



Breaking the Ceiling

Inteligencia Emocional

Actividad Colaborativa

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.

Título: “Valores en acción: rompiendo el techo de cristal en nuestra organización”	
Objetivo	Evaluar el alineamiento de valores entre la empresa, su liderazgo y la plantilla para fomentar un entorno laboral más equitativo y superar las barreras a las que se enfrentan las mujeres profesionales.
Duración	Entre 60 y 90 minutos. Estos plazos son aproximados y pueden ajustarse según la dinámica del grupo, la profundidad de las discusiones y el nivel de participación entre las personas involucradas.
Materiales necesarios	• Papeles y bolígrafos: Para que las personas participantes escriban y documenten los valores seleccionados en cada categoría. • Hojas o post-its adhesivos: Para facilitar la organización y comparación de los valores identificados. • Espacio de discusión grupal: Un área designada para las conversaciones y debates que surjan de la actividad. • Reloj o cronómetro: Para controlar el tiempo asignado a cada fase de la actividad.
Instrucciones	
Introducción (5 minutos)	El propósito de esta actividad colaborativa es explorar la alineación de valores en el lugar de trabajo, específicamente cómo estos valores influyen en la igualdad de género y el progreso profesional de las mujeres. Durante este ejercicio analizaremos los valores considerados más importantes por la dirección, la plantilla de trabajo y la empresa en su conjunto. Nuestro objetivo es comprender cómo estos valores pueden afectar el avance profesional de las mujeres en su organización y cómo podemos trabajar de forma conjunta para crear un entorno más equitativo y de apoyo. Estamos aquí para aprender unas de otras, compartir ideas y reflexionar sobre cómo podemos superar los obstáculos que limitan el avance de las mujeres profesionales en nuestro lugar de trabajo.
Formación de grupos (10 minutos)	Divide a las personas participantes en grupos pequeños para fomentar la colaboración y la diversidad de opiniones. Cada grupo estará formado por aproximadamente 4 a 5 personas. Es esencial esforzarse por lograr formaciones de grupos diversos, mezclando diferentes roles, áreas de trabajo o perspectivas para enriquecer la discusión. Por lo tanto, siéntete libre de unirte a personas con las que aún no has trabajado antes o de diferentes áreas de la empresa. La diversidad de nuestras experiencias y puntos de vista será crucial para enriquecer nuestras conversaciones.
Fase de actividad (30 minutos)	
Descripción de la tarea	En esta actividad, cada grupo tiene la tarea de identificar y comparar los valores más relevantes de tres elementos clave dentro de nuestra organización: el liderazgo, el personal y la empresa en su conjunto. 1. Identificación de valores clave: Cada persona del grupo identificará y anotará los cinco valores que considera más importantes para el liderazgo o gestión, el personal y toda la empresa, como se muestra a continuación:

	VALOR	LIDERAZGO O GESTIÓN	PERSONAS EMPLEADAS	LA EMPRESA
	VALOR 1			
	VALOR 2			
	VALOR 3			
	VALOR 4			
	VALOR 5			
	1. Comparación y análisis: Una vez que todos las personas participantes hayan identificado estos valores, el grupo comparará las listas para identificar similitudes, diferencias y áreas potenciales de alineación entre los valores de estos tres componentes organizacionales. 2. Discusión y reflexión: Se fomentará un debate dentro del grupo para analizar cómo estos valores podrían influir en la igualdad de género y el desarrollo profesional de las mujeres en su empresa. Se animará a los participantes a compartir sus ideas y percepciones sobre cómo se podría mejorar el entorno laboral para promover la igualdad de oportunidades. Al final, cada grupo presentará un resumen de los valores identificados y analizados, junto con sus ideas clave sobre cómo estos valores podrían impactar positivamente en la equidad de género dentro de la organización.			
Pautas	El objetivo es fomentar un entorno donde todos se sientan cómodos contribuyendo y compartiendo sus ideas, permitiendo una discusión rica y diversa sobre los valores que impactan la igualdad de género dentro de nuestra organización. Aquí hay algunas pautas a seguir: – Participación activa: anime a todos los miembros del grupo a contribuir con sus ideas y opiniones. Cada punto de vista es valioso. – Promoción del debate: Fomentar un debate abierto y respetuoso sobre los valores identificados. Invite a todos a compartir sus reflexiones y experiencias personales.			

	- Lluvia de ideas: Fomente una sesión de lluvia de ideas creativa y diversa. No descartes ninguna idea por muy inusual que parezca. - Compartir y construir: anime a los miembros a desarrollar las ideas de los demás. El objetivo es construir un entendimiento colectivo. - Asignación de roles: Designe un facilitador para ayudar a guiar la discusión y garantizar que todos tengan la oportunidad de participar. Además, designe a una persona que tome notas para registrar los valores identificados y las ideas clave discutidas.
Posibles actividades	• Tarjetas de Escenario o Caso: Opcionalmente se podrán utilizar tarjetas predefinidas con situaciones laborales que generen valores específicos. - <i>Escenario 1:</i> Una mujer intenta presentar un proyecto importante en una reunión cuando sus colegas masculinos la interrumpen continuamente. Desafío: Cómo intervenir respetuosamente para apoyar a la mujer y asegurar que su voz sea escuchada sin alienar a los oradores. - <i>Escenario 2:</i> Una mujer del equipo es elogiada por su dedicación y esfuerzo, pero se le asignan roles menos desafiantes en comparación con sus homólogos masculinos. Reto: Cómo reconocer y valorar sus aportes de manera equitativa, promoviendo la igualdad de oportunidades sin crear conflictos. - <i>Escenario 4:</i> Se espera que una mujer en la empresa asuma una carga desproporcionada de tareas administrativas debido a que tiene una familia numerosa en comparación con sus colegas masculinos. Desafío: Cómo redistribuir las tareas de manera justa y promover una distribución equitativa del trabajo entre las personas del equipo. - <i>Escenario 5:</i> Una mujer en un puesto de liderazgo sugiere un enfoque novedoso que podría ayudar enormemente a la empresa, pero la junta directiva rechaza o ignora sus sugerencias. Desafío: ¿Cómo garantizar que las sugerencias innovadoras de la mujer reciban la debida consideración y crear un entorno donde se valoren e integren diversas perspectivas en los procesos de toma de decisiones?
Compartir entre grupos (15 minutos)	En esta etapa, cada grupo tendrá la oportunidad de compartir los resultados obtenidos, las soluciones propuestas o las conclusiones alcanzadas durante la actividad. Alentamos un breve período de preguntas y discusión después de cada presentación para promover un intercambio interactivo entre los grupos. Preguntas: 1. ¿Cómo podrían contribuir los valores identificados a construir un entorno laboral más inclusivo para las mujeres profesionales? 2. ¿Qué similitudes o discrepancias se notaron entre los valores que su grupo destacó como más relevantes? 3. ¿Cómo se podrían implementar valores alineados con el género en casos específicos dentro de la empresa?

	4. ¿Qué estrategias propone para comunicar y promover estos valores entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización? 5. ¿Cuáles serían los pasos prácticos para implementar los valores identificados en la vida laboral diaria? 6.
Reflexión y Discusión (15 minutos)	Durante esta fase, dedicaremos tiempo a compartir reflexiones personales sobre lo que hemos aprendido y los conocimientos adquiridos a lo largo de la actividad. Discutiremos los desafíos enfrentados y cómo se resolvieron, al mismo tiempo que conectaremos la actividad con situaciones de la vida real y aplicaciones prácticas en el lugar de trabajo. El objetivo es integrar las lecciones aprendidas para avanzar hacia un entorno laboral más inclusivo y equitativo.
Conclusión (5 minutos)	A través de este ejercicio de alineación de valores, hemos aprendido mucho sobre cómo romper el techo de cristal para las mujeres en el lugar de trabajo. Hemos enfatizado la importancia de alinear los valores organizacionales con la promoción de la igualdad de género para construir un ambiente de trabajo más equitativo y diverso. Agradecemos sinceramente la participación activa y comprometida de todos los involucrados. Sus contribuciones han enriquecido este diálogo crucial y nos han impulsado más cerca de nuestro objetivo de igualdad. Para aquellos interesados en continuar este viaje hacia la igualdad de género, recomendamos explorar recursos adicionales y lecturas complementarias que ofrezcan más perspectivas y conocimientos sobre este tema fundamental. ¡Sigamos avanzando hacia un entorno laboral que fomente la inclusión y la equidad de todas las mujeres en el ámbito profesional! Algunos recursos útiles: 1. Recurso en línea: Harvard Business Review - Sección de Diversidad e Inclusión. Ofrece artículos y estudios sobre liderazgo inclusivo y estrategias para promover la igualdad de género en el trabajo. Enlace: https://hbr.org/search?term=diversidad+e+inclusión 2. Informe: "Mujeres en el lugar de trabajo" de McKinsey & Company y LeanIn.Org. Proporciona datos y análisis sobre la participación de las mujeres en el lugar de trabajo y los desafíos que enfrentan. Enlace: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace 3. "Las chicas buenas no consiguen la oficina de la esquina: errores inconscientes que las mujeres cometen y que sabotean sus carreras" por Lois P. Frankel. Explora los errores comunes que las mujeres pueden cometer en el trabajo y las estrategias para
Criterios de evaluación:	Estos criterios se utilizarán para evaluar el desempeño de las participantes y el trabajo realizado durante la actividad colaborativa sobre valores alineados con el género en el ámbito profesional: • <i>Originalidad y creatividad.</i> de las ideas presentadas durante la actividad. • <i>Capacidad para identificar y abordar desafíos.</i> relacionados con la igualdad de género en el lugar de trabajo. • <i>Claridad, coherencia y eficacia.</i> de las presentaciones o debates realizados.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• <i>Participación activa y aportaciones individuales.</i> de cada miembro del grupo.• <i>Conexión de ideas presentadas.</i> con escenarios laborales reales y su potencial aplicabilidad para promover la igualdad de género en el trabajo. |
|--|---|