



Breaking the Ceiling

Tilfinningagreind

Samvinnustarfsemi

2022-1-DE02-KA220-VET-000085146



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.

Titill:								
Gildi í verki: Brjóta glerþakið í okkar skipulagi								
Markmið	Að meta samræmi gilda milli fyrirtækis, forystu þess og vinnuafis til að hlúa að réttlátara vinnuumhverfi og yfirstíga þær hindranir sem atvinnukonur standa frammi fyrir.							
Lengd	Milli 60 og 90 mínútur. Þessir tímarammar eru áætluð og hægt er að breyta þeim út frá gangverki hópsins, dýpt umræðunnar og hversu mikil þátttaka er meðal viðkomandi einstaklinga.							
Efni sem þarf	- Blöður og pennar: Fyrir þátttakendur til að skrifa og skrá valin gildi sín í hverjum flokki. - Blöð eða lím post-its: Til að auðvelda skipulagningu og samanburð á auðkenndum gildum. - Rými fyrir hópumræður: Afmarkað svæði fyrir samtöl og umræður sem verða til vegna athafnarinnar. - Klukka eða tímamælir: Til að fylgjast með þeim tíma sem hverjum áfanga starfseminnar er úthlutað.							
Leiðbeiningar								
Kynning (5 mínútur)	Tilgangur þessarar samstarfsverkefnis er að kanna samræmingu gilda á vinnustaðnum, sérstaklega hvernig þessi gildi hafa áhrif á jafnrétti kynjanna og atvinnuframfarir kvenna. Á þessari æfingu munum við greina þau gildi sem forysta, starfsmenn og fyrirtækið í heild telja mikilvægust. Við stefnum að því að skilja hvernig þessi gildi geta haft áhrif á faglega framfarir kvenna í fyrirtækinu þínu og hvernig við getum unnið saman að því að skapa réttlátara og styðjandi umhverfi. Við erum hér til að læra hvert af öðru, deila hugmyndum og ígrunda hvernig við getum yfirstigið þær hindranir sem takmarka framgang atvinnukvenna á vinnustað okkar.							
Hópmyndun (10 mínútur)	Skiptu þátttakendum í litla hópa til að hvetja til samvinnu og fjölbreyttra skoðana. Hver hópur mun samanstanda af um það bil 4 til 5 einstaklingum. Nauðsynlegt er að leitast við fjölbreytta hópamyndun, blanda saman mismunandi hlutverkum, starfssviðum eða sjónarmiðum til að auðga umræðuna. Svo, ekki hika við að ganga til liðs við einstaklinga sem þú hefur enn ekki unnið með áður eða frá mismunandi sviðum fyrirtækisins! Fjölbreytileiki reynslu okkar og sjónarmiða mun skipta sköpum til að auðga samtöl okkar.							
Virkni áfangi (30 mínútur)								
Verkefnalýsing	Í þessu verkefni verður hverjum hópi falið að bera kennsl á og bera saman mikilvægustu gildin fyrir þrjá lykilþætti innan skipulags okkar: forystuna, starfsfólkið og fyrirtækið í heild. 1. Auðkenning lykilgilda: Hver hópmeðlimur mun bera kennsl á og skrifa niður þau fimm gildi sem þeir telja mikilvægust fyrir forystuna eða stjórnendur, starfsfólkið eða starfsmennina og allt fyrirtækið, eins og sýnt er hér að neðan: <table><tr><td>VERÐI</td><td>FORYSTUR EÐA STJÓRN</td><td>STARFSMENN EÐA STARFSMENN</td><td>FYRIRTÆKIÐ</td></tr></table>				VERÐI	FORYSTUR EÐA STJÓRN	STARFSMENN EÐA STARFSMENN	FYRIRTÆKIÐ
VERÐI	FORYSTUR EÐA STJÓRN	STARFSMENN EÐA STARFSMENN	FYRIRTÆKIÐ					

	VERÐI 1			
	GILDI 2			
	GILDI 3			
	GILDI 4			
	GILDI 5			
	2. Samanburður og greining: Þegar allir meðlimir hafa borið kennsl á þessi gildi mun hópurinn bera saman listana til að bera kennsl á líkindi, mismun og hugsanlega samræmda sviðum meðal gilda þessara þriggja skipulagsþátta. 3. Umræða og hugleiðing: Hvatt verður til umræðu innan hópsins til að greina hvernig þessi gildi gætu haft áhrif á jafnrétti kynjanna og starfsþróun kvenna í þínu fyrirtæki. Þátttakendur verða hvattir til að deila innsýn sinni og hugmyndum um hvernig mætti bæta vinnuumhverfi til að stuðla að jöfnum tækifærum. Í lokin mun hver hópur kynna samantekt á tilgreindum og greindum gildum, ásamt helstu hugmyndum sínum um hvernig þessi gildi gætu haft jákvæð áhrif á jafnrétti kynjanna innan stofnunarinnar.			
Leiðbeiningar	Markmiðið er að hlúa að umhverfi þar sem öllum finnst þægilegt að leggja sitt af mörkum og deila hugmyndum sínum, sem gerir ríka og fjölbreytta umræðu um þau gildi sem hafa áhrif á jafnrétti kynjanna innan samtakanna okkar. Hér eru nokkrar leiðbeiningar til að fylgja: - Virk þátttaka: Hvetjið alla hópmeðlimi til að leggja fram hugmyndir sínar og skoðanir. Hvert sjónarhorn er dýrmætt. - Stuðla að umræðu: Hvetja til opinna og virðingarfyllrar umræðu um tilgreind gildi. Bjóddu öllum að deila hugleiðingum sínum og persónulegri reynslu. - Hugarflug: Hvetjið til skapandi og fjölbreyttrar hugmyndaflugs. Ekki hafna neinni hugmynd, sama hversu óvenjuleg hún kann að virðast. - Að deila og byggja: Hvetjið meðlimi til að byggja ofan á hugmyndir hvers annars. Markmiðið er að byggja upp sameiginlegan skilning. - Hlutverk: Ráðið leiðbeinanda til að leiðbeina umræðunni og tryggja að allir hafi tækifæri til að taka þátt. Tilnefna einnig minnismiða til að skrá tilgreind gildi og lykilhugmyndir sem ræddar eru.			
Möguleg starfsemi	• Atburða- eða málspjöld: Valfrjálst er hægt að nota fyrirfram skilgreind spil með vinnustaðaaðstæðum sem búa til ákveðin gildi. - <i>Atburðarás 1:</i> Kona er að reyna að kynna mikilvægt verkefni á fundi þegar karlkyns samstarfsmenn hennar trufla hana sífellt.			

	- Áskorun: Hvernig á að grípa inn í virðingu til að styðja konuna og tryggja að rödd hennar heyrist án þess að fjarlægja ræðumenn. - <i>Sviðsmynd 2</i> : Konu í teyminu er hrósað fyrir vígslu sína og viðleitni en henni er úthlutað minna krefjandi hlutverki samanborið við karlkyns hliðstæða hennar. Áskorun: Hvernig á að viðurkenna og meta framlag hennar á réttlátan hátt, stuðla að jöfnum tækifærum án þess að skapa árekstra.“ - <i>Sviðsmynd 4</i> : Gert er ráð fyrir að kona í fyrirtækinu taki að sér óhóflegt vinnuálag af stjórnunarverkefnum vegna stórrar fjölskyldu miðað við karlkyns samstarfsmenn sína. Áskorun: Hvernig á að dreifa verkefnum á réttlátan hátt og stuðla að réttlátri dreifingu vinnu meðal liðsmanna. - <i>Sviðsmynd 5</i>: Kona í leiðtogahlutverki stingur upp á nýrri nálgun sem gæti hjálpað fyrirtækinu mjög, en stjórnin hafnar eða hunsar tillögur hennar. Áskorun: Hvernig á að tryggja að nýstárlegar tillögur konunnar njóti viðeigandi tillits og skapa umhverfi þar sem fjölbreytt sjónarmið eru metin að verðleikum og samþætt í ákvarðanatökuferli?
Samnýting milli hópa (15 mínútur)	Á þessu stigi mun hver hópur fá tækifæri til að deila niðurstöðum sem fengnar hafa verið, fyrirhugaðar lausnir eða niðurstöður sem komust að í verkefninu. Við hvetjum stuttan tíma spurninga og umræðu til að fylgja hverri kynningu til að stuðla að gagnvirkum samskiptum hópanna. Spurningar: 1. Hvernig gætu tilgreind gildi stuðlað að því að byggja upp meira vinnuumhverfi fyrir atvinnukonur? 2. Hvaða líkt eða misræmi var tekið eftir meðal þeirra gilda sem hópurinn þinn benti á sem mikilvægust? 3. Hvernig væri hægt að innleiða kynbundin gildi í sérstökum tilfellum innan fyrirtækisins? 4. Hvaða aðferðir leggur þú til til að miðla og efla þessi gildi á mismunandi stigveldisstigum stofnunarinnar? 5. Hver væru raunhæf skref til að innleiða tilgreind gildi í daglegu starfi?
Hugleiðing og umræður (15 mínútur)	Á þessum áfanga munum við gefa tíma til að deila persónulegum hugleiðingum um það sem við höfum lært og innsýn sem öðlast hefur í gegnum starfsemina. Við munum ræða viðfangsefnin sem stóð frammi fyrir og hvernig þau voru leyst, en einnig að tengja starfsemina við raunverulegar aðstæður og hagnýt forrit á vinnustaðnum. Markmiðið er að samþætta lærdóminn til að þróast í átt að meira innifalið og réttlátara vinnuumhverfi.
Niðurstaða (5 mínútur)	Í gegnum þessa æfingu í samræmi við gildismat höfum við lært heilmikið um að brjóta niður glerpakið fyrir konur á vinnustaðnum. Við höfum lagt áherslu á mikilvægi þess að samræma skipulagsgildi við eflingu jafnréttis kynjanna til að skapa réttlátara og fjölbreyttara vinnuumhverfi. Við þökkum innilega virka og einlæga þátttöku allra hlutaðeigandi. Framlag ykkar hefur auðgað þessa mikilvægu umræðu og knúið okkur nær markmiði okkar um jafnrétti. Fyrir þá sem hafa áhuga á að halda áfram þessari ferð í átt að jafnrétti kynjanna, mælum við með að kanna frekari úrræði og viðbótarlestur sem bjóða upp á frekari sjónarhorn og innsýn í þetta grundvallaratriði.

	Höldum áfram að þróast í átt að vinnumhverfi sem stuðlar að þátttöku og jafnrétti fyrir allar konur í atvinnulífinu! Nokkur gagnleg úrræði: 1. Heimild á netinu: Harvard Business Review - Hluti um fjölbreytni og þátttöku. Það býður upp á greinar og rannsóknir um forystu án aðgreiningar og aðferðir til að efla jafnrétti kynjanna í starfi. Tengill: https://hbr.org/search?term=diversity+and+inclusion 2. Skýrsla: "Women in the Workplace" eftir McKinsey & Company og LeanIn.Org. Veitir gögn og greiningu um þátttöku kvenna á vinnustað og þær áskoranir sem þær standa frammi fyrir. Tengill: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace 3. "Nice Girls Don't Get the Corner Office: Unconscious Mistakes Women Make That Sabotage their Career" eftir Lois P. Frankel. Kannar algeng mistök sem konur geta gert í vinnunni og aðferðir til að sigrast á þeim.
Matsviðmið	Þessar viðmiðanir verða notaðar til að leggja mat á frammistöðu þátttakenda og þá vinnu sem unnin er á meðan á samstarfinu stendur um kynbundin gildi á fagsviðinu: • <i>Frumleika og sköpunargáfu</i> þeirra hugmynda sem settar eru fram í verkefninu. • <i>Hæfni til að bera kennsl á og takast á við áskoranir</i> sem tengjast jafnrétti kynjanna á vinnustað. • <i>Skýrleiki, samræmi og skilvirkni</i> kynninganna eða umræðunnar. • <i>Virk þátttaka og einstaklingsframlag</i> hvers hópmeðlims. • <i>Tenging framkominna hugmynda</i> við raunverulegar aðstæður á vinnustað og mögulega nothæfi þeirra til að stuðla að jafnrétti kynjanna í starfi.