των υπαλλήλων τους. Αυτή η νοοτροπία μπορεί επίσης να εφαρμοστεί στην επίλυση προβλημάτων, στην επίλυση συγκρούσεων και στην προώθηση της καινοτομίας.



5. Συμπεράσματα



Εν κατακλείδι, τα έμφυλα στερεότυπα μπορούν να εμποδίσουν σημαντικά το δυναμικό των γυναικών και να περιορίσουν τις δυνατότητές τους, γεγονός που μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική και προσωπική τους εξέλιξη. Τα άτομα και οι οργανισμοί μπορούν, ωστόσο, να αμφισβητήσουν και να διαταράξουν αυτές τις υποθέσεις αναπτύσσοντας την ενσυναίσθηση, δημιουργώντας ένα πιο ανεκτικό και ισότιμο εργασιακό περιβάλλον για όλους. Η ικανότητα να κατανοούμε και να μοιραζόμαστε τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις απόψεις των άλλων είναι μια κρίσιμη δεξιότητα στον εργασιακό χώρο. Οι συμμετέχοντες μπορούν να αμφισβητήσουν ενεργά και να διαταράξουν τα έμφυλα στερεότυπα, βελτιώνοντας τις δεξιότητές τους στην ενσυναίσθηση, γεγονός που θα προωθήσει ένα πιο φιλόξενο και ισότιμο εργασιακό περιβάλλον για όλους. Η προώθηση ενός εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς και ισότητας μπορεί να ενισχύσει την ενσυναίσθηση, βελτιώνοντας την ομαδική εργασία, μειώνοντας τα επίπεδα άγχους και τονώνοντας το ηθικό.

Τα έμφυλα στερεότυπα είναι απλουστευμένες πεποιθήσεις για τους άνδρες και τις γυναίκες. Διακρίνονται δύο τύποι στερεοτύπων: τα περιγραφικά και τα κανονιστικά. Και οι δύο τύποι στερεοτύπων μπορούν να εμποδίσουν την επαγγελματική πρόοδο των γυναικών. Η καλλιέργεια της ενσυναίσθησης επιτρέπει στα άτομα να κατανοούν και να μοιράζονται τα συναισθήματα, τις εμπειρίες και τις προοπτικές των άλλων, επιτρέποντας μια βαθύτερη σύνδεση και μια πιο περιεκτική εργασιακή κουλτούρα. Αναπτύσσοντας δεξιότητες ενσυναίσθησης, οι συμμετέχοντες μπορούν να αμφισβητήσουν και να διαταράξουν ενεργά τα στερεότυπα των φύλων, προωθώντας ένα πιο υποστηρικτικό και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον για όλους.

Τα έμφυλα στερεότυπα στον εργασιακό χώρο αναγκάζουν τις γυναίκες να συμμορφώνονται με τα παραδοσιακά ανδροκρατούμενα στυλ ηγεσίας, ενώ υποτιμούν τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με τις γυναίκες, όπως η ενσυναίσθηση και το συναισθηματικό άνοιγμα, δημιουργώντας μια δύσκολη κατάσταση για τις γυναίκες και διατηρώντας επιβλαβείς νόρμες φύλου.

Η ενσυναίσθηση είναι μια σημαντική ικανότητα στον εργασιακό χώρο, ιδίως όταν πρόκειται για τη κατάρτιση των στερεοτύπων και την ενθάρρυνση της ισότητας και της ανεξαρτησίας για όλους. Οι εταιρείες μπορούν να αμφισβητήσουν τις προκαταλήψεις και να προωθήσουν την ενσυναίσθηση, την ισότητα και την ανεξαρτησία προσφέροντας εκπαίδευση στους εργαζόμενους. Ωστόσο, υπάρχουν διάφορα εμπόδια για τον μετριασμό των στερεοτύπων στην εργασία και την προώθηση της ενσυναίσθησης, όπως η απροθυμία αλλαγής, η άγνοια, η ανεπαρκής κατάρτιση και η τοξική κουλτούρα στο χώρο εργασίας. Οι εταιρείες μπορούν να συμμετάσχουν σε ενδεδειγμένα προγράμματα κατάρτισης και εργαλεία για να βοηθήσουν το προσωπικό να κατανοήσει και να ξεπεράσει τις προκαταλήψεις. Οι εργοδότες μπορούν να επωφεληθούν από καλύτερη ομαδική εργασία, μειωμένο άγχος και υψηλότερο ηθικό, με αποτέλεσμα ένα πιο παραγωγικό και χαρούμενο εργασιακό περιβάλλον.

Παραπομπές



- Barkacs, L. L., & Standifird, S. (2008). Gender distinctions and empathy in negotiation. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 12(1), 83-92.
- Bird, S. R. (2003). Sex composition, masculinity stereotype dissimilarity and the quality of men's workplace social relations. *Gender, Work & Organization*, 10(5), 579-604.
- Cundiff, J. L., & Vescio, T. K. (2016). Gender stereotypes influence how people explain gender disparities in the workplace. *Sex Roles*, 75(3-4), 126-138.
- Gentry, W. A., Weber, T. J., & Sadri, G. (2007, April). Empathy in the workplace: A tool for effective leadership. In Annual Conference of the Society of Industrial Organizational Psychology, New York, NY, April.
- Gino, F., & Coffman, K. (2021). Unconscious Bias Training That Works. Retrieved from Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/09/unconscious-bias-training-that-works>
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. In *Social psychology of gender* (pp. 47-77). Emerald Group Publishing Limited.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Kolmar, C. (2022). The Most Important Empathy Skills (with Examples). Retrieved from Zippia - The Career Expert. <https://www.zippia.com/advice/empathy-skills/>
- Morales Rodríguez, F. M., Rodríguez Clares, R., & García Muñoz, M. R. (2020). Influence of resilience, everyday stress, self-efficacy, self-esteem, emotional intelligence, and empathy on attitudes toward sexual and gender diversity rights. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6219.
- Roseberry, V. (2017). How Stereotypes Impact Women (And Men) at Work (Blog Post). Retrieved from Catalyst. <https://www.catalyst.org/2017/11/29/how-stereotypes-impact-women-and-men-at-work/>
- Vongas JG and Al Hajj R (2015) The Evolution of Empathy and Women's Precarious Leadership Appointments. *Front. Psychol.* 6:1751. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01751
- Warren, M. A., Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). Reinvigorating research on gender in the workplace using a positive work and organizations perspective. *International Journal of Management Reviews*, 21(4), 498-518.

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντισταθμίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Συγγραφείς

© Μάιος 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Η παρούσα δημοσίευση πραγματοποιήθηκε με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”

Χαρακτηρισμός, μοιραστείτε με τον ίδιο όρο



Μπορείτε να:

Μοιραστείτε — αντιγράψετε και αναδιανέμετε το υλικό με κάθε μέσο και τρόπο για κάθε σκοπό, ακόμα και εμπορικό.

Προσαρμόστε — αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο υλικό για κάθε σκοπό, ακόμα και εμπορικό.

Ο αδειοδότης δεν μπορεί να ανακαλέσει αυτές τις ελευθερίες όσο εσείς ακολουθείτε τους όρους της άδειας.

Υπό τους ακόλουθους όρους:

Αναφορά Δημιουργού — Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό >, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές >. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.

Παρόμοια Διανομή — Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο υλικό, πρέπει να δινείτε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια όπως και το πρωτότυπο.

Δεν υπάρχουν πρόσθετοι περιορισμοί — Δε μπορείτε να εφαρμόσετε νομικούς όρους ή τεχνολογικά μέτρα που να περιορίζουν νομικά τους άλλους από το να κάνουν ο,τιδήποτε επιτρέπει η άδεια.