



KARAHASAN AT PANG-AABUSO SA MUNDO NG PAGGAWA

ACTIVITY WORKBOOK

Train the Trainers Toolkit
patungkol sa Kumbensyon ng ILO
sa Karahasan at Pang-aabuso (No.
190) at Rekomendasyon (No. 206)



MGA NILALAMAN

<u>Pambungad</u>	2
<u>Aktibong Pagkatuto - Mga Kagamitan at Magandang mga Gawain</u>	3
<u>Aktibidad 1: Pagintindi sa Karahasan at Pang-aabuso</u>	11
<u>Aktibidad 2: Pagintindi sa Karahasan batay sa Kasarian</u>	13
<u>Aktibidad 3: Pagintindi sa C190</u>	15
<u>Aktibidad 4: Pagmamapa ng mga Target at Kakampi sa isang Kampanya na Iratipika ang C190</u>	17
<u>Aktibidad 5: Pagbuo ng Istratehiya para sa Pangangampanya</u>	19
<u>Aktibidad 6: Pakikipag-usap para maratipika ang C190</u>	23
<u>Aktibidad 7: Pagsasama ng C190 at R206 sa mga Collective Bargaining Agreement at Polisiya sa Lugar Paggawa</u>	28
<u>Aktibidad 8: Pag-oorganisa sa iba't ibang bansa gamit ang C190</u>	31
<u>Aktibidad 9: Pagsasama ng C190 at R206 sa Polisiya patungkol sa Occupational Safety and Health</u>	34
<u>Aktibidad 10: Paghamon sa mga Haka-haka tungkol sa Karahasan sa Tahanan</u>	41
<u>Aktibidad 11: Ang Karahasan sa Tahanan bilang Isyu ng Unyon</u>	45
<u>Aktibidad 12: Pagreporma ng kultura ng ating unyon</u>	49
<u>Aktibidad 13: Pagkikipag-ugnayan sa mga kalalakihan upang labanan ang karahasan at pang-aabuso</u>	53

PAMBUNGAD

Para kanino ang Workbook na ito?

Naglalaman ang workbook ng mga halimbawang aktibidad para sa paggamit ng mga edukador, kinatawan, o staff ng unyon na responsable sa pagsasanay, pag-oorganisa o pagkakampanya patungkol sa karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa at ang Kumbensyon ng ILO patungkol sa Karahasan at Pang-Aabuso, 2019.

Layunin ng Workbook

Nais ng workbook na magbigay ng mga aktibidad na makakatulong sa inyo sa:

- Pagplano at pagdisensyo ng mga kurso, workshop, o pagtitipon para pag-usapan ang karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa
- Pagplano at pag-organisa ng mga kampanya para sa ratipikasyon ng C190 at pagsasakatuparan ng mga karapatang binabanggit dito
- Paggamit ng mga aktibong paraan ng pagkatuto na naghihiikayat ng aktibong partisipasyon ng mga miyembro ng unyon sa kampanya

Papaano gamitin ang Workbook

Naglalaman ang workbook ng mga halimbawang aktibidad para sa mga pagsasanay ng mga pangunahing isyu na nakasaad sa gabay para sa mga tagapagdaloy.

Maaari ninyong gamitin ang mga aktibidad:

- Kung papaano sila nakalahad, o (mas madalas) iangkop ang mga aktibidad sa inyong partikular na sitwasyon - maaaring makatulong sila sa pagbuo ng sarili ninyong mga ideya para sa mga pagsasanay
- Sa maliit na impormal na pagtitipon ng mga miyembro ng unyon, isang pambansang seminar o workshop, o pandaigdigang aktibidad kasama ang mga aktibista ng unyon mula sa higit sa isang bansa
- Sa mga manggagawa sa komunidad, kinatawan ng unyon na may mahabang karanasan, inihalal na mga pambansang lider o miyembro ng staff sa mga

manggagawa sa komunidad, kinatawan ng unyon na may **mahabang karanasan, inihalal na mga pambansang lider o miyembro ng staff**

Dinisensyo ang mga aktibidad para tulungan kayong pag-usapan o mas matutunan ang ilan sa mga isyu o ideya na binanggit sa gabay para sa mga tagapagdaloy, pati na rin ang pagbuo ng mga praktikal na plano ng pagkilos:

Organisado ang bawat aktibidad sa tatlong bahagi:

- ➔ **PAALALA PARA SA MGA TAGAPAGDALOY**, na inilalarawan ang mga layunin at nais na resulta ng aktibidad at pagpapaliwanag kung papaano ito papatakbuhan
- ➔ **ACTIVITY SHEET NG MGA KASAPI** na inilalarawan ang layunin ng mga pagtitipon at mga gawain, kabilang ang mga babasahin (o audio/visual) na kakailanganin. Maaari itong i-photocopy o i-print para ibahagi sa mga kasapi o ipakita sa isang screen. (makukuha online sa PDF at Word para sa paggamit o pagbabago)
- ➔ **MGA KARAGDAGANG MATERIALES** na maaaring makatulong sa sesyon, tulad ng mga video, kagamitan sa pagpapaliwanag o pangangampanya, o iba pang mga materyales na makakapagbigay ng karagdagang detalye sa paksa.

Dinisensyo ang mga aktibidad para sa face-to-face na pagtitipon gamit ang pinakakaunting materyales na kailangan bukod sa mga espasyong angkop sa pagkatuto, papel at bolpen, at akses sa isang printer o photocopier.

Sa kabila nito, lalo na sa panahon ng pagkasulat, nahihirapan ang mga unyon na magsagawa ng mga pisikal na pagtitipon, maaari dahil sa paghihigpit buhat ng COVID-19, kakulangan ng mga kagamitan at salapi para sa paglakbay at tirahan, o kahirapang makapagliban sa trabaho.

Dahil dito, mas maraming unyon ang sinusubukang magbigay ng edukasyon at pagsasanay online, lalo na sa lumalaganap na paggamit ng mga video conference tool. Nagbibigay ito ng mga panibagong oportunidad para sa aktibong pagkatuto, pero marami rin itong mga hamon.

AKTIBONG PAGKATUTO - MGA INSTRUMENTO AT MAGAGANDANG GAWAIN

Ano ang *aktibong pagkatuto*?

Nakabase ang lahat ng mga aktibidad sa prinsipyo ng **aktibong pagkatuto** ng mga manggagawa sa usapin ng edukasyon. Iba ito sa pagsasanay base sa mga lektura o pagpapaliwanag na binibigay ng mga guro o eksperto sa pasibong tagapakinig.

Marami sa mga prinsipyo ng aktibong pagkatuto ang nabuo mula sa mga ideya ng **edukasyong popular** na nilikha nina Paulo Freire para sa pagpapalaya noong 1960s sa Latin America at mula sa tradisyon ng **study circle** ng mga bansang Nordic sa unang bahagi ng ikadalawampung siglo. Naging pangunahing pamamaraan ang aktibong pagkatuto para sa edukasyon ng manggagawa sa pandaigdigang kilusang paggawa.

Nagsisimula ang aktibong pagkatuto mula sa karanasan ng mga kalahok at nagpapatuloy mula rito. Ito ay dapat na:

- Nakabase sa gawain na kailangan pagtulungan
- Nakadisensyo para matuto ang mga kalahok sa isa't isa, pagbabahagi ng mga karanasan at ideya
- Nakabase sa pagresolba ng mga problema at pagtutulungan para tugunan ang mga pare-parehong suliranin
- Layuning palakasin ang lakas ng loob at mahasa ang mga galing at kaalaman sa kapaligirang nagbibigay suporta
- Nakakaaliw at magaan sa loob

Hangga't maaari, sa ilang oras lamang o sa ilang mga araw, dapat nakadisensyo ang gawain ng aktibong pagkatuto sa prinsipyo ng *pagkilos - pagsuri - pagkilos*. Sa ibang salita:

1. Pagbabahagi ng mga karanasan at ideya ng mga kalahok (hal. halimbawa ng mga karanasan natin ng karahasan sa lugar paggawa)
2. Paghambing at pagsuri ng mga pangkalahatang karanasan mula sa mga pagbabahagi (hal. ano-ano ang mga anyo ng karahasang makikita sa ating lugar paggawa o sektor)
3. (kung kinakailangan) pagpapakilala ng mga panlabas na pagsuri, karanasan, o ideya (hal. isang video ng unyon na nagpapakita ng mga pagpapatotoo ng mga manggagawa o presentasyon ng mga datos mula sa pag-aaral)
4. Pag-uusap sa kung ano ang natutunan, at ano na ang gagawin na bago o iba dahil dito, indibidwal man o kolektibo - kabilang ang paghahanda ng mga indibidwal o kolektibong plano ng pagkilos.

Demokratiko ang aktibong pagkatuto. Dapat tratuhin ang mga kalahok ng may paggalang at kolektibong magtrabaho para makarating sa mga pasya. Ligtas na espasyo dapat ang pag-uusap kung saan hinihikayat ang lahat na magbahagi ng mga pananaw, pangamba, at takot. Ano man ang paksa, dapat magsilbing modelo ang aktibong pagkatuto ng demokratikong prinsipyo at pag-uugali ng unyon.

Pagpapadaloy ng mga Diskusyon

Nakabatay ang karamihan ng mga halimbawa ng aktibong pagkatuto sa pag-uusap ng mga kalahok, sa mga maliit na grupo man (kadalasang binubuo ng 4-6 na tao) o sa mas malaking plenaryo. Napakahalaga na ipadaloy nang maayos ang mga pag-uusap upang masigurado na may oportunidad ang lahat na magsalita at mapakinggan, at mananatiling nakapokus para makamit ang layunin ng pagtitipon, at magkaroon ng positibong resulta.

- Magsimula sa pamamagitan ng maikli at klarong pagpapakilala sa paksa at mga layunin ng sesyon.
- Hayaan ang pagdaloy ng pag-uusap at huwag hayaang madomina ng kahit sino ang usapan, kabilang ang punong tagapagdaloy. Siguraduhin na malay kayo sa mga taong hindi nakakapagsalita at hikayatin sila na makilahok.
- Kung may pagtatalo sa pagitan ng mga kalahok, mamagitan sa kanila nang tahimik at matatag. Kung hindi sila magkakasundo, sapat na ang makumbinsi ang magkabilang panig na galangin ang opinyon ng isa't isa.
- Iwasan na maging masyadong abstrakto o sobrang pangkalahataan ang usapan sa pamamagitan ng pagtanong ng mga konkretong halimbawa mula sa karanasan mismo ng mga kalahok.
- Sa dulo ng pag-uusap, bigyang diin ang mga mungkahing pagkilos o mahahalagang konklusyon na lumabas sa pag-uusap.
- Siguraduhin na nakapatay ang mga cellphone ng lahat ng mga kalahok habang nasa sesyon, hindi lamang naka-mute. Mabubuhay din naman ang mga General Secretary ng unyon ng nakapatay ang kanilang mga telepono ng isa o dalawang oras.
- Siguraduhing disiplinado ang mga kalahok sa oras. Nakakabastos ang ma-late at paghintayin ang mga tao!

Pangkatang Gawain

Karaniwang bahagi ng aktibong pagkatuto ang pagtatrabaho sa mga maliliit na grupo. Sinisigurado nito na may oportunidad ang lahat na mag-ambag, makilala ang isa't isa, mahihikayat ang lakas ng loob at pakiisa, at nakakatulong na gawing simple ang programa sa pamamagitan ng iba't ibang uri ng pag-uusap.

“Kailangan ng mga magagandang ideya ang hangin para makahinga”. Kadalasang ginagamit ang mga pangkatang gawain para makapag-usap nang mas malalim ang mga kalahok at mas may personal na pakikitungo mula sa kanilang sariling karanasan. Ngunit pwede ding magbigay ng oras at espasyo ang pangkatang gawain para sa pagninilay sa natutunan at impormal na magbahagi ng pagtingin sa iba, lalo na sa pagtatapos ng sesyon na mabigat ang nilalaman o nagpakilala ng maraming mga bagong ideya o impormasyon.

Ayon sa karanasan, ang pinaka-epektibong laki ng grupo ay hindi lalagpas sa 4-6 na tao. Mahalagang pag-isipan nang mabuti ang pagpili ng mga grupo, dapat pag-isipan ang balanse ng kasarian (o mga grupo ng iisang kasarian lamang), dinamiko ng mga grupo (hal. paglagay ng dalawang lalaki na mahilig makipagkumpitensya sa iisang grupo), edad at nibel ng karahasan, sektor at lugar paggawa, atbp. Maaaring halimbawa na magandang paghaluin ang mga bagong kinatawan ng unyon sa mas batikang mga kinatawan para maghikayat ng pagkatuto sa pagitan nila, o pagsamahin sila sa mga grupo na may parehong karanasan.

Maraming paraan para i-organisa ang mga kalahok sa mga grupo:

- Sa pamamagitan ng **sariling pagpili**. Maaaring ito ang pinakaangkop kung sasabihan ang mga grupo na pag-usapan ang magkakaibang aspeto ng mas malawak na diskusyon. Maaari pumili kung saan sila pinaka-interesado o alin ang pinakamahalaga base sa kanilang karanasan. Pwede, halimbawa, na sa isang sesyon tungkol sa mga vulnerableng manggagawa, naisin ninyo na magtalaga ng pag-uusap tungkol sa mga migrante, kababaihan, mga miyorya, at may kapansanan, sa magkakaibang grupo.

- **Ng Random.** Halimbawa, kung nais niyo bumuo ng limang grupo, sabihan ang mga kalahok na magbilang mula isa hanggang lima para masaklaw ang lahat ng nasa silid. Ang numero ng kalahok ang magiging numero ng kanyang grupo. Bukod dito, pwede ring kunin ang unang apat na kalahok at italaga sila bilang unang grupo, ang ikalawang apat bilang ikalawang grupo, hanggang masaklaw ang lahat ng kasapi.
- **Pagpili bago ng sesyon.** Italaga ang mga indibidwal sa mga grupo bago magsimula ang mga aktibidad at ipakita sa mga kalahok ang listahan. Maaari itong maging mahalaga kapag nasa isang lugar na may iba't ibang wika (tingnan sa ilalim); kapag kailangang paghambingin ang mga karanasan ng magkakaibang unyon, bansa, sektor, o lugar paggawa; pagsamahin ang mga kalahok na may karanasan at walang karanasan; o tugunan ang mga hamon sa dinamiko ng mga grupo.

Magandang ideya na gumamit ng iba't ibang pamamaraan sa isang programa para maiwasan ang paulit-ulit na paggamit ng iisang paraan sa pagbuo ng mga grupo kung maaari.

Esensyal ang magaling na pangangasiwa at pagtatala ng pag-uusap ng grupo. Hindi lang nakakatulong ang mabuting pagtatala sa pagbabalita ng grupo sa plenaryo, nagbibigay din ito ng mayamang mapagkukunan ng datos na maaaring pagsama-samahin mula sa ibang mga grupo.

- Siguraduhin na may itatalaga ang bawat grupo ng isang kalahok na magsisilbing chair o kinatawan ng pag-uusap at isang taong responsable sa pagtatala ng mga pag-uusap at pag-uulat sa plenaryo.
- Kung may mga materyales na angkop sa aktibidad, magtalaga ng isang tagapagpadloy na may karanasan at isang rapporteur para pamunuan ang bawat grupo at magtala ng mga pag-uusap.

Mga Aktibidad sa iba't ibang wika

Nagbibigay ng ilang mga hamon ang iba't ibang wika para sa aktibong pagkatuto, lalo na kapag kailangan ang sabayang pagsasalin. Puwera na lang kung marami ang mga tagapagsalin, nalilimitahan nito ang kakayang magkaroon ng iba't ibang wika sa mga maliliit na grupo at pinipigilan ang pag-ikot ng mga kalahok sa silid. Maaari rin nitong pahirapan ang pagpokus ng mga kasapi sa pag-uusap, lalo na kung tungkol sa mga teknikal na isyu ang paksa, at bagalan ang lahat - kaya kailangang pag-isipan ang mga ito sa pagplano ng sesyon.

Mahalaga ring tandaan na isang nakakapagod, mapanghamon, at malalim na kasanayan ang pagsasalin. Kailangang siguraduhin ng mga tagapagdaloy na maraming mga paghinto sa programa para bigyan ng panahon ang mga tagapagsaling makapagpahinga. Wag kalimutan na dapat mayroong dalawang tagapagsalin bawat wika, at bigyan sila ng pagkakataong magtrabaho nang magkasama. Syempre, tandaan na maaaring magastos ang mga kagamitan at serbisyong propesyunal ng tagapagsalin.

- Kausapin nang maaga ang mga tagapagsalin ng aktibidad para tulungan silang maintindihan ang mga layunin, programa, kalahok, atbp. Magbigay din ng mga kopya ng mga presentasyon, planong aktibidad, at iba pang kinakailangang materyales. Kung hindi maiiwasan ang paggamit ng mga teknikal na termino, makakatulong na bigyan ang mga ito ng glosaryo.
- Maaaring swertehin kayo sa pagtukoy ng mga tagapagsalin na may kasanayan sa pakikipagtrabaho sa mga unyon at pamilyar sa ating terminolohiya at kultura. Kung hindi, bigyang pansin ang nagbibigay sa mga ito ng maayos na paghahanda. Posible ring makiusap sa isang kasamahan na tingnan ang pagsasalin para masiguro na walang malaking pagkakamali o hindi pagkakaintindihan.
- Siguraduhin na makikita ng mga tagapagsalin ang lahat ng mga kalahok.

- Isang natututunang kasanayan ang pagsali sa isang aktibidad na may sabay-sabay na salin kaya maaari itong maging nakakatakot sa simula. Partikular sa mga mahahalagang aktibidad, at kung may kakayahan, pag-isipang magsagawa ng briefing/pagsasanay para sa mga bagong kalahok bago ang panimulang sesyon.
- Laging payuhan ang mga kalahok na magsalita nang klaro at mabagal, at maging maingat sa mga halimbawang ginagamit na maaaring hindi maintindihan ng iba. Maganda na magpatawa pero tandaan na maaaring hindi maintindihan o masalin nang maayos ang mga biro.
- Kung makakakuha ng mga kinakailangang kagamitan, at kung malaki ang espasyo at ayos sa mga tagapagsalin, pag-isipan ang pabulong na pagsasalin kung saan kasama ang mga tagapagsalin sa loob ng silid, imbis sa mga hiwalay na pwesto. Kahit na maaaring hindi ito kasing kumportable para sa mga tagapagsalin, o magambala ang mga kalahok, makakatulong ito sa pagbawas ng pormalidad at nagbibigay ng mas maraming pagkakataon para sa pag-ikot ng mga kalahok sa silid, sa pagitan ng mga grupo, atbp.
- Tukuyin ang mga kalahok o mga boluntaryong may kasanayan sa lengguwahe na maaaring handang tumulong sa impormal na pagsasalin sa mga pag-uusap pagkatapos ng mga aktibidad.
- Tiyakin na angkop ang disensyo ng mga presentasyon sa pagsasalin para sa madlang may iba't ibang wika (tingnan ang Death by PowerPoint sa ilalim).
- Mag-ingat sa paggamit ng mga video sa programa. Maaaring mahirap itong isalin, puwera na lang kung mayroon itong mga subtitle, o may limitadong diyologo at pagsasalita.

Mga tagapagsalita mula sa labas

Maaari ninyong gustuhin ng mag-imbita ng mga tagapagsalita mula sa labas ng organisasyon, posible dahil sa kanilang mahalagang karanasan o kaalaman tungkol sa karahasan at pang-aabuso o epektibong mga kampanya kontra dito. Maaari ding maging mga tao ito na may kapangyarihan o impluwensya na handang tumulong sa isang kampanya - halimbawa, sa ratipikasyon.

Maaaring maging mahalaga ang pagkakaroon ng pag-uusap sa mga posibleng tagapagsalita bago ang aktibidad upang masigurado na naiintindihan nila ang layunin ng gagawin (hal. hindi ito seminaryong akademiko) at kaya nilang makipag-usap sa mga kalahok sa magalang, madaling maintindihan, at nakakaenganyong pamamaraan.

Mayroon laging banta na iisipin lamang ng mga inimbitahan na tagapagsalita na magbibigay lamang sila ng isang mahabang lektyur o presentasyon. Mahalagang magplano nang maaga ng may mga ideya kung papaano maiiwasan ito at masasagad ang oportunidad para sa pakikilahok ng mga kasapi sa diskusyon. Halimbawa, pakiusapan ang panauhin na wag maghanda ng presentason o talumpati. Sa halip, magsagawa ng isang aktibidad bago ng kanilang pagdating upang mapalabas ang mga pinakamahalagang mga tanong mula sa mga kalahok. Pagkatapos, ibase ang sesyon sa mga katanungang ito. Kung mayroong higit sa isang tagapagsalita, maaaring isama sila sa isang panel na may mahusay na tagapagdaloy (mas maganda kung mula sa mga kalahok), maglagay ng mga istriktong limitasyon sa oras para masagot ang mga tanong at maghikayat ng debate.

Death by PowerPoint

Isang mahalagang instrumento ang PowerPoint, o mga katulad nito, sa edukasyon ng mga manggagawa. Sa kabilang banda naman, kung hindi gagamitin nang maayos, maaaring hindi ito makatulong: mahahabang mga presentasyon na may dose-dosenang slide na puno ng teksto at datos; isang programang may sunod-sunod na PowerPoint, mga presentasyon na nagtatagal ng 55 na minuto at nag-iiwan ng limang minuto lamang para sa mga diskusyon; pagbabasa ng screen habang nakikinig sa sinasabi ng tagapagsalita... Ito ang kabaliktaran ng aktibong pagkatuto.

Mas hindi nakakatulong ang mga pangit na presentasyong PowerPoint lalo na sa mga aktibidad na may iba't ibang wika o sa mga grupong hindi gumagamit ng kanilang pangunahing lengguwahe. Kung maraming mga salita ang nasa screen, napipilitan ang tagapagsalin na pumili kung isasalin ang mga nakasulat o ang sinasabi ng tagapagsalita, na nagdudulot ng pagkalito.

- **Kung maaari. wag gumamit ng mga salita sa mga slide - kahit mga litrato at imahe lamang upang ipakita kung ano ang sinasabi, at syempre hindi lalagpas sa ilang mga salita kada slide.**
- Kung may mga salita sa screen, basahin ito nang malakas para hindi subukan ng mga kalahok (at mga tagapagsalin) na pagsabayin ang pagbasa at pakikinig sa tagapagsalita.
- Magbahagi ng mga tala at karagdagang impormasyon pagkatapos ng presentasyon imbis na bago o habang nagsasalita. Para ito sa pag-iwas sa pagkalito dahil sa sabay na panood, pakikinig, at pagbabasa ng mga materyales.
- Mabigay ng maraming paghikayat, oras, at oportunidad sa mga tao na sumingit sa pamamagitan ng mga maikling tanong at komento.

Paggamit ng mga video

Maraming mga video na epektibong materyales para sa pagdagdag ng pagkakaiba-iba sa isang programang pangedukasyon, magpakilala ng mga bagong ideya, o isuma ang mga komplikadong isyu sa isang paraan na madaling maintindihan. Magandang pamamaraan din ang mga video ng pagpasok ng boses ng ibang mga manggagawa sa silid. Pwede silang ipakita nang nakahiwalay, o bilang bahagi ng mga PowerPoint.

Kabilang ang mga video sa mga materyales na iminumungkahi rito. Nilikha ang mga ito ng ilang mga Global Union Federations o ang kanilang mga kasapi na malayang mado-download at magagamit sa mga aktibidad - baka para sa paghikayat ng diskusyon sa isang aktibidad o pagsuma ng mga mahahalagang punto. Maaaring magamit ang iba para sa simula ng mga aktibidad para bumuo ng isang angkop na kapaligiran para sa aktibidad, o ipakita sa dulo para bigyang mabigyan ng inspirasyon at enerhiya ang mga kalahok.

- Kadalasan, minumungkahi ang paggamit ng mga maikling video - mga hindi lalagpas ng sampung minuto. Para sa mga mas mahabang mga video o palabas, baka mas mainam na ipakita sila sa mga opsyonal na sesyon sa gabi o habang nagtatanghalian.
- Siguraduhin na walang problema sa lengguwahe ang mga gagamiting materyales (tingnan ang nasa taas) at may mga subtitle na madaling mabasa para sa lahat na nasa silid.
- Makukuha ang karamihan ng mga video sa internet, partikular sa YouTube, pero kailangan talaga ng magandang signal para makapag-stream sa mismong aktibidad. Hangga't maaari, i-download na ang mga materyales bago ang sesyon, at tingnan kung gumagana ang mga ito!

Pagpaplano ng programa

Interaktibo ang aktibong pagkatuto, kaya dapat maging flexible ang programa para sa mga pagbabagong kailangan bilang tugon sa mga pangangailangan ng mga kalahok at dinamiko ng pag-uusap. Gayunpaman, esensyal ang pagpaplano nang maayos. Magbigay ng programang itinatakdang nais na daloy ng mga ideya at paksa, kahit na mababago ito sa daloy ng mga pag-uusap.

Pag-isipan ang pagbuo ng dalawang programa - isa para sa mga tagapagdaloy na may mga detalye at kinakailangang materyales, oras, paalalang praktikal o teknikal, atbp., at isa pa na sinusuma ang oras at laman ng aktibidad para sa mga kalahok.

Balikan ang progreso ng aktibidad at baguhin ang programa ayon dito. May mga paksa na malalagpasan, kaya dapat siguraduhin na hindi mababawas sa programa ang mga mahalagang sesyon dahil sa kakulangan ng oras. Kailangan ding tingnan kung papaano babaguhin ang oras na nakalaan.

Maglaan ng sapat na oras para masama ang:

- **Maraming mga oras ng pahinga.** Kahit gaano ka-interesado o nakakaaliw ang isang programa, madaling mapagod at mawalan ng konsentrasyon, lalo na kapag nakikilahok sa pamamagitan ng mga tagapagsalin. Dapat may pahinga kada oras, kahit ilang minuto lang - maaari tuwing nakahiwalay ang mga kalahok sa mga grupo o pabalik sa plenaryo. Pag-isipang gumamit ng mga maiikling icebreaker o palaro na kinakailangang gumalaw. Maaaring makatulong ang pagkakaroon ng mabilis na pagsusuma pagkatapos - isang maikling pagbabalik tanaw sa mga mahahalagang punto ng diskusyon bago magpahinga.
- **Pagpapakilala.** Dapat may oras sa simula ng programa para sa pagpapakilala ng mga kalahok sa isa't isa. Hindi maaakala, pero madalas na mas matagal ito kaysa sa inaasahan, lalo na kung magpapakilala ang lahat sa mga malalaking aktibidad. May iba't ibang malikhaing paraan para makatulong sa proseso, tulad ng maikling pangkatang gawain, icebreaker, atbp.

- **Magbahagi ng mga inaasahan at nais mangyari.** Dapat maglaan ng oras para sa pag-uusap kung ano ba ang naghikayat sa mga kalahok na sumali sa aktibidad (hal. inimbita ng kanilang unyon), ano ang inaasahan nilang matutunan (hal. papaano tugunan ang mga kaso ng karahasan at pang-aabuso sa lugar paggawa), at ano ang gusto nilang maging resulta ng aktibidad (hal. pagpapalakas ng loob para sa pagkampanya kontra karahasan). Kung may sapat na oras, maaari itong magsilbing aktibidad ng programa. Kung hindi, maaari itong isama sa pagpapakilala ng mga kalahok. Mahalaga na itala ang mga pangunahing punto na lalabas. Ito ang magiging basehan ng ebalyuwasyon ng gawain.
- **Pagkilala sa pagkakapantay-pantay at paggalang.** Mahalagang simulan ang lahat ng mga aktibidad para sa pagkatuto sa pag-uusap patungkol sa respeto at pagkakapantay-pantay. Maaari itong makamit sa pamamagitan ng isang planadong aktibidad (lalo na kung limitado lang ang karanasan ng mga kalahok sa edukasyon ng unyon), isang bukas na pag-uusap, o pagpapaalala sa polisiya ng unyon tungkol sa pagkakapantay-pantay. Bumuo ang ibang mga unyon ng mga materyales na ginagamit sa lahat ng mga programang pang-edukasyon para rito. Pwede itong ipadala nang maaga sa mga kalahok o ipakilala sa simula ng programa. Layunin nitong ipabatid sa mga kalahok ang kanilang mga hindi napapansing bias patungkol sa kasarian, etnisidad, edad, relihiyon, edukasyong narating, at iba pang mga salik, at bumuo ng pagkakaisa na nakabatay sa paggalang at pagpapasensya.
- **Mga Plano ng Pagkilos.** Dapat magresulta ang lahat ng gawain ng aktibong pagkatuto sa mga plano ng pagkilos, para sa bawat kalahok (hal. ano ang magagawa agad sa lugar paggawa para pag-usapan ang mga isyu ng karahasan at pang-aabuso) o para sa grupo bilang pangkalahatan (hal. isang pinagkasunduang plano para sa kampanya para sa ratipikasyon ng C190). Kailangang paglaanan ng oras ang isang aktibidad na nagpapalalim ng mga indibidwal at/o kolektibong mga plano sa dulo ng aktibidad, o baka mawala ito sa adyenda dahil sa pagod.
- **Ebalyuwasyon.** Sa pagtatapos ng programa, dapat maglaan ng oras sa mga kalahok na suriin ang kanilang mga karanasan, base sa mga nais na mangyari na napag-usapan sa simula. Sa mga maikli at impormal na programa, maaaring paaalalahanan na lamang ang mga kalahok tungkol sa mga inaasahan nila at pag-usapan kung gaano kalayo natugunan ang mga ito. Para sa mga mas mahabang programa, pwede itong masuri sa pamamagitan ng diskusyon sa isang pangkatang aktibidad at/o mga pagbibigay ng talatanungan na sasagutin ng bawat kalahok.

Ang kapaligiran ng aktibong pagkatuto

Kailangang siguraduhin na ang lugar ng aktibidad ay angkop para sa aktibong pagkatuto. Para sa praktikal na usapin (catering, akomodasyon, pasilidad, atbp.) hotel ang isa sa mga unang pipiliin kung may sapat na salapi para mabayaran ang mga gastusin. Ngunit, pwede ring gamiting lugar ang mga opisina ng unyon, community center, at iba pang mga espasyo - basta may mga pangunahing pangangailangan na masisigurado. Syempre, dapat tahimik at ligtas ang lugar na pipiliin.

- **Lugar ng patitipon.** Dapat may isang silid kung saan magkakasya ang lahat ng mga kalahok, na may karagdagang espasyo para sa madaling akses at pagbabago ng plano, pati na rin ang malalapit na kwarto para sa mga pangkatang gawain. Pupwede rin ang isang malaking espasyo kung saan kasya at komportable ang ilang mga maliit na grupo na makapag-usap nang hindi nagagambala.
- **Pagkaayos ng mga upuan.** Mahalaga na hindi nakadikit sa sahig ang mga lamesa at upuan para madali itong magalaw depende sa pangangailangan. Iwasan ang mala-sinehan na kaayusan kung saan nakaupo ang mga kalahok na kaharap sa isang sentrong lamesa ng mga tagapagsalita at panauhin. Organisahin ang mga upuan para kita ng lahat ang isa't isa - isang pabilog (para sa maliliit na aktibidad) o mala-cabaret kung saan nakaupo ang lahat sa mga maliit na grupo sa mga lamesang nakaayos bilang isang bilog o horseshoe. Mahalaga na nasa parehong nibel ang mga tagapagsanay at mga kalahok. Bagkus, iwasan ang mga nakataas na state at plataporma. Maganda rin na ikutin ang silid para lumikha ng mas personal na kapaligiran.

- **Mga kagamitan at pasilidad.** Pinakamainam na gumamit ng isang silid na may simpleng mga pader para sa mga flipchart, poster, card, at iba pang mga materyales. Kung wala, siguraduhin na may mga display board. Kung gagamit ng mga PowerPoint o video, kakailanganin ninyo ng laptop, projector, at isang screen o blangkong pader. Kakailanganin niyo rin ng maaasahang wi-fi. Mahalaga na nasa silid na kahit 30 minuto bago magsimula ang pagpupulong para matingnan ang pagkakakonekta at kung may mga kable na kailangan sa pagkabit ng kompyuter sa projector. Mahalaga ito!
- **Papel at mga bolpen.** Kakailanganin ng mga kalahok ang mga bolpen at marker, sulatan, lalagyan ng pangalan, at iba pang papel. Kung maaari, magbigay ng mga name-card sa mga lamesa para masulat ng mga kalahok ang kanilang mga pangalan para makita ng iba - lalo na ng tagapagdaloy.

Ang online na kapaligiran ng aktibong pagkatuto

Sa oras ng pagkasulat, pinipilit ng pandemyang COVID-19 ang pag-iisip ng mga unyon ng alternatiba sa face-to-face na pagkatuto.

Habang binuo ang workbook na ito para suportahan ang face-to-face na pagkatuto gamit ang pinakaunting materyales, posibleng malapat ang ilan sa mga aktibidad dito sa online na pagkatuto, partikular ang paggamit ng mga webinar.

Nagbibigay ng bagong mga oportunidad ang pagtatrabaho online para makilahok ang mga tao mula sa kanilang tahanan o lugar paggawa. Malaki ang nababawas nito sa gastusin sa transportasyon at akomodasyon sa mga pambansa o pandaigdigang aktibidad. Mas madali rin ang pagkakaroon ng mga panauhing tagapagsalita, mga eksperto mula sa labas, o iba pang mga kalahok sa diskusyon, kabilang ang mga nasa ibang bansa.

Posible ring iugnay ang mga grupong face-to-face sa iba't ibang lugar para magtulungan at magbahagi ng mga ideya. Halimbawa, ginagawa ito ng International Transport Workers Federation para magsagawa ng mga rehiyonal o internasyunal na aktibidad na nag-uugnay sa mga face-to-face na sesyong sabay-sabay na pinapatakbo ng mga kasaping unyon nito sa iba't ibang bansa. Nagbabahagi ang mga ito ng karanasan, ideya at plano sa pagkilos. May abilidad din ang software para sa komperensya na magsama ng sabay-sabay na pagsasalin.

Sa kabilang banda, dahil walang ugnayang pisikal, mas mahirap bumuo ng isang kapaligirang epektibo para sa sama-samang pagkatuto, pati na rin ang pakiramdam ng pagkakaisa at pagitan ng mga kalahok. Mas mahirap din na mag-usap ng impormal at makilala ng mga kalahok ang isa't-isa, tulad ng sa pagkumakain ng magkakasama.

Mas nakakapagod ding umupo sa harap ng kompyuter.

Sa maraming mga unyon, walang akses ang mga miyembro at aktibista sa magandang koneksyon sa internet o maaasahang supply ng kuryente. Mataas din para sa marami ang gastos sa load.

- Kung saan walang kakayahan ang mga kalahok na gumamit ng teknolohiya sa tahanan o lugar paggawa, maaaring posibleng mag-organisa ng espasyo (community center, opisina ng unyon, cafe, lokal na hotelm atbp) para sa mga maliliit na grupo na magkita-kita at magsama sa iisang online na koneksyon para sa mas malawak na rehiyonal, nasyunal, o internasyunal na aktibidad.
- Maglaan ng oras sa programa para resolbahin ang mga magiging problemang teknikal.
- Pinapakita ng karanasan na walang online na sesyon na dapat lumagpas sa dalawang oras, dahil paglagpas nito nawawalan na ng konsentrasyon ang mga kalahok.
- Magandang ideya rin na paghiwalayin ang tungkulin ng tagapagdaloy (para gabayan ang programa, pag-uusap, atbp) at ang teknikal na host na subaybayan ang online na sesyon, suportahan ang mga kalahok na may isyung teknikal, bigyan ng ang mga kalahok ng pagkakataon na magtanong at makapag-ambag, atbp.
- Kung kasama ang mga tao mula sa ibang bansa, mahalagang orasan ang programa para masagad ang kanilang partisipasyon kahit na iba ang time zone.
- Tandaan na kailangang humingi ng pahintulot mula sa lahat ng mga kalahok kung maaaring i-record ang sesyon.

AKTIBIDAD 1

PAG-INTINDI SA KARAHASAN AT PANG-AABUSO

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 1 Oras

Kagamitang Kailangan:

- Flipchart
- Marker

Layunin:

- Layunin ng aktibidad na tulungan ang mga kalahok na maintindihan nang mas maayos kung ano ang karahasan at pang-aabuso.

Mga Gawain:

Organisahin ang mga kalahok sa maliit na grupo. Basahin o pakiusapan ang mga kalahok na basahin ang seksyon 1.1 “Ano ang karahasan at pang-aabuso” sa gabay para sa mga tagapagdaloy at tanungin ang bawat grupo na pag-usapan ang mga tanong at itala ang mga sagot sa flipchart. Sabihan ang bawat grupo na iulat sa plenaryo ang kanilang pag-uusap. Depende sa katangian ng grupo, pag-isipan ang pagbibigay ng suhestyon sa mga sektor, kaayusan sa trabaho o okupasyon na dapat pag-usapan ng bawat grupo. Makakatulong ang bidyong “ano ang karahasan” (Tingnan ang link sa ilalim) sa diskusyon.

Pagkatapos magpresenta ng bawat grupo sa plenaryo, at kapag nagkaroon na ng pagkakataon ang lahat na tumugon at mag-usap, sabihan ang lahat na pag-isipan ang mga natutunan nila mula sa mga presentasyon, at ano na ang gagawin nilang iba kapag tumutugon sa mga usapin ng karahasan at pang-aabuso sa kanilang lugar paggawa o sektor.

1

AKTIBIDAD

Pagintindi sa Karahasan at Pang-Aabuso

► Mga Layunin:

Para mas maintindihan natin ang karahasan at pang-aabuso, ibahagi ang ating mga karanasan ng karahasan at pang-aabuso, at tukuyin ang iba't ibang anyo ng karahasan at pang-aabuso na hinaharap natin sa paggawa.

Kahit sino ang pwedeng makaranas ng karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa. Pero pwedeng magkaiba ang uri ng karahasan na hinaharap ng mga manggagawa depende sa kalagayan ng kanilang paggawa, sektor, at okupasyon. Tandaan, nakaugat ang karahasan at pang-aabuso sa mga sistema ng kapangyarihan at kontrol. Nagreresulta sa karahasan at pang-aabuso ang mga pagkakaiba sa kapangyarihan - hiyarkal man, o nakabase sa kasarian, lahi, o uri.

► Mga Gawain:

Magtrabaho sa mga maliit na grupo. Basahin at pag-usapan ang bawat tanong mula sa inyong sariling karanasan:

1. Ano ang mga uri ng karahasan at pang-aabuso na hinaharap ng mga manggagawa sa ating sektor, okupasyon, o lugar paggawa? (hal. abusong pisikal, karahasang sikolohikal, at karahasang sekswal)
2. Sino ang salarin ng karahasan (ang perpetrator)? Bakit?
3. Sino ang mga biktima? Aling manggagawa sa ating sektor ang mas vulnerable o nahaharap sa mas malaking panganib?
4. Ano ang mga hindi pagkakapantay-pantay sa kapangyarihan na nagreresulta sa karahasan at pang-aabuso?
5. Anong mga kaayusan sa paggawa, sistema, at istruktura ang nagpapalala ng panganib ng karahasan?
6. Ano ang epekto sa mga biktima?
7. Ano ang epekto nito sa ating lugar paggawa, unyon, at ating komunidad?

Gamit ang mga flipchart, ilista ang mga sagot sa bawat tanong, at maghanda ng isang presentasyon sa plenaryo para sa patuloy na pag-uusap.

Mga Karagdagang Materyales:

- **Video: “Karahasan sa Trabaho”,**
Uni Global Union, 2010
Pinapaliwanag nito ang mga sanhi at uri ng karahasan at pang-aabuso na hinaharap ng mga manggagawa.
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

AKTIBIDAD 2

PAG-INTINDI SA KARAHASAN BASE SA KASARIAN

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 90 Minuto

Kagamitang Kailangan:

- Dalawang set ng colored card (kasinlaki ng postcard)
- Marker
- Mga pin, sticky tape, o adhesive (hal. BluTac)
- Sapat na espasyo sa pader o display board
- Flipchart

Layunin:

- Maintindihan nang mas malalim ang pagkakaiba sa pagitan ng kasarian at seks, at ang mga katangian at sanhi ng karahasan batay sa kasarian.

UNANG BAHAGI. Mga Gawain:

1. Organisahin ang mga kalahok sa mga grupo, bigyan ang bawat grupo ng dalawang set ng mga colored card, pwedeng tig 20 kada grupo.
2. Tanungin ang mga kalahok na mag-isip ng mga katangiang karaniwang dinidikit sa mga kalalakihan o kababaihan. Kabilang dito ang mga pag-uugali, papel, at trabaho ng mga lalaki at babae. Itala ang bawat halimbawa sa angkop na color-coded na card para sa mga babae o lalaki.
3. Maghanda ng dalawang dikitan - isang may nakalagay na “mas may kapangyarihan”, at ang pangalaw “mas kaunting kapangyarihan”.
4. Sa pagtapos ng mga card, sabihan ang bawat grupo na pag-usapan kung ang mga katangian, trabaho, atbp ay nakikita na mas may kapangyarihan o may mas kaunting kapangyarihan. Idikit ang bawat card sa angkop na lugar base sa mga sagot.
5. Ipunin ang mga kalahok sa mga display at ipaggrupo ang mga card ayon sa mga tema (trabaho, pag-uugali, katangian, pagkilos, atbp).
6. Tungkol sa bawat tema, tanungin at pag-usapan kung ang mga katangian at papel na ito ay nakabatay sa ating seks, o kung sila ay mga gender stereotype na pinapataw ng lipunan.
7. Pagkatapos, tanungin ang mga kalahok kung papaano pinapalala ng mga pagkakaibang ito na nakabatay sa kasarian ang hindi pagkakapantay-pantay at karahasang nakabase sa kasarian.
8. Sa plenaryo, pag-usapan: “Ano ang mga ugat na kadahilanan ng gender-based violence and harassment” (Maaari niyo rin ibigay muna sa mga kalahok bilang babasahin ang “ano ba ang mga ugat na kadahilanan ng gender-based violence and harassment” sa ilalim ng Seksyon 1.2 “Ano ang gender-based violence and harassment” sa gabay para sa mga tagapagdaloy).
9. Gamit ang flipchart, gumuhit ng isang parihaba na may nakasulat na “mga palusot” sa taas ng isang hanay at “sanhi” naman sa kabila. Ilista ang lahat ng mga salik na binigyang diin ng mga kalahok sa bawat column at tanungin kung sumasang-ayon ang mga grupo dito.

Pag-intindi sa karahasan batay sa kasarian

► Mga Gawain:

Sa mga maliit na grupo, mag-isip ng mga halimbawa ng mga katangiang karaniwang dinidikit sa mga babae o sa mga lalaki, kabilang ang mga pag-uugali, papel, at trabaho ng mga babae at lalaki. Itala ang bawat halimbawa sa angkop na color-coded na card para sa mga babae o lalaki.

Pag-isipan ang mga sumusunod na tanong para makatulong sa inyong diskusyon at pagbabahagi.

1. Anong personalidad o pag-aasal ang inaasahan sa mga lalaki sa lipunan? Ano naman para sa mga babae?
2. Anong mga gawain ang tinuturing na panlalaki at pambabae?
3. Anong klaseng mga trabaho ang inaasahang babae ang gagawa? Papaano naman sa mga lalaki?
4. Anong papel ang inaasahan sa mga lalaki sa tahanan? Sa mga babae?

IKAWALANG BAHAGI. Mga Gawain:

1. Organisahin ang mga kalahok sa bagong mga grupo. Pag-isipan kung oorganisahin ito bilang halo-halo o mga kababaihan at kalalakihan lamang.
2. Gamit ang mga flipchart at pen, sabihan ang bawat grupo na pag-usapan at italaga ang iba't ibang halimbawa ng gender-based violence and harassment.
3. Sabihan ang bawat grupo na pumili ng kinatawan na magbabahagi ng mga konklusyon ng kanilang pag-uusap.
4. Pagsama-samahin ang mga pangunahing tema mula sa mga pagbabahagi, at ipakita ang pagsusuma ng mga pangunahing uri ng karahasan base sa kasarian, alinsunod sa seksyon ng gabay na "Uri ng karahasan batay sa kasarian" sa ilalim ng seksyon 1.2 "Ano ang gender-based violence and harassment?":
 - a. Karahasang sekswal
 - b. Pang-aabusong pisikal
 - c. Pang-aabusong sikolohikal
 - d. Pang-aabusong panekonomiya
 - e. Karahasan sa Tahanan
5. Pagkatapos magkaroon ng pagkakataon ang lahat na tumugon at magpatuloy sa pag-uusap, tanungin ang lahat kung sa tingin nila ay may nabago ang mga pag-uusap patungkol sa kanilang pagtingin sa karahasan base sa kasarian, at kung iba na ang gagawin nila kapag tumutugon sa karahasan at pang-aabuso sa kanilang lugar paggawa o sektor.

Mga Karagdagang Materyales:

- **Video: "Ano ang karahasan?",** **UNI Global Union, 2013**
Sinisiyasat ng video ang mga ugat ng karahasan base sa kasarian at ang epekto nito sa buhay ng mga manggagawa.
<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>
- **Video: "Karahasang Sekswal"** **UNI, GLOBAL UNION, 2018**
Sa videong ito, binabahgi ng mga manggagawa ang karanasan nila ng karahasang sekswal.
<https://youtu.be/HuOz0lf3Rw>
- **Pagsusulit: "Karahasang Sekswal",** **UNI GLOBAL UNION**
Binibigyan ng pagkakataon ng pagsusulit na ito ang mga manggagawa na suriin ang kanilang kaalaman tungkol sa karahasang sekswal sa trabaho.
<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

AKTIBIDAD 3

PAG-INTINDI SA C190

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 2 Oras

Kagamitang Kailangan:

- Sapat na kopya ng buong teksto ng C190 para ibahagi sa mga kalahok

Layunin:

- Maintindihan nang mas malalim ang pagkakaiba sa pagitan ng kasarian at seks, at ang mga katangian at sanhi ng karahasan batay sa kasarian.

Hikayatin ang mga kalahok na magkaroon ng mabuting pagkakaintindi sa nilalaman ng C190 at bakit ito mahalaga. Pag-isipan kung papaano ito magagamit bilang instrumento sa pagkakampanya.

Mga Gawain:

Depende sa pagkakaiba-iba ng mga kalahok at oras na mayroon, bigyan ang bawat isa ng kopya ng ITUC *Mini Guide C190 & R206* (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf) o ang orihinal na teksto ng C190. Sabihan sila na basahin ang teksto at pag-usapan ang mga katanungan. Sabihan din ang bawat grupo ng maghanda ng presentasyon sa plenaryo mula sa resulta ng kanilang pag-uusap.

Pagkatapos, pangunahan ang isang diskusyon patungkol sa pinakaimportanteng bahagi ng Kumbensyon. Makakatulong dito ang seksyong “Bakit sobrang mahalaga ang C190” sa gabay para sa mga tagapagdaloy. Nasa ilalim ito ng seksyon 1.5 “ILO Violence and Harassment Convention 190 and Recommendation 206”.

Pagintindi sa C190

► Mga Layunin:

Palalimin ang ating pagkaintindi sa Violence and Harassment Convention 190 at ang kahalagahan nito.

► Mga Gawain:

Sa pamamagitan ng maliliit na grupo, pag-aralan ang Violence and Harassment Convention, base sa paliwanag ng mga dokumentong ibinigay. Kung nabigyan kayo ng orihinal na kopya ng C190, makipagtulungan upang mapag-usapan kung ano ang ibig sabihin ng bawat artikulo at bakit ito mahalaga para sa mga manggagawa ng inyong sektor o lugar paggawa.

Pag-isipan ang mga sumusunod na katanungan base sa inyong karanasan at pangangailangan ng unyon:

1. Ano ang mga pinakamahalagang bahagi ng Kumbensyon para sa ating unyon at miyembro?
2. Papaano natin magagamit ang Kumbensyon sa ating mga kampanya o pakikipag-usap sa mga gobyerno, employer, at iba pang nagtatakda ng ating kondisyon sa paggawa?
3. Papaano natin magagamit ang kumbensyon para sa edukasyon ng ating mga miyembro patungkol sa mga isyu na ito at sa pagpapalakas ng pulitikal na adyenda ng ating unyon?
4. Anong mga elemento ang dapat bigyang diin sa kampanya?

Gamit ang flipchart, maghanda ng presentasyon para sa plenaryo.

Karagdagang Impormasyon

C190 - ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190)

Ito ang buong teksto ng orihinal na C190.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

R206 – ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206)

Ito ang buong teksto ng orihinal na R206.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Video: Ano ang C190?, Sama-samang Kampanya ng mga GUF

Isa itong video na pinapaliwanag ang ilan sa mga pangunahing aspeto ng Kumbensyon.

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini guide on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC)

Isa itong mini guide na binibigyang diin ang ilan sa pinakamahalagang bahagi ng C190 at R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

Mga madalas na katanungan patungkol sa C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC)

Sinasagot ng dokumentong ito ang ilan sa mga madadalas na tanong tungkol sa C190 at R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

Mga Mini explainer na nilikha ng International Trade Union Confederation (ITUC)

Dinisensyo para gamitin online o i-print at gamiting cut-out sa mga face-to-face na aktibidad

<https://trello.com/c/ZIDADOZn/100-explainer-cards-english>

AKTIBIDAD 4

PAGMAMAPA NG MGA TARGET AT KAKAMPI SA ISANG KAMPANYA PARA IRATIPIKA ANG C190

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 2 Oras

Kagamitang Kailangan:

- Mga colored card (kasing laki ng postcard)
- Marker
- Sapat na espasyo sa pader o dalawang display board
- PMga pin, sticky tape o adhesive (“blu-tac”)

Layunin:

- Lumikha ng mapa ng mga indibidwal at organisasyon na maaari maging target at kakampi sa isang kampanya para sa ratipikasyon ng C190.

Mga Gawain:

1. Organisahin ang mga kalahok sa dalawang grupo.
2. Tutukuyin ng unang grupo ang mga *target*: mga tao o institusyon na may kapangyarihan na kailangan ninyong kumbinsihin kung iratipika ng gobyerno ang Kumbensyon. Maaaring kabilang dito ang mga ministro ng pamahalaan, kawani, partido, kongresista, employer, at iba pa.
3. Tutukuyin ng ikalawang grupo ang mga maaaring *kakampi*: mga tao o organisasyon na pwedeng makatrabaho natin sa kampanya para sa ratipikasyon. Maaaring kasama dito ang iba pang mga unyon, grupo ng mga kababaihan, human rights NGO, progresibong mga lider ng relihiyon, mamamahayag at midyang may simpatya, akademiko, mga artista, at iba pa.
4. Hikayatin ang mga kalahok na maging ispisipiko. Hindi lang mga “pulitiko” pero mga pangalan nila; hindi lang ang “midya” kundi ang mga pangalan ng ispesipikong dyaryo, social media channel, o mamamahayag.
5. Sabihan ang bawat grupo na itala ang mga posibleng institusyon o indibidwal na maimpluwensya sa isang card (isang card kada tao o institusyon) gamit ang mga marker.
6. Maghanda ng dalawang bahaging pagdidikitan ng mga materyales (isang target, at isang kakampi) - sa mga pader, display board, o iba pang lugar - isa kada grupo. Idikit ang card na nakamarka bilang “Gobyerno” sa gitna ng mga target at unyon naman sa gitna ng mga “kakampi”.
7. Kapag naubos na ang listahan ng mga posibleng target o kakampi, sabihan ang bawat grupo na lumapit sa mga nakapaskil, pag-usapan, at ayusin ang pagkakasunod-sunod ng mga card na pumapalibot sa “Gobyerno” at “Unyon”. Ilagay ang pinakamahalaga sa pinakamalapit sa mga ito, at pagsama-samahin ang mga magkakapareho (hal. mga pulitiko, partido, NGO, akademiko, kongresista, employer, atbp).
8. Kapag nakumpleto na ng mga grupo ang mga “mapa” sa pader, bumalik sa plenaryo at ipagpresenta ang bawat grupo. Bigyang diin ang mga mahahalagang punto na lumabas mula sa kanilang mga pag-uusap.

9. Pagkatapos ng presentasyon ng mga grupo, tingnan kung may mga kakampi na natukoy din bilang target (halimbawa, isang lider manggagawa na naging kongresista?). Kung mayroon, idikit ang card ng kakampi sa card ng target na nasa bahagi din ng target sa mapa.
10. Susunod, tanungin sa lahat ng mga kalahok kung sinong mga kakampi ang maaaring makakumbinsi sa sinong target para sa ratipikasyon. Halimbawa, ang isang NGO ng kababaihan na pinamumunuan ng taong malapit sa isang partido, isang lokal ng unyon na may magandang relasyon sa employer na maimpluwensiya, o mamamahayag na may simpatya sa unyon na madalas na nagsusulat sa prominenteng dyaryo tungkol sa karapatang pantao. Idikit ang angkop na card ng kakampi katabi ang taget sa mapa ng target.
11. Kapag nailipat na ang lahat ng mga card ng kakampi sa bahagi ng mga taget, mayroon na dapat kayong pundasyon ng isang plano ng pagkakampanya - isang mapa kung saan tinutukoy kung sino ang mga kakampi na maaaring lapitan at mahikayat na magtulak o mangumbinsi na iratipika ang Kumbensyon.

AKTIBIDAD

Pagmamapa ng mga Target at Kakampi sa Isang Kampanya para Iratipika ang C190

Mga target na grupo

► Layunin:

Sa kampanya para sa ratipikasyon, may mga institusyon at tao na kailangang kumbinsihin na dapat iratipika ng gobyerno ang kumbensyon. Ang layunin ay matukoy kung sino ang mga potensyal na **target** na ito para sa kampanya.

► Mga Gawain:

Pag-usapan kung sino ang mga posibleng target. Sino ang kailangan ninyong kumbinsihin? Sino ang kailangan ninyong kausapin? Gamit ang mga card, isulat ang mga ito (isang card kada institusyon o tao).

Kapag naubos na ninyo ang listahan ng mga maaaring target, idikit ang mga card sa paligid ng card na nakamarkang “Gobyerno” sa inyong pader o display board. Ilagay ang pinakamahalagang card na pinakamalapit sa “Gobyerno”, at pagsama-samahin ang mga ito base sa pagkakapareho (hal. mga pulitiko, partido, NGO, akademiko, kongresista, employer, atbp).

Magtalaga ng isang tao mula sa inyong grupo na magrepresenta ng inyong “mapa” sa plenaryo.

AKTIBIDAD

Pagmamapa ng mga Target at Kakampi sa Isang Kampanya para Iratipika ang C190

Grupo ng mga kakampi

► Layunin:

Malabong manalo nang mag-isa. Kaya kailangan din nating matukoy kung sinong mga organisasyon at indibidwal ang aktibong susuporta sa ating kampanya. Layuning matukoy kung sino ang mga posible nating **kakampi**.

► Mga Gawain:

Pag-usapan kung sino ang inyong posibleng mga kakampi. Sino ang sasama sa inyo sa kampanya? Sino ang makakakuha ng atensyon ng pamahalaan? Gamit ang mga card na binigay, isulat ang mga ito (isang card kada organisasyon o tao).

Kapag naubos na ninyo ang listahan ng mga maaaring target, idikit ang mga card sa paligid ng card na nakamarkang “Unyon” sa inyong pader o display board. Ilagay ang pinakamahalagang card na pinakamalapit sa “Gobyerno”, at pagsama-samahin ang mga ito base sa pagkakapareho (hal. iba pang mga unyon, grupo ng mga kababaihan, human rights NGO, progresibong mga lider ng relihiyon, mamamahayag at midyang may simpatya, akademiko, mga at mga artista).

Magtalaga ng isang tao mula sa inyong grupo na magrepresenta ng inyong “mapa” sa plenaryo.

AKTIBIDAD 5

PAGBUO NG ISANG ISTRATEHIYA PARA SA KAMPANYA

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 3 Oras

Kagamitang Kailangan:

- Flipchart
- Marker
- Presentasyon ukol sa kalagayan ng pambasang proseso ng ratipikasyon, mahahalagang kinatawag tripartite, at lokal na mga inisyatibo ng ILO bilang pagtugon sa C190 (kung kinakailangan).

Layunin:

- Bumuo ng isang istratehiya para sa kampanya ng ratipikasyon ng C190.

Paghahanda:

Bago pa man magsimula ang sesyon (depende sa inaasahang antas ng kaalaman ng mga kalahok), baka kailanganin ang paghahanda ng isang presentasyon sa progreso (kung mayroon man) ng gobyerno patungo sa ratipikasyon ng C190. Makukuha dapat ang impormasyon sa inyong pambasang labor center or sa ILO ng inyong bansa o rehiyon:

1. Natupad ba ng gobyerno ang mga obligasyon nito bilang miyembro ng ILO na...
 - isumite ang C190 para sa konsiderasyon ng isang pambasang awtoridad (kadalasan isang kongreso)?
 - iulat sa ILO ang mga hakbang na ginagawa patungkol sa pagpapatupad ng C190?
 - ipaalam sa mga pambasang labor center o organisasyon ng mga employer ang mga ginawang hakbang?
2. Ano ang intensyon ng pamahalaan? Gagawin ba nila ang...
 - rekomendasyon ng ratipikasyon batay sa mga kasalukuyang batas?
 - pagmungkahi ang ratipikasyon, bago ang pag-amyenda o pagpapakilala ng mga panibagong batas?
 - pagmungkahi ng mga amyenda o pagpapakilala ng mga panibagong batas, bago ang ratipikasyon?
 - pagtutol sa ratipikasyon?
3. Kinunsulta na ba o hiningan ng komento ng gobyerno ang mga pambasang labor center? Papaano sila tumugon?
4. Nakonsulta ba ng gobyerno ang mga employer? Papaano sila tumugon?
5. Mayroon bang angkop na tripartite na kinatawan para sa pag-uusap ng C190 sa pagitan ng mga unyon, employer, at ang gobyerno? Kung mayroon, may pag-uusap na bang nangyari? Ano ang naging resulta?

Mga Gawain:

1. Kung kailangan, magsimula sa maikling plenaryong dikusyon tungkol sa proseso ng ratipikasyon na may maikling presentasyon tulad ng inilarawan kanina. Kung hindi, tanungin ang mga kalahok na ibahagi ang kanilang pagkakaintindi sa:
 - Ano na ang nagawa ng gobyerno bilang pagtugon sa C190?
 - Plano ba ng gobyerno ang ratipikasyon o tumututol ito dito?
 - Nakonsulta ba ang mga unyon at employer?
 - Nagkaroon na ba ng pag-uusap kasama ang gobyerno at mga employer? Ano ang naging resulta?
2. Organisahin ang mga kalahok sa tatlong grupo at sabihan sila na tingnan ang mga activity sheet (sa ilalim).

Gagawa ang unang grupo ng isang plano para sa **pagsasaliksik** upang makapagbigay ng patunay ng karahasan at pang-aabusong hinaharap ng mga manggagawa sa inyong lugar paggawa, kumpanya, sektor, o bansa bilang pangkalahatan. Mahalaga ito sa pangungumbinsi sa gobyerno na dapat nilang suportahan ang C190. Pwedeng kabilang sa ebidensya ang mga estatistiko o ulat ng mga akademikong mananaliksik, organisasyon ng kababaihan, human rights NGO, ang pulis at ang gobyerno mismo. Maaari din ito maging mga pagpapatotoo ng mga manggagawang kinolekta ng inyong unyon, ng ibang organisasyon, o inulat sa midya. Pwede din ang patunay ng epekto ng karahasan o pang-aabuso sa mga manggagawa - kanilang pisikal at pangkaisipang kalusugan halimbawa. Maaari ding gamitin ang ebidensya ng epekto sa ekonomiya - sa produktibidad, reputasyon ng employer, atbp.

Pag-iisipan ng ikalawang grupo kung papaano **magtataas ng kamalayan** tungkol sa mga isyung saklaw ng C190, papaano bubuo ng suporta sa mga manggagawa at mga komunidad para sa pangangailangan ng ratipikasyon. Maaaring kabilang dito ang mga mungkahi kung papaano magpapataas ng kamalayan sa mga unyonista at lider, lokal na komunidad, o sa publiko. Maaaring kabilang dito ang mga ideya para

sa mga programa pang-edukasyon, pagbalita ng midya, publikong mga aktibidad (magkilos, kultural, atbp.), publikasyon, kampanya ng advertising, at iba pa. Syempre, dapat kabilang dito ang social media, pero mahalagang iwasan ang temptasyong magmungkahi lamang ng isang kampanya sa Facebook o WhatsApp, puwera na lang kung bahagi ito ng mas malawak naistratehiya.

Magmumungkahi ang ikatlong grupo ng plano para sa **pagtutulak ng mga panukala at adbokasiya**. Sasabihan ang grupo ng tumukoy ng mga mahahalagang tao na responsable sa pag-impluwensya o pagpasya kung magraratipika, alinsunod sa mga layunin ng Aktibidad 4, na magiging pangunahing target ng kampanyang mag-lobby. May iba't ibang dahilan ang iba't ibang panig sa pagsuporta sa C190 - mga kongresista mula sa magkakaibang partido, ministro ng pamahalaan, lider ng mga komunidad o relihiyon, atbp. Dahil dito, mahalaga ang pagkakaroon ng ispesipikong mga mensahe para makumbinsi ang ispesipikong mga grupo. Kailangan din nating makatukoy ng mga oportunidad para sa pagtutulak ng panukala - paghingi ng mga pulong, paglahok sa mga kumperensya at seminar, at pagkausap sa mga kakampi bilang tagapamagitan. Maaari ding gumamit ng mas agresibo o malikhaing pamamaraan - halimbawa ang pag-picket ng mga aktibidad na dadaluhan ng mga ministro, panggulo ng mga aktibidad ng mga korporasyon. Makakatulong na tingnan kung klaro sa mga kalahok ano ang ibig sabihin ng “pagtutulak ng panukala at adbokasiya” at ipaliwanag ang mga termino.

Mahalagang bigyang diin sa talong grupo na kailangan nilang maging ispesipiko. Halimbawa, wag lamang magmungkahi na “alamin pa lalo ang mga usapin ng karahasan base sa kasarian” pero papaano? Hindi lang “magpatakbo ng isang programa para sa edukasyon:”, pero sa pamamagitan ng alin? Kelan? Para kanino? Wag magmungkahi ng isang “media campaign”, pero alin? Paano? Kelan?

Mahalaga ding siguraduhin na realistiko ang plano ng mga grupo. Walang katuturan ang pagdisenyo ng isang plano kung hindi naman sigurado ang mayroong sapat na kakayahan at mga tao para dito.

3. Sabihan ang bawat grupo na pag-usapan ang mga tanong sa kanilang activity hand-out and itala ang kanilang mga ideya at suhesyon sa flipchart.

4. Pagkatapos ng bawat grupo, ipaskil ang kanilang mga flipchart sa pader o display board, at ipapresenta sa plenaryo ang kanilang mga plano.
5. Pagkatapos ng mga presentasyon, tanungin ang lahat ng mga kalahok kung:
 - Ayos ba ang kanilang mga plano?
 - Praktikal ba ito at kayang makamit?
 - Papaano nagsasama-sama ang iba't ibang elemento?
 - Mayroon bang kulang?
 - Kumpyansa ba tayo na mayroon tayong sapat na kakayahan para magawa ang mga ito?

Pagbuo ng Isang Istratehiya para sa Kampanya

Grupong magsasaliksik

► Layunin:

Bumuo ng plano para sa pagsasaliksik na magbibigay ng ebidensya patungkol sa karahasan at pang-aabuso na nararanasan ng mga manggagawa, na magpapakita ng pangangailangang iratipika ang C190.

► Mga Gawain:

Pag-usapan ang mga sumusunod na tanong, itala ang inyong mga suhestyon at ideya sa flipchart na binigtay.

- Anong ebidensya ng karahasan at pang-aabuso ang kailangan nating kolektahin?
- Sino kaya ang nakalikha ng ilan sa mga kailangan?
- Dapat ba tayo magsagawa ng sarili nating survey o pananaliksik? Papaano natin magagawa ito?
- Sino kaya ang interesadong makipagtrabaho sa atin (akademiko, mga NGO, atbp) sa pagbuo ng pananaliksik o pagtulong sa ating survey?

Pagbuo ng Isang Istratehiya para sa Kampanya

Grupo para sa Pagpapataas ng Kamalayan

► Layunin:

Pag-isipan kung papaano papataasin ang kamalayan sa mga isyung saklaw ng C190; bumuo ng suporta sa hanay ng mga manggagawa at ng komunidad sa pangangailangang iratipika ang C190.

► Mga Gawain:

Pag-usapan ang mga sumusunod na katanungan, italaga ang mga suhestyon at ideya sa ibinigay na flipchart.

- Papaano natin maiaangat ang kamalayan sa ating mga miyembro at ibang mga unyon?
- Papaano natin maiaangat ang kamalayan sa midya at sa publiko?
- Ano ang mga kinakailangan natin?
- Anong mga pampublikong aktibidad ang pwede nating organisahin?
- Sino ang ating mga kakampi na makakatulong?

Pagbuo ng Isang Istratehiya para sa Kampanya

Grupo ng Magtutulak ng mga Panukala at Adokasiya

► Layunin:

Matukoy ang mga taong responsable sa pag-impluwensya o pagdesisyon kung iraratipika ang Kumbensyon; bumuo ng mga ispesipikong mensahe para makumbinsi sila, at tumukoy o lumikha ng mga oportunidad para sa pagtutulak ng mga panukala.

► Mga Gawain:

Pag-usapan ang mga sumusunod na katanungan, italaga ang mga suhestyon at ideya sa ibinigay na flipchart.

- Sino ang mga mahahalagang tao na responsable sa ratipikasyon?
- Sino ang dapat maging pokus ng ating pagtutulak?
- Ano-ano ang mga pinakamainam na mensaheng pwedeng gamitin?
- Ano ang mga oportunidad para sa pagtutulak ng mga panukala - papaano lilikhain ang mga pagkakataong ito?
- Papaano tayo makikipagtulungan sa ibang mga unyon at kakampi sa pagbuo ng nagkakaisang kampanya?

Balikan ang mga mapang nilikha sa aktibidad 4, kung mayroon.

Mga Karagdagang Materyales

Pangkampanya ng mga GUF

Lumikha ng pare-parehong mga materyales para sa kampanya ng C190 at R206 ang IndustriALL, UNI Global Union, International Domestic Workers Federation (IDWF), Public Services International (PSI) at ang International Federation of Journalists (IFJ) na magagamit ng kanilang mga kasapi. Kabilang dito ang logo, poster, at leaflet.

Leaflet:

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ilo190flyer-e.pdf>

Poster:

http://www.iuf.org/w/sites/default/files/poster_ilo_convention_190_en.pdf

Logo ng C190:

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ILO190EN.pdf>

AKTIBIDAD 6

PAKIKIPAG-USAP PARA MARATIPIKA ANG C190

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 2-3 Oras

Kagamitang Kailangan:

- Mga Kopya ng Kumbensyon 190 at Rekomendasyon 206

Layunin:

- Para mabuo at maintindihan ang mga pangunahing argumento sa pagtutulak ng ratipikasyon ng C190 - sa konteksto ng tripartite na negosasyon.

Mga Gawain:

Isa itong aktibidad ng pag-role play. Ipagpalagay na nagsasagawa ang ILO ng isang tripartite na pagpupulong matapos ang pagtutulak ng mga unyon upang pag-usapan ang ratipikasyon ng C190. Mahalagang bumuo ng mga argumento at posisyon ng negosasyon para paghandaan ang pulong. Para sa aktibidad, aakuin ng mga kalahok ang papel ng mga kinatawan ng mga manggagawa, employer, at gobyerno. Dapat magsilbi ang tagapagdaloy bilang opisyal ng ILO na pinapadaloy ang pulong (maaari ring tumukoy ng ibang tao na maaaring gampanan ito, posible ang mga taga ILO mismo!). Ayusin ang porma ng praktis alinsunod sa realidad sa inyong bansa.

1. Organisahin ang mga kalahok sa tatlong grupo - Manggagawa, Employer, at Gobyerno - at sabihan silang sumangguni sa kani-kanilang activity sheet (nasa baba) at sa mga teksto ng Kumbensyon 190 (sa kabuuan o pagsusuma nito) at Rekomendasyon 206.

Ikakatawan ng unang grupo ang interes ng mga **manggagawa**. Dapat hikayatin ang grupo na isaalang-alang ang interes ng lahat ng mga manggagawa sa ratipikasyon ng C190, kabilang ang mga nasa pribado at pampublikong sektor, manggagawang impormal at walang katiyakan, pati na rin ang swelduhang staff, lalaki at babae, at lahat ng mga manggagawa sa komunidad.

Ikakatawan ng ikawalang grupo ang mga **employer**. Dapat kabilang dito ang magrerepresenta sa mga kumpanyang transnasyunal, malalaking pambasang kumpanya at mga negosyong pagmamay-ari ng estado, pati na rin ang mga small and medium-sized enterprise (SMSE).

Ang ikatlong grupo naman ang kakatawan sa **gobyerno**. Dapat kabilang dito ang mga kinatawan ng mga pinuno ng gobyerno (hal. Presidente), ang Kagawaran ng Paggawa, Kagawaran ng Kababaihan/Ekwalidad, Kagawaran ng Katarungan, Kagawaran ng Kaunlarang Panekonomiya (o kapareho nito), at/o iba pang angkop na mga departamento ng gobyerno.

2. Sabihan ang bawat grupo na magsagawa ng preparatory meeting para:
 - a. **Magtalaga ng papel sa bawat kalahok.** Sa grupo ng mga manggagawa, siguraduhin na may hindi bababa sa isang tao na kumakatawan sa mga manggagawa sa pampublikong sektor, pribadong sektor, manggagawang walang katiyakan o impormal, atbp. Sa grupo ng mga employer, siguraduhin na may kinatawan ang mga kumpanyang transnasyunal, malalaking pambansang kumpanya at mga negosyong pagmamay-ari ng estado, at mga small and medium-sized enterprise (SMSE). Sa grupong kumakatawan sa mga gobyerno, siguraduhin na may kinatawan ang bawat ministeryo/departamento.
 - b. **Maghalal ng punong tagapagsalita.** Ipagpapalagay na ang pinuno ng gobyerno ang magiging pangunahing tagapagsalita para sa grupo ng Gobyerno.
 - c. **Pag-isipan ang mga layunin at maghanda ngistratehiya sa negosasyon.** Ito ay para sumangguni sa teksto ng C190 at R206 at pagpasyahan kung sang-ayon o hindi ang grupo sa mga pangunahing probisyon; alin ang dapat isama sa batas o hindi; kung dapat ba iratipika ang C190 at alin sa mga rekomendasyon ng R206 ang dapat na ipatupad. Maaaring pagpasyahan ng mga grupo kung aling mga isyu ang kanilang iaatras kung kakailanganin, at alin ang mga hindi nila handang bitawan.
 - d. **Maghanda ng mga maikling gabay** para sa pambungad na pananalita ng punong tagapagsalita na naglalatag ng posisyon ng grupo.
3. Pagkatapos ng pagpupulong ng bawat grupo, ipatawag ang unang plenaryo ng tripartite na pagpupulong. Kung may espasyo, paupuin ang mga grupo sa tatlong bloke na hugis horseshoe na nakaharap sa kinatawan ng ILO na nagpapadaloy ng pulong.
4. Imbitahan ang kinatawan ng bawat grupo na magbigay ng pambungad na pananalita, simula sa grupo ng mga employer, susundan ng mga manggagawa, panghuli ang gobyerno. Orasan ang mga talumpati - maaaring tig-limang minuto bawat kinatawan. Magbigay ng ilang minutong karagdagan para sa mga inisyal na komento at pagtugon sa mga talumpati.
5. I-adjourn ang plenaryo at sabihan ang bawat grupo na bumalik sa kani-kanilang mga diskusyon upang:
 - a. **Pag-isipan at suriin ang mga talumpati** sa pambungad na plenaryo at
 - b. **Baguhin ang mga posisyon sa negosasyon kapag kinakailangan**
 - c. **Maghanda naman mga maikling gabay** para sa mga kinatawan

Orasan ang pag-uusap - bigyan ng aabot sa bente minuto.
6. Itipon muli ang plenaryo at imbitahan ang kinatawan ng grupo ng mga manggagawa at employer para magsalita. Susunduan ito ng pagtugon ng gobyerno.
7. Buksan ang pulong para sa pag-uusap at negosasyon hinggil sa mga punting lumabas. Bilang kinatawan ng ILO, tungkulin mong hikayatin ang tatlong delegasyon na magkasundo, at kung maaari, sang-ayunan ang ratipikasyon ng C190.
8. Sa pagtatapos ng negosasyon, tapusin na rin ang aktibidad. Magsagawa ng maikling pag-uusap sa plenaryo para isuma ang mga natutunan sa pamamagitan ng pagtatanong ng mga sumusunod:
 - Ano ang pinakamadalas na dahilan ng pagtutol sa ratipikasyon - mula sa mga employer? Mula sa gobyerno?
 - Ano ang mga pinakamahalagang pagtugon na maaring isulong ng mga manggagawa?
 - Ano ang kailangan ng mga unyon para maghanda sa totoong mga negosasyon?

Pakikipag-usap para maratipika ang C190

Grupo ng mga Manggagawa

► Mga Gawain:

Kayo ang delegasyon ng mga kinatawan ng mga manggagawang inimitahan na makilahok sa tripartite na pagpupulong para pag-usapan ang C190 at R206. Ang inyong pangunahing layunin ay ang pagsang-ayon ng gobyerno sa ratipikasyon ng Kumbensyon at pagpapatupad ng mga mga rekomendasyong kasama sa R206.

1. **Maglaan ng ispesipikong papel para sa bawat kalahok. Siguraduhin na may kakatawan sa mga manggagawa sa pampublikong sektor, pormal na pribadong sektor, walang katiyakan o impormal na ekonomiya, atbp.**
2. **Maghalal ng punong tagapagsalita.**
3. **Pag-isipan ang mga layunin at maghanda ngistratehiya para sa negosasyon. Sumangguni sa teksto ng C190 at R206.**
 - a. Tukuyin ang mga pinakaimportanteng argumento para sa ratipikasyon
 - b. Tukuyin ang pinakaimportanteng rekomendasyon sa loob ng R206 na praktikal na pagpapatupad, at pagkasunduan kung ano dapat ang mga prayoridad
 - c. Tukuyin ang mga isyu na sa tingin ninyong tututulan ng mga employer o ng gobyerno
 - d. Magkasundo sa istrategiya sa negosasyon (mga isyung nais ninyong bigyang diin, hindi bibitawan, o handang iatras).
 - e. Tandaan na binibigay lamang ng C180 at R206 ang minimum na mga pamantayan. Ano ang mga karagdagang sugnay na susubukan ninyong isingit?
4. **Maghanda ng maikling gabay para sa pambungad na talumpati ng punong tagapagsalita sa pulong na naglalatag ng posisyon ng grupo.**

Pakikipag-usap para maratipika ang C190

Grupo ng mga Employer

► Mga Gawain:

Kayo ang delegasyon ng mga kinatawan ng mga employer na naimbitahan na makilahok sa tripartite na pagpupulong para pag-usapan ang C190 at R206. Ihanda ang inyong posisyon sa negosasyon sa Grupo ng mga manggagawa at ng Gobyerno sa pag-uusap ng ratipikasyon ng C190 at implementasyon ng R206.

1. **Maglaan ng ispesipikong papel para sa bawat kalahok. Siguraduhin na may kakatawan sa pormal na pribadong sektor, small and medium-sized enterprise, ang self-employed, atbp.**
2. **Maghalal ng punong tagapagsalita.**
3. **Pag-isipan ang mga layunin at maghanda ng istrategiya para sa negosasyon. Sumangguni sa teksto ng C190 at R206.**
 - a. Tukuyin ang mga isyu sa C-80 at R206 na makakaapekto sa inyong mga miyembro
 - b. Aling mga elemento ang tatanggapin ninyo - at alin ang tututulan?
 - c. Pagkasunduan ang isang istrategiya sa negosasyon (mga isyu na nais ninyong bigyang diin, hindi bibitawan, o kayang iatras)

Ilang pangamba ang lumabas sa mga naunang pag-uusap sa inyong mga miyembro:

 - May mga hakbang ba na maaaring magresulta sa dagdag na gastos para sa mga employer?
 - Bakit dapat panagutin ang mga employer sa kasalanan ng kanilang mga manggagawa?

Pakikipag-usap para maratipika ang C190

- Mayroon bang panganib na papanagutin ang mga employer sa mga insidente ng karahasan at pang-aabuso sa labas ng lugar paggawa? Partikular:
 - Papaano kami papanagutin para sa karahasan sa tahanan?
 - Papaano kami papanagutin sa karahasan at pang-aabuso kapag bumabiyahe ang mga manggagawa papasok at paalis mula sa trabaho?
 - Gagawa ba ang mga bagong batas ng karagdagang burukrasya at red tape para sa mga employer, lalo na sa mga maliliit na kumpanya?
 - May mga panukala ba sa C190 at R206 na magpapalakas sa kapangyarihan ng mga unyon at mangingialam sa pagpapatakbo ng mga kumpanya?
 - Mangangahulugan ba ang mga bagong regulasyon na maaaring tumigil na lamang ang mga manggagawa sa pagtrabaho o produksyon kung sa tingin nila ay nasa panganib sila ng karahasan?
4. **Maghanda ng maikling gabay para sa pambungad na talumpati ng punong tagapagsalita sa tripartite na pulong upang ilatag ang posisyon ng grupo.**

Delegasyon ng Gobyerno

► Mga Gawain:

Kinakatawan ninyo ang Gobyerno. Kailangan ninyong paghandaan ang inyong posisyon sa negosasyon sa mga grupo ng mga manggagawa at employer ukol sa pag-uusap patungkol sa ratipikasyon ng C190.

1. **Maglaan ng ispesipikong papel para sa bawat kalahok. Siguraduhin na may kakatawan bilang pinuno ng gobyerno (hal. Opisina ng presidente), Kagawaran ng Paggawa, Kagawaran ng Kababaihan/Ekwalidad, Kagawaran ng Katarungan, Kagawaran ng Ekonomiya (o mga kapareho nito), at/iba pang mga angkop na departamento.**
2. **Ang kinatawan ng pinuno ng gobyerno ang inyong magiging tagapagsalita.**
3. **Pag-isipan ang mga layunin at maghanda ngistratehiya para sa negosasyon. Sumangguni sa teksto ng C190 at R206.**
 - a. Tukuyin ang pinakaimportanteng mga elemento ng C190 na maaaring makaapekto sa mga polisiya o ekonomiya ng bansa
 - b. Tukuyin ang mga elemento ng C190 na magresulta sa mas mataas na gastusin ng gobyerno o hahamon sa inyong kasalukuyang kapasidad
 - c. Tukuyin ang mga isyu na sa tingin ninyong tututulan ng mga manggagawa o employer.
 - d. Tukuyin ang mga elemento ng C190 at R206 na inyong tatanggapin o pag-iisipan
 - e. Pagkasunduan ang isang istrategiya sa negosasyon (mga isyung nais ninyong bigyang diin at hindi handang atrasan)

Ilang mga pangamba ang lumabas sa mga naunang konsultasyon sa mga tagapagpayo ng mga kagawaran:

- May implikasyon ba sa budget ang ratipikasyon?
 - Magsisilbing balakid ba ang ratipikasyon sa pagkuha ng mga kumpanya ng mas maraming manggagawa, partikular ang kababaihan, dahil sa pangambang pananagutin sila sa mga insidente ng karahasan?
 - Mayroon ba tayong kapasidad para sa pagpapatupad ng mga mapagkakasunduang panibagong batas at regulasyon?
 - Mayroon ba tayong kapasidad para magbigay ng kinakailangang kasanayan?
 - Papaano natin ipapatupad ang panibagong mga batas sa impormal na ekonomiya?
4. **Maghanda ng maikling gabay sa pambungad na pananalita ng punong tagapagsalita sa triparite na pulong na naglalalatag ng posisyon ng gobyerno.**

Karagdagang Impormasyon

C190 - ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190)

Ito ang buong teksto ng orihinal na C190.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

R206 – ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206)

Ito ang buong teksto ng orihinal na R206.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Video: Ano ang C190? Sama-samang Kampanya ng mga GUF

Isa itong video na pinapaliwanag ang ilan sa mahahalagang aspeto ng Kumbensyon.

<https://www.dropbox.com/s/gqbqgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini guide sa C190 at R206, International Trade Union Confederation (ITUC)

Binibigyang diin ng miniguide ang ilan sa pinakaimportanteng bahagi ng C190 at R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

ITUC Video

[#RATIFYC190 FOR A WORLD OF WORK FREE FROM VIOLENCE AND HARASSMENT \(ENG\)](#) - YouTube

AKTIBIDAD 7

INTEGRASYON NG C190 AT R206 SA MGA COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT AT POLISIYA SA LUGAR PAGGAWA

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 2-3 Oras

Kagamitang Kailangan:

- Flipchart at bolpen
- Kabitan ng mga flipchart, angkop na mga pader, o display board

Layunin:

- Lumikha at magpatupad ng mga ispesipikong probisyong kasama sa C190 at R206 upang isama ang karahasan at pang-aabuso sa mga collective bargaining agreement. Maaari ito maging mga kasunduan sa lugar paggawa, buong kumpanya, pambansa, o sektoral. Posibleng kasama rito ang mga polisiya sa lugar paggawa patungkol sa kaligtasan at kalusugan, na pinapalalim lalo sa Aktibidad 9.

Pangunahing idinisenyo ang aktibidad para sa mga kinatawan ng unyon na may sahod ang mga miyembro sa mga pormal na kaayusan na may kilalang employer, pero pwede ring maangkop ito sa ibang mga grupo ng manggagawa. Halimbawa, kung ito ay unyon ng mga self-employed workers o mga miyembro ng impormal na ekonomiya, maaaring kasama sa collective bargaining agreement ang sangay ng gobyerno (tulad ng pulisiya) o ang lokal na awtoridad na may malaking kapangyarihan sa kondisyon sa pagtatrabaho, sa halip na ang employer.

Mga Gawain:

1. Organisahin ang mga kalahok sa maliliit na grupo, base sa mga ispesipikong sektor o lugar paggawa kung makakaya. Magpasya kung magkakaroon ng mga grupo na puro lalaki at babae, o paghahaluin ang mga kalahok ayon sa kasarian.
2. Ibahagi, basahin, at pag-usapan nang sandali ang handout na 'Mga Rekomendasyon ng ILO para sa mga polisiya sa lugar paggawa' (nasa ilalim), siguraduhin na naiintindihan ng lahat ang mga minumungkahi.
3. Ibahagi at basahin ang activity sheet (sa ilalim) sa lahat ng mga kalahok
4. Ipakilala ang aktibidad:
 - Hangga't maaari, gumamit ng mga halimbawa mula sa seksyo 2.5 "Collective Bargaining tungkol sa Karahasan at Pang-aabuso sa Mundo ng Paggawa" sa gabay para sa mga tagapagdaloy para ilarawan ang mga posibleng sagot
 - Kung nakumpleto na ng grupo ang Aktibidad 3 (Mga Dahilan & Panganib ng Karahasan at Pang-aabuso), sumangguni sa mga resulta nito imbis na ulitin ang unang tanong.

- Kung may mga mahahalagang kolektibong kasunduan tulad ng binanggit sa ikatlong tanong, kumuha ng mga kopya kung kakayanin at ibahagi sa lahat ng mga kalahok upang pag-usapan kung papaano ito papalakasin o aamyendahan
 - Imbis na pangkalahatang mga prinsipyo, hikayatin ang lahat na magbigay ng mga praktikal na mungkahi ispesipiko sa kanilang lugar paggawa o sektor at ang mga partikular na uri ng karahasan na hinaharap ng mga manggagawa.
5. Maghanda ng apat na flipchart na ikakabit sa mga display board, pader, o iba pang espasyong kita ng lahat ng mga kalahok. Lagyan ng pamagat ang mga ito, tig-isang 'Praktikal na Pagkilos', 'Mga Proseso', 'Pagsasanay' at 'Pag-monitor at Ebalyuwasyon'.
 6. Pagkatapos ng mga grupo sa aktibidad, imbitahan ang bawat isa na ipresenta ang kanilang mga mungkahi sa plenaryo.
 7. Habang nagbabanggit ng mga ispesipikong mungkahing sugnay ang mga grupo, itala ang mga ito sa angkop sa flipchart.
 8. Sa pagtatapos ng sesyon, isuma ang mga mungkahing nakalagay sa bawat flipchart.

Integrasyon ng C190 at R206 sa mga Collective Bargaining Agreement

Mga Mungkahi ng ILO para sa polisiya sa lugar paggawa

Iginigiit ng Kumbensyon 190 na dapat magpatupad ang mga employer, manggagawa - kasama ang kanilang mga kinatawan - ng polisiya sa lugar paggawa patungkol sa karahasan at pang-aabuso, kabilang ang karahasan base sa kasarian.

Ayon sa R206, dapat kasama sa polisiya sa lugar paggawa ang:

- Isang deklarasyon na hindi pahihintulutan ang karahasan at pang-aabuso
- Pagtatatag ng mga programa para pigilan ang karahasan at pang-aabuso na may klarong mga layunin.
- Klarong depinisyon ng mga responsibilidad ng mga employer at manggagawa
- Mga hakbang para sa eliminasyon at pagpigil sa karahasan at pang-aabuso, kabilang ang:
 - Pagkakaroon ng impormasyon patungkol sa mga proseso ng pagrereklamo at imbestigasyon
 - Siguraduhin na isasaalang-alang at aaksyunan ang lahat ng mga insidente ng karahasan at pang-aabuso
 - Proteksyon ng identidad ng mga sangkot sa mga kaso, kabilang ang mga pagrereklamo at saksi
 - Proteksyon ng mga pagrereklamo, biktima, at saksi laban sa pambibiktima o paghihiganti

Tandaan, ito ang minimum na dapat mayroon ang mga polisiya, at dapat magtulak ang mga unyon ng mas komprehensibong mga polisiya. Maaaring kabilang dito ang:

- Komprehensibong depinisyon ng karahasan at pang-aabuso
- Pagsaklaw sa lahat ng mga manggagawa, at sa mundo ng paggawa, kabilang ang pagkilala sa mga bulnerableng grupo

Integrasyon ng C190 at R206 sa mga Collective Bargaining Agreement

Layunin:

Integrasyon ng C190 sa mga collective bargaining agreement.

Mga Gawain:

A. Pag-usapan ang mga sumusunod na katanungan:

1. Ano ang mga pinakamalaking panganib ng karahasan at pang-aabuso sa ating lugar paggawa o sektor?
2. Anong praktikal na hakbang ang dapat gawin ng employer upang mapigilan o mabawasan ang mga panganib at magsulong ng non-discrimination at pagkakapantay-pantay?
3. May mga kolektibong kasunduan na bang umiiral na maaaring palakasin o amyendahan para tugunan ang karahasan at pang-aabuso?
4. Anong mga proseso ang dapat na ipatupad kung makaranas ang isang manggagawa ng insidente o banta ng karahasan o pang-aabuso?
5. Anong pagsasanay ang dapat ibigay sa mga manager at empleyado?
6. Papaano dapat ang pag-monitor at ebalyuwasyon ng employer at unyon ng mga polisiya at proseso para sa pagpigil sa karahasan at pang-aabuso?

B. Gamit ang flipchart na binigay, lumikha ng apat na maiikling sugnay bilang basehan ng negosasyon sa employer kung saan may:

- Praktikal na hakbang
- Mga Proceso
- Pagsasanay
- Pag-monitor at ebalyuwasyon

C. Magtalaga ng magpepresenta ng mga mungkahi sa plenaryo

- Mga kinatawan para sa resolusyon ng mga reklamo at pagpapatupad ng mga desisyon
- Parusa, remedyo, at suporta para sa mga biktima/survivor
- Komite ng mga manggagawa at management para bantayan ang pagpapatupad ng mga polisiya
- Pagsasanay at pagtataas ng kamalayan tungkol sa polisiya
- Pagpapatupad, pagmo-monitor, at ebalyuwasyon para siguraduhin na epektibo ang polisiya
- Dapat may pagtugon na malay sa kasarian

AKTIBIDAD 8

PAG-OORGANISA SA IBA'T IBANG BANSA GAMIT ANG C190

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 1 Araw

Kagamitang Kailangan:

- **Lugar para sa pagpupulong ng mga maliliit na grupo sa tatlong magkakaibang lungsod/bansa, at bawat isa ay may:**
 - laptop, mikropono, camera
 - magandang koneksyon sa internet
- **Lokal na tagapagdaloy sa bawat grupo**

Layunin:

- **Bumuo ng kampanya patungkol sa karahasan at pang-aabuso bilang pakikiisa at para sa pakikipagtulungan sa pagitan ng mga unyon sa iba't ibang bansa, at para bigyang diin ang kahalagahan ng pakikipagtrabaho ng mga unyon sa magkakaibang bansa at sektor.**

Isa itong halimbawa ng isang araw na programa patungkol sa Pag-oorganisa sa iba't ibang bansa upang wakasan ang karahasan laban sa kababaihan. Pinagsasama ang lokal at maliliit na pangkatang gawain sa online na pag-uusap ng mga grupo. Gumagamit ang programa ng video conferencing software (hal. Zoom, Microsoft Teams, BlueJeans) para ikabit ang mga grupo sa isa't isa sa magkakaibang bansa. Isa itong paghahalo ng “tradisyunal” na face-to-face na pag-uusap ng mga maliit na grupo at interaksyon online mula sa magkakaibang bansa.

Halimbawa lamang ito kung papaano maaaring idisenyo ang isang aktibidad katulad nito, sa pagtingin na may tatlong grupo lamang na magbabahagi ng impormasyon at ideya sa loob ng isang araw. Pwedeng organisahin mismo ng mga unyon ang aktibidad sa pakikipagtrabaho nila sa iba't ibang bansa, o bilang bahagi ng kampanyang organisado ng isang global union federation.

Para maging simple, ipinagpapalagay dito na gumagamit ang tatlong grupo ng parehong lengguwahe. Posible ring magtrabaho ng may dalawa o higit pang wika na may sabay-sabay na pagsasalin. Nangangailangan ito ng isang grupo ng mga tagapagsalin na makakapag-online para sa mga plenaryong sesyon.

Mapapatupad din ito ng mga unyong nag-oorganisa ng mga miyembro sa ispesipikong kumpanyang transnasyunal, maaari para sa integrasyon ng mga prinsipyo ng C190 at R206 sa mga Global Framework Agreement, sa loob ng mga industriya na may malaking internasyunal na supply chain, o para sa mga grupo ng mga kinatawan ng unyon mula sa mga karatig bansa na nais mag-organisa ng rehiyonal na kampanya. Maaari rin itong gamitin ng mga unyon upang matuto sa iba na naging matagumpay sa kanilang kampanya para sa ratipikasyon.

Halimbawa ng isang online na programa ng pagkatuto sa pagitan ng mga grupo:

Pag-oorganisa sa iba't ibang mga bansa upang wakasan ang karahasan laban sa kababaihan

Oras (CET)	UNANG GRUPO (Cairo, Ehipto)		IKAWALANG GRUPO (Amman, Jordan)		IKATLONG GRUPO (Karachi, Pakistan)	
08:00	09:00	Pambungad at Pagbati	09:00	Pambungad at Pagbati	12:00	Pambungad at Pagbati
08:30	09:30	Pangkatang Gawain: Pag-intindi sa Karahasan base sa Kasarian	09:30	Pangkatang Gawain: Pag-intindi sa Karahasan base sa Kasarian	12:30	Pangkatang Gawain: Pag-intindi sa Karahasan base sa Kasarian
09:30	Pagkilala at pagbati ng mga grupo					
09:45	Video: “Kuwento ng karahasan at pang-aabuso ng mga manggagawa” (IndustriALL, 2017) https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY (1:37)					
09:50	Pag-uulat ng mga aktibidad ng mga grupo at Diskusyon					
11:00	12:00	Pahinga	12:00	Pahinga	15:00	Pahinga
12:00	13:00	Pangkatang Gawain: Paggamit sa C190 upang tugunan ang karahasan sa tahanan	13:00	Pangkatang Gawain: Paggamit sa C190 upang tugunan ang karahasan sa tahanan	16:00	Pangkatang Gawain: Paggamit sa C190 upang tugunan ang karahasan sa tahanan
13:00	Pag-uulat ng mga aktibidad ng mga grupo					
13:30	Diskusyon: Pagkakaisa sa iba't ibang bansa upang wakasan ang karahasan laban sa kababaihan					
14:00- 15:00	15:00- 16:00	Pangkatang Gawain: Konklusyon at Mga Plano ng Pagkilos	15:00- 16:00	Pangkatang Gawain: Konklusyon at Mga Plano ng Pagkilos	18:00- 19:00	Pangkatang Gawain: Konklusyon at Mga Plano ng Pagkilos

Mga Gawain ng Tagapagdaloy ng Programa:

1. Bago magsimula, pag-usapan ang programa at mga aktibidad sa mga lokal na tagapagdaloy at ibahagi ang programa at mga handout sa mga kalahok para sa lokal na pag-print (o gamit ang projector). Tingnan ang oras ng programa para siguraduhin na tugma ito sa mga time zone at iskedyul ng mga kalahok. Magtalaga ng tagapagdaloy ng programa sa mga plenaryo at pangkalahatang koordinasyon, at isang punong-abala para magbigay ng suportang teknikal, tingnan ang kontribusyon sa online “chat”, pag-record ng sesyon, atbp.
2. Magsisimulang online ang programa sa pagsalubong ng mga lokal na tagapagdaloy sa mga kalahok, pagpapakilala sa isa’t isa, at pagpapakilala ng programa ng araw.
3. Ipapakilala rin ng bawat lokal na tagapagdaloy ang unang pangkatang gawain: **Pag-intindi sa Karahasan base sa Kasarian** (tingnan ang Aktibidad 2). Pagkatapos, magtatalaga ang bawat grupo ng isa o dalawang kalahok na maghanda ng maikling ulat (hindi lalagpas sa 10 minuto) at presentasyon sa online na plenaryo.
4. Kokonekta ang lahat ng mga grupo sa video conference ng plenaryo. Ipapakilala ng bawat tagapagdaloy (o tinalagang kalahok) ang kanilang grupo sa plenaryo, mabilis na ilalarawan ang kanilang unyon, okupasyon, posisyon, atbp.
5. Ipakita ang video bilang pambungad sa plenaryong diskusyon
6. Imbitahan ang bawat grupo na ipresenta ang kanilang mga ulat mula sa aktibidad na *Pag-intindi sa Karahasan base sa Kasarian*
7. Isuma ang mga pangunahing punto na lumabas sa mga ulat at buksan ang plenaryo sa kontribusyon at pag-uusap, bigyang diin ang paghahambing at pagkakaiba sa pagitan ng mga ulat.
8. I-adjourn ang sesyon para magpahinga
9. Pagkatapos ng pahinga, ipapakilala ng bawat lokal na tagapagdaloy ang ikalawang pangkatang gawain: **Paggamit ng C190 upang tugunan ang karahasan sa tahanan** (tingnan ang Aktibidad 11). Magtalaga ulit ng isa o dalawang kalahok na maghahanda ng maikling ulat (hindi lalagpas sa 10 minuto) at presentasyon sa online na plenaryo
10. Babalik ang lahat ng mga grupo sa plenaryong video conference, at iimbitahan ang bawat grupo na ipresenta ang kanilang mga ulat patungkol sa aktibidad na Pag-intindi ng Karahasan batay sa Kasarian.
11. Pagkatapos ng presentasyon ng mga grupo, ipakilala nang mabilis ang isang diskusyon sa plenaryo patungkol sa **Pagkakaisa sa iba’t ibang bansa upang wakasan ang karahasan laban sa kababaihan**, itanong:
 - a. Ano ang magagawa natin para suportahan ang isa’t isa sa mga kampanya upang wakasan ang karahasan laban sa kababaihan?
 - b. Ano ang matututunan natin sa isa’t isa?
 - c. Ano ang mga praktikal na hakbang na pwede nating gawin nang sama-sama?
12. Isara ang plenaryo.
13. Sa panghuling pangkatang gawain, pag-usapan kasama ang mga kalahok kung ano ang kanilang natutunan mula sa mga aktibidad ng araw at ano ang nais nilang gawin dahil dito - bilang grupo o indibidwal. Ito dapat ang magiging basehan ng isang plano ng pagkilos na isasama ang mga konklusyon mula sa panghuling pag-uusap sa plenaryo.

AKTIBIDAD 9

INTEGRASYON NG C190 AT R206 SA POLISIYA PATUNGKOL SA OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

PART 1.

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 1.5 Oras

Kagamitang Kailangan:

- Mga colored card (kasing laki ng postcard)
- Flipchart at mga Marker
- Mga pin, sticky tape, o adhesive (hal. BluTac)
- Sapat na espasyo sa pader o display board para ikabit ang mga card

Layunin:

- Tulungan ang mga aktibista na tukuyin ang mga salik ng panganib para sa karahasan at pang-aabuso sa kanilang sektor o lugar paggawa.

Binibigyan ng aktibidad na ito ng pagkakataon ang mga kalahok na tukuyin ang mga panganib at banta na maaaring taasan ang posibilidad ng karahasan at pang-aabuso. Makakatulong ito sa pagbuo ng mas magandang argumento sa negosasyon, at mas matibay na polisiyang OSH na pipigil at tutugon sa karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa.

Mga Gawain:

1. Organisahin ang mga kalahok sa maliit na grupo - base sa sektor, lugar paggawa, o okupasyon kung kakayanin. Bigyan ang bawat grupo ng tatlong set ng card, maaaring tig-lima, isang flipchart, at marker.
2. Gamit ang mga tanong (at/o halimbawa ng sample risk assessment questionnaire o survey na mahalaga sa kanilang sektor), sabihan ang mga kalahok na pag-isipan ang mga salik na nagpapalala ng panganib ng karahasan at pang-aabuso sa kanilang sektor. Ipatala sa kanila ang mga ito sa mga card na binigay. Makakatulong ang seksyon 1.3 'sino ang nasa pinakamalaking panganib' para sa mga kalahok na maaaring walang karanasan sa pagtukoy ng mga panganib.
3. Maghanda ng tatlong eryleng kakabitan ng mga card - isang 'high risk', 'medium risk', at 'low risk'.
4. Sa pagkumpleto ng mga card, sabihan ang bawat grupo na suriin kung gaano kalaki ang banta ng bawat salik na natukoy, at idikit ang mga card sa angkop na lugar.
5. Pagkatapos, sa pagsasaalang-alang ng mga salik na may 'high' o 'medium' risk, gamit ang flipchart at marker, sabihan ang mga kalahok na pag-usapan kung anong mga hakbang ang kasalukuyang umiiral para tugunan ang mga ito, kabilang kung ano ang mga panukala na dapat ipatupad para sa mga ito.
6. Sabihan ang mga kalahok na ibahagi ang mga ito sa pag-uusap sa plenaryo.

Maaaring isama ang mga sample risk assessment checklist/questionnaire/survey sa aktibidad, lalo na kung may karanasan ang mga kalahok at/o pagsasanay bilang mga kinatawan sa kalusugan at kaligtasan. Maaaring gamitin ng mga kalahok ang mga sample ng kanilang sariling unyon, o pwede ninyong ibahagi ang isa sa mga halimbawa na nasa ilalim:

Mga Sample Risk Assessment

- Lumikha ang CUPE sa Canda ng sample na violence hazard assessment/inspection checklist para sa pagtutukoy ng karahasan mula sa mga third party. https://cupe.ca/sites/cupe/files/05_-_violence_hazard_assessment_and_inspection_checklist_-_final.pdf
- <https://workplacenl.ca/site/uploads/2019/06/20191203-Workplace-Violence-Risks-web.pdf>

AKTIBIDAD

Pagtukoy ng mga Banta at Panganib ng Karahasan at Pang-aabuso

► Mga Layunin:

Para tulungan tayong maintindihan ang mga salik ng panganib para sa karahasan at pang-aabuso sa ating lugar paggawa o sektor.

► Mga Gawain:

Organisahin ang mga kalahok sa maliliit na grupo. Mula sa inyong sariling karanasan, pag-isipan ang mga panganib ng karahasan at pang-aabuso sa inyong lugar paggawa o sektor. Itala ang bawat halimbawa sa isang card. Pag-isipan ang sumusunod sa inyong diskusyon:

- Nilalagay ba ng organisasyon ng trabaho sa karahasan at pang-aabuso ang mga manggagawa? Paano?
- May babala ba ng karahasan at pang-aabuso ang mga kondisyon o kaayusan ng paggawa?
- Ang trabaho ba ay walang katiyakan?
- May panganib ba ng karahasan at pang-aabuso ang paraan ng pamamahala ng mga empleyado ng mga supervisor, manager, o ng HR?
- Nahaharap ba ang mga manggagawa sa ispesipikong panganib, tulad ng hindi ligtas na pakikipag-ugnayan sa mga third party? Pagtatrabaho nang mag-isa o sa mga pribadong tahanan? Nagtatrabaho sa gabi? Humahawak ng pera o iba pang mga mahahalagang bagay?
- May mga bulnerableng sektor ba sa ating sektor? Nahaharap ba sila sa mas mataas na banta ng karahasan at pang-aabuso? Nakakaranas ba ng diskriminasyon ang mga ito sa trabaho?
- May kultura ba ng machismo at seksismo sa trabaho?

Pagkatapos sagutin ang mga ito, pag-isipan kung high risk, medium risk, o low risk ang bawat isa. Idikit ang mga ito sa angkop na bahagi sa flipchart, pader, o display board.

Pag-isipan ang mga salik na high at medium risk. Anong mga hakbang na ang umiiral upang tugunan ang mga ito, at ano pa ang kailangan para sa mga ito? Itala ang inyong mga ideya sa flipchart at ibahagi sa inyong diskusyon sa plenaryo.

INTEGRASYON NG C190 SA C190 AT R206 SA POLISIYA PATUNGKOL SA OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

PART 2.

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na kinakailangan:

- 2 Oras

Kagamitang Kailangan:

- Mga dokumento hinggil sa polisiya sa OSH sa mga lugar paggawa ng mga kalahok (kung mayroon)
- Flipchart at mga Marker

Layunin:

- Integrasyon ng C190 AT R206 sa polisiya ng lugar paggawa patungkol sa OSH.

Binibigyan ng pagkakataon ng aktibidad ang mga kalahok na pag-isipan ang mga posibleng pagbabago sa mga polisiya sa occupational safety and health upang bawasan ang pagharap ng mga manggagawa sa potensyal na karahasan at pang-aabuso. Integrasyon ng kaalamang ito sa mga polisiya ng OSH.

Mga Gawain:

1. Organisahin ang mga kalahok sa maliliit na grupo ayon sa kanilang lugar paggawa o sektor.
2. Kung mayroon, magbahagi ng kopya sa mga kalahok ng kasalukuyang polisiya sa OSH sa kanilang lugar paggawa. Kung mula sa magkakaibang lugar ang mga kalahok, pumili ng isang polisiya na pag-uusapan. **O**, kung walang mga polisiyang makukuha, magbahagi ng mga kopya ng halimbawa ng polisiya sa occupational health and safety na ibinigay (tingnan sa baba).
3. Sabihan ang lahat ng mga grupo na basahin ang kasunduan at pag-usapan:
 - a. Saklaw ba ng polisiya ang karahasan at pang-aabuso?
 - b. Mayroon bang pagtanaw sa kasarian ang polisiya?
 - c. Ano ang mga malalaking pagbabagong kinakailangan?
4. Gamit ang mga flipchart na binigay, sabihan ang bawat grupo na itala ang kanilang **anim na pinakaimportanteng minumungkahing pagbabago** sa kasunduan na isasali ang karahasan at pang-aabuso sa dokumento.
5. Pagkatapos ng aktibidad, imbitahan ang bawat grupo na ipresenta ang kanilang mga mungkahi sa plenaryo.
6. Isuma ang mga pangunahing punto na lumabas sa mga presentasyon.
7. Bigyang pansin ang mga mahahalagang elemento ng C190 at R206 na tumutugon sa pangangasiwa sa occupational safety and health (tingnan ang seksyon 2.2 “Integrasyon ng Karahasan at Pang-Aabuso sa Occupational Safety and Health”, at tanunging ang mga kalahok kung nasama ito sa kasunduan?
 - a. Ang mga manggagawa at kanilang kinatawan ay:

- may **karapatang lumahok** sa disensyo, implementasyon, at pag-monitor ng polisiya sa lugar paggawa patungkol sa kalusugan at kaligtasan, kabilang ang mga risk assesment at pagtukoy ng mga panganib.
 - **ang karapatang malaman** kung anong mga hakbang ang ipinatupad, kabilang ang pagbibigay ng impormasyon at pagsasanay
 - **ang karapatang tutulan** ang pagtrabaho na may seryosong panganib sa kalusugan at kaligtasan dahil sa karahasan at pang-aabuso
- b. Kinakailangan ng C190 ang pagtahak ng management ng **gender-responsive approach** at dapat konsultahin at isama ang kababaihan sa buong proseso ng pangangasiwa ng OSH
 - c. Isinasama ng C190 at R206 ang karahasan sa tahanan sa saklaw ng karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa. Dapat kasama sa mga kasunduan ang depinisyon ng **karahasan sa tahanan**, pagkilala sa epekto ng karahasan sa buhay paggawa, responsibilidad ng mga employer at probisyon para suportahan ang mga biktima/survivor ng karahasan sa tahanan - kabilang ang bayad na pagliban.

Hikayatin ang mga kalahok na gamitin ang kanilang natutunan mula sa Unang Bahagi para makatulong sa pagbuo nila ng mga angkop na hakbang at magmungkahi ng mga pagbabago sa polisiya sa OSH.

Bumuo ang ILO ng isang komprehensibong ulat: **Ligtas at malusog na kapaligiran sa paggawa na malaya sa karahasan at pang-aabuso** kung saan kabilang ang maraming madetalyadong mungkahi at payo patungkol sa pagkilos sa lugar paggawa at mas pinaigting na sistema ng pangangasiwa ng OSH na maaaring isama sa aktibidad - lalo na kung may karanasan ang mga kalahok at/o pagsasanay bilang mga kinatawan sa kalusugan at kaligtasan:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Integrasyon ng C190 at R206 sa Polisiya patungkol sa Occupational Safety and Health

▶ Mga Layunin:

Suriin ang kasalukuyang polisiya sa occupational safety and health at magmungkahi ng mga amyenda na sinasama ang mga isyu sa karahasan at pang-aabuso.

▶ Mga Gawain:

1. Basahin ang polisiya sa kalusugan at kaligtasan na binigay
2. Pag-usapan ang sumusunod na mga katanungan:
 - a. Saklaw ba ng polisiya ang karahasan at pang-aabuso?
 - b. Mayroon bang pagtanaw sa kasarian ang polisiya?
 - c. Ano ang mga malalaking pagbabagong kinakailangan?
3. Gamit ang mga flipchart na binigay, sabihan ang bawat grupo na itala ang kanilang **anim na pinakaimportanteng minumungkahing pagbabago** sa kasunduan na isasali ang karahasan at pang-aabuso sa kasunduan.
4. Magtalaga ng magpepresenta ng inyong mungkahing mga amyenda sa plenaryo

Integrasyon ng C190 at R206 sa Polisiya patungkol sa Occupational Safety and Health

Mga Halimbawa ng Polisiya patungkol sa Occupational Safety and Health

1. PANGKALAHATANG POLISIYA

1.1 Pahayag ng Patakaran

Kinikilala at tinatanggap ng management ang tungkulin nitong pangkalusugan at kaligtasan para sa pagbibigay ng isang kapaligiran ng paggawa na ligtas at malusog (sa abot ng makakakaya) para sa lahat ng mga manggagawa at ibang mga bisita sa lugar nito sa ilalim ng angkop na mga tungkuling ligal. Partikular:

- Gagawin ang lahat ng mga praktikal na hakbang para siguraduhin ang kalusugan, kaligtasan, at kabutihan ng lahat ng mga empleyado sa lugar
- Magbigay ng sapat na kondisyon sa paggawa na may maayos na mga pasilidad upang siguraduhin ang kalusugan at kaligtasan ng mga empleyado at tiyakin na walang hindi kinakailangang banta sa kalusugan o kaligtasan ang kahit anong trabaho
- Hikayatin ang mga tao sa lugar paggawa na makipagtulungan sa lahat ng mga usaping pangkalusugan, sa pagtukoy ng mga panganib at sa pag-ulat ng kahit anong kondisyong nagmumukhang delikado o hindi katanggap-tanggap
- Siguraduhin ang pagkakaroon at pangangalaga ng planta, kagamitan at mga sistema sa pagtrabaho na ligtas
- Panatiliin ang ligtas na kondisyon sa paggamit, paghawak, pagtago at paglipat ng mga kagamitan at kasangkapan
- Magbigay ng sapat na impormasyon, pagtuturo, pagsasanay, at pagbabantay para siguraduhin na maiiwasan ng lahat ang mga panganib at makakaambag sa kanilang sariling kaligtasan at kalusugan

- Magbigay ng sapat na impormasyon, pagtuturo, pagsasanay, at pagbabantay sa mga empleyadong may partikular na responsibilidad pangkalusugan at kaligtasan (hal. isang taong tinalaga bilang Health at Safety Officer o Representative)
- Gumawa, sa abot ng makakaya at praktikal, ng mga ligtas na kaayusan para sa proteksyon laban sa kahit anong banta sa kalusugan at kaligtasan ng publiko
- Gumawa ng angkop at sapat na pagsusuri ng mga banta sa kalusugan at kaligtasan ng mga empleyado
- Gumawa ng ispesipikong pagsusuri ng mga banta pagtungkol sa bago o nagdadalang-taong mga nanay at kabataang nasa ilalim ng labing-walong taong gulang
- Magbigay ng impormasyon sa ibang mga empleyado patungkol sa kahit anong bantang maaaring harapin ng mga manggagawang nasa lugar paggawa

Babalikan ang pahayag at ang mga proseso kada taon ng isang komite sa Kalusugan at Kaligtasan. Gagawa rin ang management ng ulat patungkol sa rebiew, kasama ang mga mungkahi para sa pag-amyenda ng pahayag ng mga proseso.

1.2 Tungkulin ng Management

Titiyakin ng management na:

- Susuriin ang mga banta sa kalusugan at kaligtasan ng mga manggagawa, at ipapatupad ang mga hakbang na matutukoy na kailangan ng pagsusuri
- Itala ang mga mahahalagang makikita patungkol sa pagsusuri ng mga banta at kaayusan para sa kalusugan at kaligtasan
- Bumuo ng isang pahayag ng polisiya tungkol sa kalusugan at kaligtasan; kabilang ang organisasyon ng kalusugan at kaligtasan at kaayusang pinapatupad, at ipaalam ito sa mga manggagawa
- Magtalaga ng isang taong bihasa para sa pagtulong sa mga responsibilidad pangkalusugan at kaligtasan
- Magtayo ng mga proseso para sa sakuna
- Magbigay ng sapat na pasilidad para sa paunang paggamot
- Siguraduhin na tinutugunan ng lugar paggawa ang mga pangangailangan sa kalusugan, kaligtasan, at kabutihan, ha: sa bentilasyon, temperatura, ilaw, at pasilidad para sa sanitasyon, paghuhugas, at pagpapahinga.
- Siguraduhin na angkop ang kagamitan sa trabaho para sa dapat na paggagamitan nito sa usapin ng kalusugan at kaligtasan, at maayos itong inaalagaan at ginagamit
- Pigilan o kontrolin nang sapat ang pagkaharap sa mga kasangkapan na

makakasama sa kalusugan

- Gumawa ng mga hakbang laban sa panganib ng mga nasusunog o sumasabog na materyales, kagamitan, ingay o radiation.
- Alwasan ang delikadong manual handling operation, at kung saan hindi sila maiiwasan, bawasan ang panganib na masaktan o maaksidente
- Magbigay ng libreng kagamitan at damit pang-proteksyon kung saan hindi mabababa ang panganib gamit ang ibang kaparaanan
- Siguraduhin na may angkop na mga sinyales na inaalagaan
- Iulat ang mga injury, sakit, at delikadong pangyayari sa angkop na awtoridad na nagpapatupad ng kalusugan at kaligtasan.

1.3 Tungkulin ng mga manggagawa

May tungkulin din ang mga empleyado, kabilang ang sumusunod:

- Maging responsable sa kanilang kalusugan at kaligtasan, pati na rin ng ibang mga tao na maaaring maapektuhan ng kanilang gagawin o hindi gagawin
- Makipagtulungan sa management para sa usapin ng kalusugan at kaligtasan
- Gamitin nang tama ang mga kagamitang ibinibigay ng management, kabilang ang mga personal protective equipment (PPE), alinsunod sa pagsasanay at pagtuturo
- Iulat sa mas madaling panahon ang mga injury, aksidente, o delikadong pangyayari sa trabaho, kabilang ang mga insidenteng sangkot ang publiko

2. ORGANISASYON NG KALUSUGAN AT KALIGTASAN

2.1 Health and Safety Sub-committee

Magtatalaga ang management ng isang Health and Safety Sub-committee, na may kinatawan mula sa management at staff:

- Upang suriin at balikan ang polisiya sa Kalusugan at Kaligtasan
- Upang magsagawa ng mga safety tour ng lugar paggawa
- Upang siguraduhin na ipinapatupad ang mga pagsusuri ng mga banta, kabilang ang mga pagsusuri ng mga kagamitan at materyales na delikado sa kalusugan
- Upang gumawa ng mga hakbang na kailangan para siguraduhin na natutupad ang mga responsibilidad sa kalusugan at kaligtasan
- Upang iulat sa management ang kanilang pagganap sa mga tungkuling ito

2.2 Mga Safety Tour

Magsasagawa ang Health and Safety Committee ng pag-iikot at inspeksyon ng lugar paggawa kada 6 na buwan at iulat ang resulta sa management. Ipatutupad, sa abot kaya at praktikal, ang lahat ng mga kinakailangang hakbang mula rito. Kabilang sa tour ang inspeksyon ng Accident Book.

2.3 Mga Patakaran sa Kalusugan at Kaligtasan

Kailangang mag-ingat ang lahat ng mga manggagawa upang maiwasan ang mga aksidente sa paggawa ng kanilang trabaho. Kailangan din nilang sumunod sa mga sumusunod sa pangalahatang patakaran:

- Accident Book. Dapat itala ang kahit anong injury na mararanasan ng manggagawa sa lugar paggawa, kahit gaano kaliit, sa accident book

- Pag-iingat sa Apoy. Dapat maging pamilyar ang lahat ng mga empleyado sa mga ruta at proseso ng fire exit at sumunod sa lahat ng mga instruksyon patungkol sa sunog.
- Mga kagamitan at kasangkapan. Walang kagamitan o kasangkapan ang maaaring gamitin bukod sa angkop na paggamit nito o ayon sa ispesipikong awtorisasyon ng management. Dapat sundan nang mabuti ang lahat ng instruksyon patungkol sa paggamit ng mga ito.
- Safety Clearway. Dapat walang balakid o harang at maayos ang ilaw ng mga koridor at pintuan.
- Maintenance. Dapat iulat sa lalong madaling panahon ang mga depektibong kagamitan, furniture, at istruktura.
- Hygiene and Waste Diposal. Dapat panataliin ang kalinisan at sanitasyon ng mga pasilidad para sa pagtapon ng basura. Dapat itapon ang basura sa angkop na paraan.
- Display Screen Equipment. Inaabisuhan ang mga manggagawa na siguraduhin na nagpapahinga sila ng limang minuto sa paggamit ng mga display screen equipment kada oras. Ipinapaalam din na, kung makaranas sila ng problema sa pagtingin o ibang problema na sa tingin nilang produkto o pinapalala ng kanilang paggamit ng mga kagamitang ito, may karapatan silang magpatingin sa doktor na sagot ng Organisasyon.
- Alak, Droga, at Tabako. Pinagbabawal ang pagsisigarilyo sa loob ng lugar paggawa. Ang paggamit ng droga (pwera kung bilang bahagi ng medikasyon) sa lugar paggawa ay pinagbabawal sa lahat ng pagkakataon. Pinagbabawal din ang pag-inom o paggamit ng intoxicant (tulad ng alak) sa oras ng trabahao, at walang empleyadong maaaring gampanan ang kanilang trabaho kung nasa impluwensiya ng alak o droga (puwera na lang kung nasa medikal na obserbasyon)

AKTIBIDAD 10

PAGHAPON SA MGA HAKA-HAKA TUNGKOL SA KARAHASAN SA TAHANAN

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na Kailangan:

- 1 Oras

Materyales na Kailangan

- Mga card at marker
- Mga Pin o adhesive (hal. BluTac)
- Diplay board o espasyo sa pader
- Kopya ng *Busting Domestic Violence Myths* (tingnan sa ilalim) - sapat para sa bawat kalahok

Layunin:

- Pag-usapan ang ilan sa mga karaniwang haka-haka tungkol sa karahasan sa tahanan at pag-isipan ang mga posibleng tugon dito.

Paghahanda:

Isulat ang mga sumusunod na pahayag sa mga card - isang pahayag kada card

Nagdudulot ng karahasan sa tahanan ang alak at droga.	May mga tao na gusto ang karahasan.	Isang beses lang ito nangyari, isang crime of passion.	Hindi gaanong karaniwan ang karahasan sa tahanan.
Nagdudulot ang stress ng karahasan sa tahanan.	Ginalit niya siya, kaya dapat lang ang nangyari sa kanya.	Aalis siya kung ganun kalala yung karahasan.	Mas madalas na maatake ng mga estranghero ang kababaihan.
Lumaki ang mga abusadong tao sa marahas na mga tahanan.	May mental illness ang mga salarin.	Laging may pisikal na karahasan ang karahasan sa tahanan.	Mukha naman silang masaya kapag nakikita ko sila.
Sa mahihirap lang nangyayari ang karahasan sa tahanan.	Pribadong usapin ang karahasan sa tahanan. Hindi dapat lalabas sa mga saradong pintuan ang nangyayari doon.	Nag-aaway ang lahat ng magkasintahan - hindi ito karahasan sa tahanan.	Wala siyang pinagsabihan nung nagsimula ang pang-aabuso kaya baka nagsisinungaling lang siya.
Kasinraming lalaki ang nakakaranas ng karahasan sa tahanan.	Hindi isyu ng unyon ang karahasan sa tahanan.	Maghanda ng tatlong espasyo sa pader o display board. Lagyan ang mga ito ng "NANINIWALA KAMING TOTOO ITO". "NANINIWALA KAMING HINDI ITO TOTOO". at "MANINIWALA KAMING BAHAGYANG TOTOO ITO".	

Mga Gawain:

1. Organisahin ang mga kalahok sa mga grupo at ibahagi ang mga card sa pagitan ng mga grupo.
2. Sabihan ang bawat grupo na pag-isipan ang mga pahayag sa card, at pagpasyahan alin ang totoo, hindi totoo, o bahagyang totoo?
3. Sabihan ang bawat grupo na idikit ang bawat card sa angkop sa espasyo.
4. Kapag nalagay na ang lahat ng mga card, tipunin ang mga kalahok sa mga display.
5. Talakayin ang bawat card, tanungin ang grupo kung tingin nilang totoo, hindi totoo, o bahagyang totoo ito, at ipaliwanag kung bakit. Kung may pagkakasundo na mali ang pinaglagyan ng card, ilipat sa pinagkaisahang pwesto.
6. Pauupin muli ang mga kalahok sa kanilang pwesto sa plenaryo, ibahagi ang mga kopya ng Busting Domestic Violence Myth

7. Basahin ang bawat “haka-haka” at “katotohanan” at pag-usapan. Sang-ayon ba sila dito?
8. Sa pagtatapos ng diskusyon, tanungin ang lahat kung ano ang natutunan nila sa mga presentasyon, at papaano maiiba ang kanilang pagtugon sa isyu ng karahasan sa tahanan dahil dito?

Tandaan na hindi kasama sa mga haka-hakang tinutugunan sa *Busting Domestic Violence Myths* ang tanong na “Hindi isyu ng unyon ang karahasan sa tahanan”, na sasagutin nang mas detalyado sa hiwalay na aktibidad (tingnan ang Aktibidad 11).

Kung isinasagawa ang sesyon online, pwede itong gawin sa pamamagitan ng mga break-out room at pagboto/poll.

PAGBUTAS SA MGA HAKA-HAKA SA KARAHASAN SA TAHANAN

HAKA-HAKA

Nagdudulot ng karahasan sa tahanan ang alak at droga.

Nagdudulot ang stress ng karahasan sa tahanan.

Lumaki ang mga abusadong tao sa marahas na mga tahanan.

Sa mahihirap lang nangyayari ang karahasan sa tahanan.

May mga tao na gusto ang karahasan.

Ginalit niya siya, kaya dapat lang ang nangyari sa kanya.

May mental illness ang mga salarin.

Pribadong usapin ang karahasan sa tahanan. Hindi dapat lalabas sa mga saradong pintuan ang nangyayari doon.

Isang beses lang ito nangyari, isang crime of passion.

Aalis siya kung ganun kalala yung karahasan.

Laging may pisikal na karahasan ang karahasan sa tahanan.

Nag-aaway ang lahat ng magkasintahan - hindi ito karahasan sa tahanan.

Hindi gaanong karaniwan ang karahasan sa tahanan.

Mas madalas na ma-atake ng mga estranghero ang kababaihan.

KATOTOHANAN

Maaaring palalain ng alak at droga ang karahasan, pero hindi sila ang sanhi nito. Mga salarin ang sanhi ng karahasan sa tahanan.

Maaaring magpalala ang stress sa karahasan, pero hindi ito ang sanhi. Personal na desisyon ang marahas na pag-uugali.

Maaaring salik ang paglaki sa marahas na tahanan, pero hindi ito katwiran para maging marahas.

Kahit sino ay pwede maabusong, gaano man karami ang pera nila

Walang natutuwa sa karahasan. Nabubuhay sa takot ang mga inaabusong. Isa itong paraan para sisihin ang biktima/survivor.

Nasa salarin lamang ang responsibilidad. Walang tao ang dapat maabusong.

Walang sakit sa kaisipan ang karamihan ng mga salarin. Isa itong paraan para pagtakpan ang pag-uugali ng salarin.

Hindi pribadong isyu ang karahasan sa tahanan. Isa itong krimen. Naaapektuhan tayong lahat nito at dapat tayo magsalita tungkol dito.

Hindi lamang isang pangyayari ang karahasan sa tahanan. Lumalala ito sa kinalaunan.

Maraming mga sikolohikal, emosyonal, panlipunan, at pisikal na balakid na kailangang lagpasan bago umalis sa abusadong relasyon. Hindi natin dapat sisihin ang biktima/survivor sa pagtagal sa relasyon. Ang salarin ang dapat sisihin.

Maaaring sikolohikal, emosyonal, sekswal, panekonomiya, at pisikal ang karahasan sa tahanan.

Magkaiba ang karahasan at hindi pagkakasundo. Hindi katanggap-tanggap na maging karahasan ang hindi pagkakaintindihan.

Napakakaraniwan ang karahasan sa tahanan. Sa UK, isang babae ang pinapatay ng kanyang partner, o dating partner kada apat na araw. Sa France naman ay kada dalawang araw.

Ang kabaliktaran ang totoo. Mas madalas na masaktan ang kababaihan ng mga kilala nilang lalaki kaysa estranghero.

PAGBUTAS SA MGA HAKA-HAKA SA KARAHASAN SA TAHANAN

HAKA-HAKA

Mukha naman silang masaya kapag nakikita ko sila.

Wala siyang pinagsabihan nung nagsimula ang pang-aabuso kaya baka nagsisinungaling lang siya.

Kasinraming lalaki ang nakakaranas ng karahasan sa tahanan.

KATOTOHANAN

Dahil lang hindi mo nakikita, hindi ibig sabihin na hindi totoo. Madalas na pribado ang karahasan.

Maraming mga biktima/survivor ang nagtatago ng katotohanan dahil sa takot o hiya o paniniwala sa sila ang may kasalanan.

Isang gendered na krimen ang karahasan sa tahanan. Mas maraming kababaihan ang naaapektuhan nito kaysa sa kalalakihan. Mas madalas na lalaki ang salarin.

Karagdagang Impormasyon

Paghamon sa mga Haka-Haka, Women’s Aid, UK

<https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/myths/>

“Ano ang karahasan sa tahanan? Haka-haka at katotohanan”. sa “kung inabuso ang inyong katrabaho sa tahanan”, 3F, 2010

http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

“Mga Salik ng Karahasan sa Tahanan”, International Transportworkers Federation (ITF)

This is an information handout on the risk factors for domestic violence. <https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

UNANG BAHAGI: “Pagpapaliwanag sa Karahasan sa tahanan at papel ng mga unyon”, IndustriALL Global Union, 2020

[Understanding domestic violence | IndustriALL](#) (industrialunion.org)

IKAWALANG BAHAGI: “Pagpapaliwanag sa Karahasan sa tahanan at papel ng mga unyon”, IndustriALL Global Union, 2020

[Recognizing domestic violence | IndustriALL](#) (industrialunion.org)

Karahasan sa tahanan: isang isyu sa lugar paggawa at ng unyon Briefing para sa mga Kasapi ng IUF, IUF, 2020

[Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf](#) (iuf.org)

AKTIBIDAD 11

KARAHASAN SA TAHANAN BILANG ISYU NG UNYON

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na Kailangan:

- 2 Oras

Materyales na Kailangan

- Mga Flipchart at marker
- Sapat na kopya ng *Examples of model language for collective agreements* na ibabahagi sa lahat ng mga kalahok

Layunin:

- Tingnan ang mga argumento para sa kolektibong kasunduan at polisiya sa lugar paggawa na isasama ang isyu ng karahasan sa tahanan, at pag-isipan ang mga posiblengistratehiya sa negosasyon

May dalawang bahagi ang aktibidad. Tinitingan ng unang bahagi kung papaano ipapaliwanag o kukumbinsihin ang isang unyon kung bakit isyu ng samahan ang karahasan sa tahanan. Tumutulong naman ang ikalawang bahagi sa pagbuo ng mga ideya para sa pagsama ng karahasan sa tahanan sa mga polisiya at kasunduan sa lugar paggawa.

UNANG BAHAGI. Mga Gawain:

1. Organisahan ang mga kalahok sa mga grupo. Sabihan ang lahat ng mga grupo na ipagpalagay ang isang sitwasyon kung saan may mga pambansa o lokal na liderato ng unyon na nagdadalawang isip na tratuhin ang karahasan sa tahanan bilang importanteng isyu sa negosasyon sa mga employer o sa gobyerno. Maaaring ito ang kanilang sariling unyon, ibang unyon na katrabaho nila, o isang pambansang sentro. Inimbitahan ang mga kalahok na kausapin ang komiteng ehekutibo para pag-usapan ang isyu.
2. Sabihan ang bawat grupo ng maghanda ng **isang presentasyon na tatagal ng 5 minutos** o isang talumpati na pinapaliwanag kung bakit dapat tratuhin ng unyon na mahalagang isyu ang karahasan sa tahanan.
3. Magpepresenta ang bawat grupo sa plenaryo. Gagampanan ng mga kalahok sa ibang mga grupo ang papel ng komiteng ehekutibo at maaaring magtanong o magbigay ng maiikling komento.
4. Pagkatapos ng presentasyon mga grupo, sabihan ang plenaryo na pag-isipan ang mga argumentong ibinigay, at pag-usapan:
 - a. Ano ang mga pinakaepektibong argumento para sa pagsama sa karahasan sa tahanan bilang mahalagang isyu ng unyon?
 - b. Bakit nagdadalawang-isip ang ibang mga lider na dalhin ang isyu?
 - c. Papaano natin sila hihikayatin na magbago ang isip?

KARAHASAN SA TAHANAN BILANG ISYU NG UNYON

▶ Gawain:

1. Kunwari may ilang mga pambasa o lokal na lider ng unyon na nagdadalawang-isip na tratuhin ang karahasan sa tahanan bilang importanteng isyu sa negosasyon sa mga employer o sa gobyerno.
2. Inimbitahan kayo na makipagpulong sa komiteng ehekutibo ng unyon upang pag-usapan ang isyu.
3. Maghanda ng isang presentasyon na tatagal ng 5 minuto o talumpati na pinapaliwanag kung bakit dapat tratuhin ng unyon na mahalagang isyu ang karahasan sa tahanan.

IKAWALANG BAHAGI. Mga Gawain:

Sumangguni sa seksyon 2.3 'Karahasan sa Tahanan bilang Isyu ng Unyon' sa gabay para sa mga tagapagdaloy

1. Organisahin ang mga kalahok sa panibagong grupo.
2. Magbahagi ng kopya ng **Examples of model language for collective agreements** (tingnan sa ilalim) sa lahat ng mga kalahok.
3. Sabihan sila na kunwari mayroon silang isang pulong kanilang employer (o ang gobyerno) upang pag-usapan ang suporta sa mga biktima o survivor ng karahasan sa tahanan. Layunin nilang magpasok ng mga panibagong sugnay sa collective bargaining agreement o pagkasunduan ang panibagong polisiya sa lugar paggawa na tumutugon sa isyu.
4. Kapag natapos na ng lahat ng mga grupo ang kanilang mga gawain, sabihan ang bawat isa na lumikha ng presentasyon.
5. Isuma ang mga pangunahing demanda at argumento na lalabas sa mga presentasyon.

KARAHASAN SA TAHANAN BILANG ISYU NG UNYON

► Mga Layunin:

Bumuo ng mga mungkahi para sa pagsali ng karahasan sa tahanan sa collective bargaining agreement.

► Gawain:

1. Pag-usapan kung ano ang gusto ninyong isama sa isang kasuduan sa inyong employer o sa gobyerno upang suportahan ang mga biktima o survivor ng pang-aabuso sa tahanan.
2. Sumangguni sa **Examples of model language for collective agreements**, at pag-isipan alin sa mga sugnay na ito ang magagamit ng mga manggagawa sa inyong lugar paggawa o sektor - at iba pang mga sugnay na nais ninyo isama
3. Pag-usapan ang inyong istrategiya sa negosasyon at mga posibleng magagandang argumento na magagamit sa negosasyon ng suporta mula sa mga employer at gobyerno.
4. Gamit ang mga flipchart na binigay, maghanda ng presentasyon sa plenaryo. Magtalaga ng isang miyembro ng grupo na magbabahagi.

KARAHASAN SA TAHANAN BILANG ISYU NG UNYON

Halimbawa ng modelong lengguwahe para sa mga kolektibong kasunduan

Mula ang mga halimbawang ito ng modelong lengguwahe para sa collective bargaining sa *Model language for collective agreements* - na makukuha sa website ng Canadian Labour Congress (<http://canadianlabour.ca/model-language>), Nakabatay ito sa mga prinsipyo at lengguwaheng itinulak ng mga unyon mula sa Canada at Australia.

BAYAD NA PAGLIBAN

- Kinikilala ng employer na nahaharap minsan ang mga empleyado sa mga sitwasyon ng karahasan at pang-aabuso sa kanilang personal na buhay na nakakaapekto sa kanilang pagpasok at husay sa trabaho.
- Makakaakses ang mga manggagawang nakakaranas ng karahasan sa tahanan ng (x) na araw ng bayad na pagliban para sa pagpunta sa mga medikal na check-up, ligal na proseso, at iba pang kinakailangang gawain. Bukod pa ang pagliban na ito sa kasalukuyang mga paglipan at maaaring gamitin ng magkakasunod, kada araw, o bahagi ng isang araw, ng walang paunang pahintulot.

CONFIDENTIALITY

- Pananatiliing sikreto ang lahat ng personal na impormasyon patungkol sa karahasan sa tahanan alinsunod sa mga angkop na batas. Walang impormasyon na itatala sa personnel file ng empleyado ng wala silang nakasulat na pahintulot.

PROTEKSYON MULA SA PAGDIDIPLINA AT PAGHIHIGANTI

- Nangangako ang employer na walang paghihiganti o negatibong hakbang ang gagawin laban sa mga empleyado kung maaapektuhan ang kanilang pagpasok at husay sa trabaho dahil sa karanasan ng karahasan sa tahanan.

POLISIYA SA LUGAR PAGGAWA

- Lilikha ang employer ng isang polisiya sa lugar paggawa para sa pagpigil at pagtugon sa karahasan sa tahanan. Sisiguraduhin na masasangguni ito ng lahat ng mga empleyado at babalikan kada taon. Pinapaliwanag nito dapat ang angkop na mga hakbang kapag may insidente ng karahasan sa tahanan na iuulat, o ginagawa, ng isang empleyado. Kailangan ding tinutukoy nito ang proseso ng pagreklamo, pagsusuri sa panganib at safety planning, banggitin ang mga suportang matatanggap, at protektahan ang identidad at pribasiya ng empleyado habang sinisigurado ang kaligtasan ng lahat sa lugar paggawa.

SUPORTA SA LUGAR PAGGAWA AT PAGSASANAY

- Magbibigay ang employer ng pagsasanay sa kamalayan sa karahasan sa tahanan at mga epekto nito sa lahat ng mga empleyado sa lugar paggawa.
- Tutukuyin ng employer ang isang kontakt sa [Human Resources/ Management] na sasanayin sa mga isyu ng karahasan sa tahanan at pribasiya - halimbawa, pagsasanay sa pagsusuri ng panganib ng karahasan sa tahanan at pagtugon dito. Ipapaalam ng employer sa lahat ng mga empleyado ng pangalan ng natalagang kontakt para sa mga insidente ng karahasan sa tahanan.

SUPORTA SA MGA INDIBIDWAL

- Papayagan ng employer ang lahat ng mga makatwirang pakiusap mula sa empleyadong nakakaranas ng karahasan sa tahanan tungkol sa:
 - Pagbabago sa kanilang oras ng trabaho o shift
 - Pagredisensyo ng kanilang trabaho, pagbago ng mga tungkulin, o mas kaunting trabaho
 - Paglipat ng trabaho sa ibang lugar o departamento
 - Pagbabago ng kanilang numero sa telepono, email, o call screening para maiwasan ang pakikipag-ugnayan sa nang-aabuso; at
 - Iba pang angkop na mga hakbang, kabilang ang mga posible sa ilalim ng mga umiiral na probisyon para sa family-friendly as flexible na kaayusan sa trabaho.

WOMEN'S ADVOCATES

- Kinikilala ng employer at ng unyon na kailangan minsan pag-usapan ng mga kababaihang manggagawa ang mga isyu ng karahasan sa tahanan sa iba pang babae. Maaari ring mangailangan sila ng tulong para makalapit sa mga serbisyo sa lugar paggawa o komunidad para tulungan silang harapin ang mga isyung ito - tulad ng women's shelter o counsellor. Buhat ng mga ganitong kadahilanan, nagkakasundo ang mga panig na kikilalanin ang papel ng mga Women's Advocate sa lugar paggawa.
- Tutukuyin ng Unyon ang mga Women's Advocate
- Kakausapin ng mga advocate ang mga kababaihang manggagawa base sa pangangailangan at pag-uusapan ang mga problema na siyang tutugunan. Ilalapit nila ang mga manggagawa sa angkop na ahensya kapag kinakailangan.
- Sumasang-ayon ang employer na magbibigay ng akses sa kompidensyal na linya ng telepono na magagamit ng lahat ng mga kababaihang manggagawa at isang pribadong opisina para makausap ng mga Advocate ang mga empleyado ng may pribasiya.
- Ipapaalam ng Employer at ng Unyon sa lahat ng mga kababaihang manggagawa ang papel ng mga Women's Advocate at impormasyon kung papaano sila malalapitan.
- Makikilahok ang Advocate sa mga programa ng pagsasanay na ibibigay ng Unyon, na sinasang-ayunan at sasagutin ng Employer ang mawawalang oras, biyahe, rehistrasyon, trasportasyon, pagkain, at iba pang makatwirang gastusin.

AKTIBIDAD 12

PAGREPORMA NG KULTURA NG ATING UNYON

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na Kailangan:

- 2 Oras

Materyales na Kailangan:

- Mga Flipchart at pen
- Mga colored card (kasinlaki ng postcard)
- Mga pin, sticky tape, o adhesive (hal. BluTac)

Mga Layunin:

- Tingnan kung papaano papabutihin ang kultura, istruktura, at proseso ng unyon upang pigilan ang karahasan at pang-aabuso sa loob ng ating organisasyon at para hikayatin ang mga miyembro na magsalita at maging aktibo sa pagbuo ng organisasyong sumusuporta, inklusibo, demokratiko, at magmomobilisa para sa Kumbensyon.

Ang pagpasa ng C190 ay isang mahalagang instrumento sa pagpapalakas ng laban upang wakasan ang karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa. Isa itong oportunidad upang magturo, magmobilisa, at manghamon sa mga gawain at kulturang nagreresulta sa diskriminasyon sa loob mismo ng unyon. Maaari ring ipatupad ang mga probisyong ito patungkol sa pagpili at proteksyon sa loob ng ating mga unyon.

Depende sa katangian ng mga kalahok, maaaring maging sensitibo ang mga isyung babanggitin. Maaaring makaramdam ng pagkatakot o hiya ang ilang mga miyembro dahil sa pag-uusap. Napakahalaga na pag-isipan nang mabuti kung sino ang dapat imbitahan. Kung halo-halo ang grupo ng mga kalahok, mahalagang siguraduhin na nagbibigay ng espasyo para magsalita nang malaya ang mga bulnerable ang komposisyon sa mga maliit na grupo. Para rito, hindi rin kinakailangang mapangalanan ang mga kalahok na ito kapag nagbalita ang maliit na grupo sa plenaryo.

Bago ipakilala ang mga aktibidad, mahalaga na ipaliwanag sa lahat na mayroon silang karapatang magalang ang kanilang pagtingin at karanasan, at hindi lang pisikal ang karahasan at pang-aabuso, maaari itong maging agresyong berbal o hindi-berbal, karahasang sekswal, pang-aabuso sa online, atbp.

UNANG BAHAGI. Layunin:

Tingnan at pag-usapan ang mga halimbawa ng karahasan o pang-aabuso habang isinasagawa ang mga trabaho ng unyon o pumupunta sa mga pulong at aktibidad at tumukoy ng mga posibleng direkta at indirektang sanhi ng karahasan o pang-aabuso sa loob ng unyon.

Mga Gawain:

- Organisahin ang mga kalahok sa mga maliliit na grupo na **puro kalalakihan at puro kababaihan**.
- Tanungin ang bawat grupo kung may naiisip silang halimbawa ng mga maaari o aktuwal na insidente o kaso ng karahasan na nangyari sa loob ng unyon - sa lugar paggawa man, opisina ng unyon, pulong o aktibidad at pag-usapan:
 - Sino ang mga biktima?
 - Sino ang mga salarin?
 - Ano ang sitwasyon at mga sanhi?
- Gamit ang mga flipchart na binigay, sabihan ang bawat grupo na ilista ang mga pangunahing puntong lumabas sa pag-uusap para sa presentasyon sa plenaryo. Bigyang pansin ang mga posibleng ugat na kadahilanan at panganib ng karahasan at pang-aabuso sa loob ng unyon.
- Imbitahan ang bawat grupo na ibahagi ang kanilang mga konklusyon sa plenaryo
- Pag-usapan sa plenaryo:
 - Ano ang mga pagkakaiba sa karanasan ng mga kababaihan at kalalakihan?
 - Ano ang mga pagkakapareho?
 - Ano kaya ang mga ugat na sanhi at panganib ng karahasan at pang-aabuso sa unyon?
 - Gamit ang lahat ng ating natutunan, papaano natin magagamit ang C190 bilang pagtugon sa karahasan at pang-aabuso?

Pagreporma ng Kultura ng Ating Unyon

▶ Layunin:

Tingnan at pag-usapan ang mga halimbawa ng karahasan o pang-aabuso habang isinasagawa ang mga trabaho ng unyon o pumupunta sa mga pulong at aktibidad at tukuyin ang mga posibleng direkta at indirektang sanhi ng karahasan o pang-aabuso sa loob ng unyon.

▶ Mga Gawain:

- Mag-isip ng mga halimbawa ng mga maaari o aktuwal na insidente o kaso ng karahasan na nangyari sa loob ng unyon - sa lugar paggawa man, opisina ng unyon, pulong o aktibidad at pag-usapan:
 - Sino ang mga biktima?
 - Sino ang mga salarin?
 - Ano ang sitwasyon at mga sanhi?
- Gamit ang mga flipchart na binigay, ilista ang mga pangunahing puntong lumabas sa pag-uusap para sa presentasyon sa plenaryo.

IKAWALANG BAHAGI: **Layunin:**

Upang pag-isipan ang mga praktikal na mungkahi sa pagkilos na maaaring:

- Magpasok ng mga prinsipyo ng C190 sa unyon
 - Bawasan ang panganib ng karahasan at pang-aabuso sa loob ng ating unyon, partikular ang panganib ng karahasan base sa kasarian
 - Hikayatin ang mga miyembro na vulnerable na magsalita at maging aktibo sa pagbuo ng organisasyong sumusuporta, inklusibo, at demokratiko
1. Organisahin ang mga kalahok sa mga **nakahalang grupo** ng kalalakihan at kababaihan, pero sa magkakaibang kategorya, depende sa katangian ng aktibidad. Halimbawa, maaaring organisahin ang mga grupo ayon sa kanilang papel sa unyon (staff/organisador, lider, rank and file na miyembro, atbp.), sa kalagayan ng trabaho (full-time na swelduhan, panandalian, self-employed, impormal, atbp.), ayon sa nasyonalidad, etnisidad o pananampalataya, o iba pang mahalagang identidad na naaapektuhan ang kapangyarihan o bulnerabilidad.
 2. Tanungin ang bawat grupo kung ano nag natutunan nila tungkol sa mga probisyon ng C190. Pag-usapan kung ano ang magagawa ng mga unyon upang mabawasan ang panganib ng karahasan at pang-aabuso sa loob ng organisasyon, partikular sa gender-based violence, na may pagtugon sa:
 - a. Bago o naamyendahang patakaran, polisiya at prosesong panloob?
 - b. Bago o naamyendahang mga istruktura?
 - c. Edukasyon at pagsasanay
 3. Bigyan ang bawat grupo ng 20 na blangkong card at marker at sabihan silang itala ang kanilang mga ideya, isa kada card (hal. “bumuo ng internal na polisiya patungkol sa karahasan at pang-aabuso”, “nakatak dang opisyal na sasanayin sa pagsuporta sa mga biktima”, “gender-awareness na pagsasanay para sa lahat ng shop stewards”, “women-only” na espasyo sa mga komperensya ng unyon”).
 4. Magtalaga ng tatlong malalaking espasyo sa pader o magbigay ng tatlong display board. Pangalanan ang bawat isa: *Mga patakaran, Polisiya, at Proseso; Istruktura ng Unyon, Edukasyon at Pagsasanay*
 5. Kapag tapos na ang mga grupo sa kanilang pag-uusap, sabihan ang lahat na umalis sa kanilang upuan at idikit ang mga card sa angkop na lugar.
 6. Tipunin ang lahat sa bawat display at sabihan silang igrupo ang mga card base sa mga pagkakapareho o mungkahi.
 7. Pabalikin ang lahat sa kanilang upuan at isuma ang mga mungkahi at ideya nila sa bawat display board.

Pagreporma ng Kultura ng Ating Unyon

► Layunin:

Upang pag-isipan ang mga praktikal na mungkahi sa pagkilos na maaaring:

- Magpasok ng mga prinsipyo ng C190 sa unyon
- Bawasan ang panganib ng karahasan at pang-aabuso sa loob ng ating unyon, partikular ang panganib ng karahasan base sa kasarian
- Hikayatin ang mga miyembro na bulnerable na magsalita at maging aktibo sa pagbuo ng organisasyong sumusuporta, inklusibo, at demokratiko

► Mga Gawain:

1. Pag-usapan kung ano ang maaaring gawin ng mga unyon upang mabawasan ang panganib ng karahasan at pang-aabuso at bumuo ng organisasyong sumusuporta, inklusibo, at demokratiko, na may partikular na pagdiin sa
 - a. Mga patakaran, polisiya, at proseso?
 - b. Mga istruktura ng unyon?
 - c. Edukasyon at pagsasanay?

Tandaan, saklaw din ng C190 ang ating mga unyon. Dapat pag-isipan ang mga natutunan ninyo tungkol sa saklaw ng mga probisyon ng Kumbensyon at ipasok ang mga ideyang ito sa inyong mga mungkahin.

2. Gamit ang mga card at marker na binigay, itala ang inyong mga ideya o mungkahi, isa kada card

AKTIBIDAD 13

PAKIKIPAG-UGNAYAN SA MGA KALALAKIHAN UPANG LABANAN ANG KARAHASAN AT PANG-AABUSO

▼ Paalala para sa mga Tagapagdaloy

Oras na Kailangan:

- 2 Oras

Materyales na Kailangan:

- Hindi bababa sa dalawang hiwalay na silid o espasyo
- Mga Flipchart at pen
- Mga pin, sticky tape, o adhesive (hal. BluTac)
- Sapat na espasyo sa pader o display board para ipaskil ang mga kumpletong flipchart
- Kopya ng mga pangkalahatang prinsipyong inilarawan sa seksyon 2.4 “Paghawak ng mga Reklamo ng Karahasan at Pang-aabuso sa Mundo ng Paggawa) sa gabay

Mga Layunin:

- Tingnan kung papaano nararanasan ng mga kalalakihan ang karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa, ihambing kung papaano nakikita ng mga kalalakihan at kababaihan ang epekto at sanhi ng karahasan at pang-aabuso, at pag-isipan anong mga hakbang ang pwedeng gawin ng mga kalalakihan upang pigilan ito at suportahan ang mga biktima.

Mga Gawain:

1. Organisahin ang mga kalahok sa mga maliliit na grupong **puro kalalakihan at puro kababaihan**. (Para sa mga mas maliliit na aktibidad, hal. mas mababa sa 12 na kalahok, organisahin lang sila sa isang grupo ng kalalakihan at isa para sa kababaihan). Siguraduhin na nasa hiwalay na mga espasyo o silid ang mga grupo ng kalalakihan at kababaihan at hindi nila naririnig ang isa’t isa.
2. Ipakilala ang aktibidad nang hiwalay sa grupo ng mga kalalakihan at kababaihan. Ipakita at magbahagi ng mga kopya ng aktibidad.
3. **Grupo ng mga kalalakihan:**
 - a. Sabihan ang bawat lalaki na maglarawan sa grupo ng isang halimbawa ng kanilang direktang karanasan ng karahasan at pang-aabuso sa trabaho. Ipaalala sa kanila na ang berbal at hindi berbal na agresyon, karahasang seskwal, online na pang-aabuso, atbp., ay kabilang sa depinisyon ng karahasan at pang-aabuso.
 - b. Pagkatapos ng pagbabahagi ng lahat ng mga kasapi, magbigay ng flipchart at sabihan sila na gumawa ng apat na column:

Salarin	Epekto at Reaksyon
Mga Ugat na Kadahilanan	Aksyon ng Unyon

- c. Sa bawat column, tukuyin at itala:
 - Sino ang mga nasa posisyon ng salarin? (hal. manager, katrabaho, kustoomer, third party...)
 - Ano ang mga epekto nito sa inyo, at papaano kayo tumugon?
 - Ano sa tingin ninyo ang mga ugat na kadahilanan ng karahasan at pang-aabuso?
 - Isipin na ikaw ang kinatawan ng unyon sa lugar paggawa, papaano ninyo susuportahan ang mga nasa sitwasyon ng biktima, at anong hakbang ang inyong gagawin?
4. **Grupo ng mga kababaihan:**
 - a. Sabihan ang bawat babae na maglarawan ng isang halimbawa ng karahasan at pang-aabuso sa trabaho, **kung saan mga lalaki ang nasa sitwasyon ng biktima**. Ipaalala sa kanila na ang berbal at hindi berbal na agresyon, karahasang seskwat, online na pang-aabuso, atbp., ay kabilang sa depinisyon ng karahasan at pang-aabuso.
 - b. Pagkatapos ng pagbabahagi ng lahat ng mga kasapi, magbigay ng flipchart at sabihan sila na gawin ang parehong apat na column.
 - c. Sa bawat column, tukuyin at itala:
 - Sino ang mga salarin? (hal. manager, katrabaho, kustomer, third party...)
 - Ano ang mga epekto nito sa mga lalaki, at papaano sila tumugon dito?
 - Ano sa tingin ninyo ang mga ugat na kadahilanan ng karahasan at pang-aabuso?
 - Isipin na ikaw ang kinatawan ng unyon sa lugar paggawa, papaano ninyo susuportahan ang mga biktima, at anong hakbang ang inyong gagawin?
5. Kapag natapos na ang lahat ng mga grupo sa kanilang flipchart, imbitahan ang lahat na bumalik sa iisang silid at ipakabit ang mga flipchart sa mga pader o display board.
 - a. Sabihan ang mga grupo ng kalalakihan, tapos ang grupo ng mga kababaihan na ipresenta ang kanilang mga flipchart sa plenaryo
 - b. Sabihin sa mga kalahok na tukuyin ang mga pangunahing pagkakaiba sa presentasyon ng mga kalalakihan at kababaihan at pag-usapan kung bakit may pagkakaiba
6. Tapusin ang plenaryo sa pagtatanong ng:

Papaano natin hihikayatin ang mga kalalakihan na maging aktibo laban sa karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa?

Pagkikipag-ugnayan sa mga kalalakihan upang labanan ang karahasan at pang-aabuso

Grupo ng Kalalakihan

► Layunin:

Tingnan kung papaano natin nararanasan ang kaharasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa.

► Mga Gawain:

1. Magbigay ang bawat isa ng isang halimbawa ng direktang karanasan ng karahasan at pang-aabuso sa trabaho. Tandaan, ang berbal at hindi berbal na agresyon, karahasang seskwal, online na pang-aabuso, atbp., ay kabilang sa depinisyon ng karahasan at pang-aabuso.
2. Gamit ang flipchart na binigay, pagsamahin ang mga halimbawa at itala:
 - a. Sino ang mga nasa posisyon ng salarin? (hal. manager, katrabaho, kustomer, third party...)
 - b. Ano ang mga epekto nito sa inyo, at papaano kayo tumugon?
 - c. Ano sa tingin ninyo ang mga ugat na kadahilanan ng karahasan at pang-aabuso?
 - d. Isipin na ikaw ang kinatawan ng unyon sa lugar paggawa, papaano ninyo susuportahan ang mga nasa sitwasyon ng biktima, at anong hakbang ang inyong gagawin?
3. Magtalaga ng isang miyembro ng grupo na magrepresenta ng resulta ng inyong pag-uusap sa plenaryo.

Pagkikipag-ugnayan sa mga kalalakihan upang labanan ang karahasan at pang-aabuso

Grupo ng Kababaihan

► Layunin:

Tingnan kung papaano nararanasan ng kalalakihan ang karahasan at pang-aabuso sa mundo ng paggawa.

► Mga Gawain:

1. Magbigay ang bawat isa ng isang halimbawa ng karahasan at pang-aabuso sa trabaho, kung saan lalaki ang naging biktima. Tandaan, ang berbal at hindi berbal na agresyon, karahasang seskwal, online na pang-aabuso, atbp., ay kabilang sa depinisyon ng karahasan at pang-aabuso.
2. Gamit ang flipchart na binigay, pagsamahin ang mga halimbawa at itala:
 - a. Sino ang mga nasa posisyon ng salarin?
 - b. Ano ang mga epekto nito sa mga taong nasa sitwasyon ng biktima?
 - c. Ano sa tingin ninyo ang mga ugat na kadahilanan ng karahasan at pang-aabuso?
 - d. Isipin na ikaw ang kinatawan ng unyon sa lugar paggawa, papaano ninyo susuportahan ang mga nasa sitwasyon ng biktima, at anong hakbang ang inyong gagawin?
3. Magtalaga ng isang miyembro ng grupo na magrepresenta ng resulta ng inyong pag-uusap sa plenaryo.



Global Labour Institute

Ang Global Labour Institute sa Manchester (GLI Network Ltd) ay isang kumpanyang hindi para sa kita na nagbibigay ng saliksik at edukasyon para sa pandaigdigang kilusang unyon. Ang GLI ay miyembro ng GLI Network, isang alyansa ng mga organisasyong sumusulong ng pandaigdigang pakiki-isa sa mga unyon at iba pang organisasyon at kilusang sambayanan. Kasama ng GLI Manchester ang GLI Geneva, ReACT (GLI Paris), ang Praxis Center (GLI Moscow) at City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI New York).

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>