



Breaking the Ceiling

Intelligenza emotiva

Attività Collaborativa

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.

Titolo:	
“Valori in azione: Rompere il soffitto di vetro nella nostra organizzazione”	
Obiettivo	Valutare l'allineamento dei valori tra l'azienda, la sua leadership e la forza lavoro per promuovere un ambiente di lavoro più equo e superare le barriere affrontate dalle donne professioniste.
Durata	Tra i 60 e i 90 minuti. Questi tempi sono approssimativi e possono essere modificati in base alle dinamiche del gruppo, alla profondità delle discussioni e al livello di partecipazione delle persone coinvolte.
Materiali necessari	• Carta e penne: Per i partecipanti, per scrivere e documentare i valori selezionati in ciascuna categoria. • Fogli o post-it adesivi: Per facilitare l'organizzazione e il confronto dei valori identificati. • Spazio per la discussione di gruppo: Un'area designata per le conversazioni e le discussioni derivanti dall'attività. • Orologio o timer: per monitorare il tempo assegnato a ciascuna fase dell'attività.
Istruzioni	
Introduzione (5 minuti)	Lo scopo di questa attività collaborativa è quello di esplorare l'allineamento dei valori sul posto di lavoro, in particolare come questi valori influenzano la parità di genere e il progresso professionale delle donne. Durante questo esercizio, analizzeremo i valori considerati più importanti dalla leadership, dai dipendenti e dall'azienda nel suo complesso. Il nostro obiettivo è capire come questi valori possano influire sull'avanzamento professionale delle donne nella vostra organizzazione e come possiamo lavorare insieme per creare un ambiente più equo e solidale. Siamo qui per imparare gli uni dagli altri, condividere idee e riflettere su come superare gli ostacoli che limitano l'avanzamento professionale delle donne nel nostro ambiente di lavoro.
Formazione dei gruppi (10 minuti)	Dividete i partecipanti in piccoli gruppi per incoraggiare la collaborazione e le opinioni diverse. Ogni gruppo sarà composto da circa 4 o 5 persone. È essenziale cercare di formare gruppi eterogenei, mescolando ruoli, aree di lavoro o prospettive diverse per arricchire la discussione. Quindi, sentitevi liberi di unirvi a persone con cui non avete ancora lavorato o che provengono da aree diverse dell'azienda! La diversità delle esperienze e dei punti di vista sarà fondamentale per arricchire le nostre conversazioni.
Fase di attività (30 minuti)	
Descrizione del compito	In questa attività, ogni gruppo avrà il compito di identificare e confrontare i valori più rilevanti per tre elementi chiave della nostra organizzazione: la leadership, il personale e l'azienda nel suo complesso. 1. Identificazione dei valori chiave:

	Ogni membro del gruppo identificherà e scriverà i cinque valori che ritiene più importanti per la leadership o la direzione, per il personale o i dipendenti e per l'intera azienda, come mostrato di seguito:			
VALORE	LEADERSHIP O GESTIONE	PERSONALE O DIPENDENTI	L'AZIENDA	
VALORE 1				
VALORE 2				
VALORE 3				
VALORE 4				
VALORE 5				
1. Confronto e analisi: Una volta che tutti i membri hanno identificato questi valori, il gruppo confronterà gli elenchi per identificare le somiglianze, le differenze e le potenziali aree di allineamento tra i valori di queste tre componenti organizzative. 2. Discussione e riflessione: All'interno del gruppo verrà incoraggiata una discussione per analizzare come questi valori potrebbero influenzare la parità di genere e lo sviluppo professionale delle donne nella vostra azienda. I partecipanti saranno incoraggiati a condividere le loro intuizioni e percezioni su come l'ambiente di lavoro potrebbe essere migliorato per promuovere le pari opportunità. Alla fine, ogni gruppo presenterà una sintesi dei valori identificati e analizzati, insieme alle loro idee chiave su come questi valori potrebbero avere un impatto positivo sulla parità di genere all'interno dell'organizzazione.				
Linee Guida	- L'obiettivo è promuovere un ambiente in cui tutti si sentano a proprio agio nel contribuire e condividere le proprie idee, consentendo una discussione ricca e diversificata sui valori che influenzano la parità di genere all'interno della nostra organizzazione. Ecco alcune linee guida da seguire:			

	- Partecipazione attiva: Incoraggiare tutti i membri del gruppo a contribuire con le loro idee e opinioni. Ogni punto di vista è prezioso. - Promuovere la discussione: Incoraggiare una discussione aperta e rispettosa sui valori identificati. Invitare tutti a condividere le proprie riflessioni ed esperienze personali. - Brainstorming: Incoraggiare una sessione di brainstorming creativa e diversificata. Non scartate nessuna idea, anche se può sembrare insolita. - Condivisione e costruzione: Incoraggiare i membri a costruire sulle idee degli altri. L'obiettivo è costruire una comprensione collettiva. - Assegnazione dei ruoli: Nominare un facilitatore per guidare la discussione e garantire che tutti abbiano la possibilità di partecipare. Inoltre, designare un annotatore per registrare i valori identificati e le idee chiave discusse.
Attività possibili	• Schede di scenari o casi: Opzionalmente, si possono utilizzare schede predefinite con situazioni di lavoro che generano valori specifici. - <i>Scenario 1: una donna sta cercando di presentare un progetto importante durante una riunione quando i suoi colleghi maschi continuano a interromperla.</i> Sfida: come intervenire in modo rispettoso per sostenere la donna e garantire che la sua voce sia ascoltata senza allontanare gli interlocutori. - <i>Scenario 2: una donna del team viene elogiata per la sua dedizione e il suo impegno, ma le vengono assegnati ruoli meno impegnativi rispetto alle sue controparti maschili.</i> Sfida: come riconoscere e valorizzare i suoi contributi in modo equo, promuovendo le pari opportunità senza creare conflitti". - <i>Scenario 4: una donna dell'azienda deve farsi carico di un carico di lavoro amministrativo sproporzionato rispetto ai colleghi maschi perché ha una famiglia numerosa.</i> Sfida: come ridistribuire i compiti in modo equo e promuovere una distribuzione equa del lavoro tra i membri del team. - <i>Scenario 5: una donna che ricopre un ruolo di leadership suggerisce un approccio innovativo che potrebbe aiutare molto l'azienda, ma il consiglio di amministrazione rifiuta o ignora i suoi suggerimenti.</i> Sfida: come garantire che i suggerimenti innovativi delle donne siano tenuti in debita considerazione e creare un ambiente in cui le diverse prospettive siano valorizzate e integrate nei processi decisionali?

Condivisione tra gruppi (15 minuti)	In questa fase, ogni gruppo avrà l'opportunità di condividere i risultati ottenuti, le soluzioni proposte o le conclusioni raggiunte durante l'attività. Incoraggiamo un breve periodo di domande e discussione dopo ogni presentazione per promuovere uno scambio interattivo tra i gruppi. Domande: 1. In che modo i valori identificati potrebbero contribuire a costruire un ambiente di lavoro più inclusivo per le donne professioniste? 2. Quali somiglianze o discrepanze sono state notate tra i valori che il vostro gruppo ha evidenziato come più rilevanti? 3. Come si potrebbero implementare i valori di genere in casi specifici all'interno dell'azienda? 4. Quali strategie proponete per comunicare e promuovere questi valori ai diversi livelli gerarchici dell'organizzazione? 5. Quali sarebbero i passi pratici per implementare i valori identificati nella vita lavorativa quotidiana?
Riflessione e discussione (15 minuti)	Durante questa fase, dedicheremo del tempo a condividere le riflessioni personali su ciò che abbiamo imparato e sulle intuizioni acquisite durante l'attività. Discuteremo delle sfide affrontate e di come sono state risolte, collegando l'attività a situazioni di vita reale e ad applicazioni pratiche sul posto di lavoro. L'obiettivo è integrare le lezioni apprese per progredire verso un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo.
Conclusione (5 minuti)	Attraverso questo esercizio di allineamento dei valori, abbiamo imparato molto su come abbattere il soffitto di vetro per le donne sul posto di lavoro. Abbiamo sottolineato l'importanza di allineare i valori organizzativi con la promozione della parità di genere per costruire un ambiente di lavoro più equo e diversificato. Apprezziamo sinceramente la partecipazione attiva e impegnata di tutti i partecipanti. I vostri contributi hanno arricchito questo dialogo cruciale e ci hanno avvicinato al nostro obiettivo di parità. A coloro che sono interessati a proseguire il viaggio verso la parità di genere, consigliamo di esplorare altre risorse e letture supplementari che offrono ulteriori prospettive e approfondimenti su questo tema fondamentale. Continuiamo a progredire verso un ambiente di lavoro che favorisca l'inclusione e l'equità per tutte le donne in ambito professionale Alcune risorse utili: 1. Risorsa online: Harvard Business Review - Sezione Diversità e Inclusione. Offre articoli e studi sulla leadership inclusiva e sulle strategie per promuovere la parità di genere sul lavoro. Link: https://hbr.org/search?term=diversity+e+inclusione 2. Rapporto: "Women in the Workplace" di McKinsey & Company e LeanIn.Org. Fornisce dati e analisi sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro e sulle sfide che devono affrontare. Link: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace

	3. "Le ragazze carine non ottengono l'ufficio d'angolo: Unconscious Mistakes Women Make That Sabotage Their Careers" di Lois P. Frankel. Esplora gli errori comuni che le donne possono commettere sul lavoro e le strategie per superarli.
Criteri di valutazione	Questi criteri saranno utilizzati per valutare le prestazioni dei partecipanti e il lavoro svolto durante l'attività di collaborazione sui valori di genere nella sfera professionale: • <i>Originalità e creatività</i> delle idee presentate durante l'attività. • <i>Capacità di identificare e affrontare</i> le sfide legate all'uguaglianza di genere sul posto di lavoro. • <i>Chiarezza, coerenza ed efficacia</i> delle presentazioni o delle discussioni condotte. • <i>Partecipazione attiva e contributi individuali</i> di ciascun membro del gruppo. • <i>Collegamento delle idee</i> presentate con scenari reali di lavoro e loro potenziale applicabilità per promuovere l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro.