



NASILJE I UZNEMIRAVANJE U SVIJETU RADA

RADNA SVESKA AKTIVNOSTI

Alat za obuku predavača o MOR Konvenciji
o zabrani nasilja i uznemiravanja (br.190) i
Preporuci (br. 206)



SADRŽAJ

<u>Uvod</u>	2
<u>Aktivno učenje - alati i dobre prakse</u>	3
<u>Aktivnost 1: Razumijevanje nasilja i uznemiravanja</u>	11
<u>Aktivnost 2: Razumijevanje rodno zasnovanog nasilja</u>	13
<u>Aktivnost 3: Razumijevanje K190</u>	15
<u>Aktivnost 4: Mapiranje ciljanih aktera i saveznika u kampanji za ratifikaciju K190</u>	17
<u>Aktivnost 5: Izrada strategije vođenja kampanje</u>	19
<u>Aktivnost 6: Pregovaranje s ciljem ratifikacije K190</u>	23
<u>Aktivnost 7: Integriranje K190 i P206 u kolektivne ugovore i politike radnog mjesta</u>	28
<u>Aktivnost 8: Organiziranje širom granica sa K190</u>	31
<u>Aktivnost 9: Integriranje K190 u politiku sigurnosti i zdravlja na radu</u>	34
<u>Aktivnost 10: Razbijanje mitova o nasilju u porodici</u>	41
<u>Aktivnost 11: Nasilje u porodici kao problem sindikata</u>	45
<u>Aktivnost 12: Promjena naše sindikalne kulture</u>	49
<u>Aktivnost 13: Angažiranje muškaraca protiv nasilja i uznemiravanja</u>	53

UVOD

Kome je namijenjena ova radna sveska?

Radna sveska sadrži primjere aktivnosti koje će primjenjivati sindikalni edukatori, predstavnici ili osoblje odgovorno za obuku, organiziranje ili vođenje kampanja o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, te MOR Konvenciju o nasilju i uznemiravanju, iz 2019. godine.

Ciljevi radne sveske

Ciljevi radne sveske su predočiti vam aktivnosti koje će vam pomoći da

- Planirate i osmislite kurseve, radionice ili sastanke na kojima će se razgovarati o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada,
- Planirate i organizirate kampanje za ratifikaciju K190 i ostvarivanje prava navedenih u K190
- Koristite metode aktivnog učenja koje podstiču uključivanje i aktivno učešće članova sindikata u kampanji

Kako koristiti radnu svesku?

Radna sveska sadrži primjere aktivnosti za obuku o nekim od glavnih pitanja koja su obrađena u vodiču voditelja programa.

Aktivnosti možete koristiti:

- Kako su i opisane, ili ih možete (vjerovatnije) prilagoditi vlastitim okolnostima - one jednostavno mogu podstaknuti vaše vlastite ideje za obuku
- a manjim, neformalnim sastancima članova lokalnih sindikata, na državnim seminarima ili radionicama, ili na nekom međunarodnom događaju na kojem učestvuju sindikalni aktivisti iz više zemalja
- sa radnicima na terenu, iskusnim predstavnicima sindikata, izabranim nacionalnim liderima ili članovima sindikalnog osoblja.

Aktivnosti su osmišljene s ciljem da vam pomognu da razgovarate ili naučite više o nekim pitanjima ili idejama opisanim u vodiču voditelja programa, te da izradite praktične planove aktivnosti:

Svaka aktivnost je organizirana u tri dijela:

- ➔ **NAPOMENE ZA VODITELJA PROGRAMA** u kojima se opisuju ciljevi i namjeravani ishodi aktivnosti, i objašnjava, korak po korak, kako voditi datu aktivnost.
- ➔ **RADNI LISTOVI UČESNIKOVIH AKTIVNOSTI**, u kojima se opisuju ciljevi sesije i zadaci, uključujući i svaki materijal za čitanje (ili audiovizuelni) koji bi mogao biti neophodan. Oni se mogu fotokopirati ili odštampati kako bi se podijelili učesnicima ili projektovani na neki ekran.
- ➔ **DODATNI RESURSI** koji mogu biti korisni za obuku, kao što su video materijali, materijali za učenje ili vođenje kampanje, ili drugi materijali koji daju više detalja o samoj temi.

Aktivnosti su prvenstveno osmišljene za sastanke “licem u lice”, na kojima se koristi minimum sredstava, osim pristupa prostoru adekvatnom za učenje, papir i olovke, te pristup printeru ili fotokopir aparatu.

Ipak, a posebno u vrijeme pisanja ovog dokumenta, sindikati sve teže održavaju sastanke, bilo da je to zbog ograničenja koje sa sobom nosi pandemija, nedostatka sredstava za putovanja i smještaj, ili poteškoća s dobijanjem slobodnih dana na poslu.

Zbog toga sve više sindikata pokušava pružiti neophodnu edukaciju i obuku putem interneta, naročito kroz povećano korištenje alata za video konferencije. To pruža nove prilike za aktivno učenje, ali i neke značajne izazove.

AKTIVNO UČENJE - ALATI I DOBRE PRAKSE

Šta je *aktivno učenje*?

Za razliku od obuke zasnovane na predavanjima ili podučavanju, koju vrše nastavnici ili stručnjaci sa pasivnim slušaocima, sve naprijed navedene aktivnosti educiranja radnika zasnivaju se na principima **aktivnog učenja**.

Mnogi od principa aktivnog učenja razvili su se iz ideja **narodnog obrazovanja** koje su, u Latinskoj Americi tokom šezdesetih godina prošlog vijeka, razvili Paulo Freire i drugi saradnici kao sredstvo oslobođanja obespravljenih, kao i iz tradicije nordijskih **studijskih kružoka** sa početka dvadesetog vijeka. Aktivno učenje je u međunarodnom sindikalnom pokretu postalo najistaknutiji pristup obrazovanju radnika.

Aktivnosti u sklopu aktivnog učenja polaze od iskustava samih učesnika i dalje ih nadograđuju. One bi trebalo da budu:

- zasnovane na saradničkim zadacima,
- osmišljene tako da učesnici uče jedni od drugih te da dijele iskustva i ideje,
- zasnovane na zajedničkom radu i rješavanju istih problema,
- usmjerene na izgradnju povjerenja i razvijanje vještina i znanja u poticajnom okruženju, i
- zabavne i prijatne.

Gdje god je to moguće, bilo da je obuka planirana na par sati ili nekoliko dana, takav događaj bi trebalo osmisliti na bazi principa djelovanje-promišljanje-djelovanje. Drugim riječima:

1. razmjenjivanje iskustava i ideja učesnika (npr. primjeri vlastitog iskustva s nasiljem na radnom mjestu),
2. poređenje i izvlačenje općih zaključaka iz tih iskustava (npr. koji su to različiti oblici nasilja na koje nailazimo na našim radnim mjestima ili u sektoru),
3. (ako je potrebno) uvođenje i razgovor o eksternim analizama, iskustvima ili idejama (npr. video sindikata o svjedočenjima radnika ili prikazivanje rezultata istraživanja na temu nasilja),
4. razgovor o tome šta je naučeno i šta ćemo uraditi a što bi u konačnici bilo novo ili drugačije bili pojedinačno ili kolektivno - uključujući pripremu individualnih i/ili kolektivnih planova aktivnosti.

Aktivno učenje je demokratsko. Sa učesnicima treba postupati s poštovanjem te s njima raditi zajednički s ciljem donošenja odluka, a rasprave trebaju biti “sigurno mjesto” unutar kojeg bi svakog trebalo ohrabrivati da sa ostalima podijeli svoje ideje, sumnje ili strahove. Bez obzira na temu, aktivno učenje treba biti model sindikalnih demokratskih principa i ponašanja.

Upravljanje diskusijom

Veliki dio aktivnog učenja zasniva se na diskusiji između učesnika, bilo u manjim grupama (obično četiri do šest osoba) ili na većim plenarnim sesijama. Veoma je važno upravljati diskusijama kako bi se osiguralo da svi dobiju priliku dati svoj doprinos i biti saslušan, da se održi dovoljan fokus na postizanje ciljeva sesije, i da se dođe do pozitivnih zaključaka.

- Kratko i jasno počnite sesiju obuke uvođenjem teme i ciljeva.
- Dopustite da diskusija teče a nemojte dozvoliti da bilo ko dominira, uključujući i predsjedavajućeg ili voditelja programa. Potrudite se da uočite one koji ne učestvuju u raspravi i podstičite ih da se uključe.
- Ako dođe do prepirke među učesnicima, posređujte mirno i odlučno. Ako nije moguće da se slože, učinite da bar ispoštuju činjenicu da i drugi imaju pravo na svoje mišljenje.
- Izbjegavajte situacije u kojim diskusija postaje apstraktna ili se iznose previše uopćeni stavovi tako što ćete zamoliti učesnike da daju konkretne primjere iz vlastitog iskustva.
- Na kraju, posebno istaknite svaku predloženu aktivnost ili glavne zaključke koji su proistekli iz diskusije.
- Potrudite se da tokom sesija obuke svi ugase svoje mobilne telefone - a ne samo priguše ton. Čak i generalni sekretari sindikata mogu preživjeti sat dva bez svojih mobilnih telefona.
- Potrudite se da učesnici poštuju vrijeme. Vrlo je nepristojno kasniti i učiniti da drugi vas čekaju!

Grupni rad

Aktivno učenje često podrazumijeva rad u manjim grupama. To osigurava da svi imaju priliku dati svoj doprinos, omogućava učesnicima da se upoznaju, podstiče samopouzdanje i solidarnost te pomaže da se program razdijeli u više raznovrsnih diskusija.

“Dobrim idejama treba kisik da bi disale”. Grupni rad se obično koristi kako bi se učesnicima omogućilo da dublje sagledaju i rasprave određena pitanja uz više ličnog angažmana i razmjenu ličnih iskustava. Ali grupne aktivnosti mogu također osigurati vrijeme i prostor da se učesnici jednostavno osvrnu na ono što je upravo naučeno, neformalno podijele reakcije s drugima, posebno nakon sesije koja je bila naročito zahtjevnja ili je uvela mnogo novih ideja ili informacija.

Iskustva pokazuju da je najučinkovitiji rad u grupama od 4 do 6 osoba. Važno je pažljivo razmisliti o izboru članova grupe, voditi računa o rodnoj ravnoteži (ili imati istospolne grupe), dinamici grupe (npr. staviti dva takmičarski nastrojena muškarca u istu grupu), dobi i iskustvu, sektoru i radnom mjestu, itd. Moglo bi, na primjer, biti dobro pomiješati nove i one iskusnije predstavnike sindikata kako bi se podstaknulo uzajamno učenje, ili ih staviti zajedno kao grupu sa iskustvima koja se mogu upoređivati.

Postoje različiti načini kako organizirati učesnike po grupama:

- **Samoizbor.** Ovo bi moglo biti najbolje rješenje kada zamolite grupe da razgovaraju o odvojenim i različitim aspektima neke šire diskusije. Učesnici mogu odabrati prema onome što smatraju najinteresantnijim ili najrelevantnijim za njihovo iskustvo. Možda, na primjer, tokom sesije o ugroženim radnicima možete različitim grupama zadati teme o migrantima, ženama, vjerskim i etničkim manjinama, i osobama s invaliditetom.

- **Nasumice.** Na primjer, ako želite organizirati rad u pet grupa, zamolite učesnike da sebi dodijele brojeve od jedan do pet, idući u krug po prostoriji i mjestu sjedenja. Taj učesnikov broj postaje i broj grupe u kojoj će raditi. Isto tako, možete odrediti prve četiri osobe i reći im da su oni grupa 1, sljedeće četiri čine grupu 2, i tako redom.
- **Prethodni odabir.** Unaprijed razvrstajte pojedince u grupe i predložite spisak učesnicima. Ovo može biti posebno važno kada radite u višezjezičnom okruženju (vidi dalje u tekstu), kada postoji potreba da se uporede ili napravi razlika u iskustvima različitih sindikata, država, sektora ili radnih mjesta, kada miješate iskusne i neiskusne učesnike, ili kada upravljate težom grupnom dinamikom.

Dobra je ideja koristiti različite metode u okviru programa te, ako je moguće, izbjegavati ponavljanje iste metode utvrđivanja sastava grupe.

Od suštinske važnosti su dobro predsjedavanje, vođenje i bilježenje grupne diskusije. Dobri zapisnici ne samo da pomažu grupi kod izvještavanja na plenarnim sesijama već čine i pisani materijal koji se sa bilješkama drugih grupa može objediniti u iscrpan izvještaj o događaju kao cjelini.

- Potrudite se da svaka grupa imenuje jednog učesnika koji će predsjedavati diskusijom kao i nekog ko će biti odgovoran za zapisnik te izvještavanje na plenarnoj sesiji.
- Ako su sredstva dostupna i ako je to prikladno događaju, imenujte iskusnog voditelja i izvjestioca da vodi svaku grupu i detaljan zapisnik.

Višezjezični sastanci

Višezjezični sastanci predstavljaju izazov za aktivno učenje, naročito kad je neophodan simultani prijevod. Osim u slučaju kad je na raspolaganju više prevodilaca, ovakav rad ograničava mogućnost korištenja više jezika unutar malih grupa i smanjuje fleksibilno fizičko kretanje učesnika po prostoriji. Također može otežati učesnicima da se fokusiraju na diskusiju, naročito kad je riječ o kompleksnim tehničkim pitanjima, a i općenito sve usporava - što treba uzeti u obzir prilikom planiranja sesija.

Također je važno zapamtiti da je prijevod veoma stručan, vrlo zahtjevan i zamoran posao. Voditelji programa trebaju osigurati da se prave česte pauze u programu kako bi se prevodioci odmorili. Zapamtite da uvijek treba imati dva prevodioca za jedan jezik što će im omogućiti da timski dijele posao. Naravno, imajte na umu da iznajmljivanje opreme i angažiranje prevodilaca može biti vrlo skupo.

- Porazgovarajte unaprijed s prevodiocima kako bi im pomogli da dobro razumiju ciljeve, program, učesnike itd., i podijelite im kopije prezentacija i planiranih aktivnosti kao i informativne materijale. Ako će se u prezentacijama i tokom diskusija koristiti neki tehnički termini, bilo bi korisno dati im i neki kratak rječnik termina.
- Možete biti zadovoljni ako pronađete prevodioce koji imaju iskustva u radu sa sindikalnim pokretom i koji su upoznati sa našom terminologijom i kulturom. Ako to nije slučaj, potrudite se da ih dobro informirate o temi, a možete možda i zamoliti nekog da tiho prati njihov prijevod kako biste provjerili da nema nekih većih grešaka ili nerazumijevanja.
- Potrudite se da raspored sjedenja omogući prevodiocima da vide sve učesnike.

- Učešće u dešavanjima sa simultanim prijevodom je vještina koja se stiče a u početku može biti i malo straha od takvog načina rada. Kad je riječ o posebno važnim obukama, ako to sredstva dozvoljavaju, razmislite o održavanju jedne kratke sesije informiranja/obuke za nove učesnike prije početnog dijela obuke.
- Podsjećajte učesnike da govore jasno i polako te da uzmu u obzir kulturološke reference koje drugi učesnici možda ne razumiju. Veoma je dobro održavati osjećaj za humor, ali zapamtite i to da se šale često mogu pogrešno shvatiti te da ih je teško prevoditi.
- Ako je na raspolaganju neophodna tehnička oprema, ima dovoljno prostora a prevodioci saglasni s tim, razmotrite korištenje metode šaptanja prevoda učesnicima, kada prevodioci mogu tako raditi u prostoriji, umjesto slušanja prijevoda iz kabine. Iako to nije ugodno za prevodioce, ili može odvlačiti pažnju drugim učesnicima, šaputanje prijevoda može pomoći da se smanji formalni karakter sastanka te daje učesnicima veću fleksibilnost kretanja po prostoriji, od jedne grupe do druge.
- Pronađite učesnike ili volontere koji posjeduju znanje stranih jezika a koji bi bili voljni pomagati neformalan prijevod u večernjim satima.
- Dobro se potrudite prilikom osmišljavanja prezentacija kako biste osigurali da odgovaraju višejezičnoj publici u smislu prijevoda (pogledati Smrt od PowerPoint-a) ispod.
- Budite pažljivi kod korištenja videa tokom programa obuke, oni mogu biti teški za prijevod, osim ako imaju odgovarajuće titlove ili sadrže vrlo ograničene dijaloge i prateće glasove.

Vanjski govornici/predavači

Možete na sesije obuke pozvati i vanjske govornike/predavače, koji možda posjeduju dragocjena iskustva ili znanje o nasilju i uznemiravanju kao i o djelotvornim kampanjama protiv istih, ili ljude na pozicijama moći ili utjecaja koji bi mogli pomoći kampanju - u cilju ratifikacije, na primjer.

Moglo bi biti važno unaprijed održati razgovor s potencijalnim govornicima kako biste provjerili da oni cijene prirodu događaja (npr. neakademski seminar) te da su sposobni razgovarati sa učesnicima na način koji im ukazuje poštovanje, pristupačnost te ih poziva na razgovor.

Uvijek postoji opasnost da pozvani govornik očekuje da samo održi dugačko predavanje ili prezentaciju. Važno je unaprijed planirati i imati ideju kako ovo izbjeći te učiniti da učesnici obuke maksimalno uključe govornika u svoje diskusije. Na primjer, zamolite predavača da ne priprema prezentaciju ili govor, ali održite jednu kraću aktivnost prije njegovog dolaska gdje ćete dogovoriti najvažnija pitanja koja će učesnici imati za njega, te bazirajte sesiju obuke u skladu s tim pitanjima. Ako imate više govornika/predavača možda ih možete iskoristiti i tokom panel diskusije, uz snažno predsjedavanje (poželjno bi bilo da to bude jedan od učesnika), postavite stroga graničenja u smislu vremena za odgovore na svako pitanje te podstičite debatu između njih.

Smrt od PowerPoint-a

PowerPoint, ili slični kompjuterski programi za prezentacije, veoma je koristan alat u obuci radnika. Sa druge strane, ako se pogrešno koristi može biti katastrofalan: dugačke prezentacije sa desecima slajdova ispunjenih gustim tekstom, brojevima i kompliciranim grafikonima, program tokom kojeg se smjenjuju jedna PowerPoint prezentacija za drugom, prezentacije koje traju 55 minuta a ostavljaju samo 5 za diskusiju, pokušaji da se pročita šta piše na ekranu dok se istovremeno pokušavate skoncentrirati na ono što predavač govori ... Ovo je sušta suprotnost aktivnom učenju.

Loše PowerPoint prezentacije su naročito kontraproduktivne prilikom višjezičnih sesija obuke ili u grupama koje ne rade na svom primarnom jeziku. Ako je na ekranu prikazano mnogo riječi, prevodilac je primoran da odabere da li da prevodi pisani tekst ili ono što predavač govori, što neizbježno dovodi do konfuzije.

- **Poželjno je uopće ne koristiti nikakav tekst na slajdovima - samo fotografije ili grafikone koji ilustriraju šta je rečeno, a svakako ne koristiti više od desetak riječi po slajdu.**
- Ako su riječi ipak na ekranu, glasno ih pročitajte tako da učesnici (i prevodioci) ne pokušavaju da ih čitaju i istovremeno slušaju nešto drugo.
- Podijelite zabilješke i dodatne informacije nakon prezentacije umjesto prije ili tokom iste kako biste izbjegli konfuziju gledanja i slušanja prezentacije dok čitaju materijale koji su im podijeljeni.
- Podstičite učesnike i dajte im vrijeme i priliku da prekinu predavača kratkim pitanjima i komentarima.

Korištenje video materijala

Postoje brojni video materijali koji su odlični alati za povećanje raznovrsnosti u edukacijskom programu, uvođenje novih ideja ili sumiranje kompleksnih pitanja u jedan pristupačan i lako razumljiv format. Video materijali su također odlično sredstvo donošenja glasa drugih radnika u prostoriju u kojoj se odvija obuka. Oni mogu biti prikazani zasebno ili ugrađeni u PowerPoint prezentacije.

Resursi predloženi u ovom vodiču uključuju video materijale koje su proizveli Globalna federacija sindikata ili njene članice, i koji su besplatno dostupni za preuzimanje i korištenje tokom obuke - kako bi možda podstaknuli diskusiju tokom neke aktivnosti ili saželi ključne stvari. Neke je korisno pokazati na samom početku, kako bi se stvorila željena atmosfera, ili na kraju, kako bi ljudi ostali inspirirani i podstaknuti na dalje učenje.

- Općenito se preporučuje korištenje kratkih videa - u trajanju od možda ne više od deset minuta. U slučaju kad imate duža videa ili filmove bilo bi poželjno da ih prikazete na fakultativnim sesijama uveče ili tokom pauze za ručak.
- Potrudite se da ne bude problema sa jezikom (vidi gore u tekstu) te da su titlovi jasno vidljivi svima u prostoriji.
- Većina videa dostupni su na internetu, posebno na You Tube kanalu ali potreban je dobar pristup internetu za prijenos uživo tokom obuke. Kad god je to moguće, unaprijed preuzmite neki video sa interneta i provjerite da li radi kako treba!

Planiranje programa

Aktivno učenje je interaktivno tako da program mora biti što je moguće više fleksibilan kako bi dozvolio promjene kao odgovor na zahtjeve učesnika i dinamiku diskusije. Ipak, od suštinske je važnosti pažljivo planirati i pružiti program koji naglašava namjeravani tok ideja i tema, čak i ako će biti dopunjavani tokom diskusije.

Razmislite o pripremi dva programa - jednog za voditelja(e) programa sa detaljima o neophodnim resursima, detaljnim rasporedom, bilješkama o praktičnim i tehničkim aranžmanima itd., a drugi kao sažetak rasporeda dešavanja za učesnike.

Procjenjujte napredak tokom cijelog trajanja obuke i dopunjavajte program u skladu s tim. Neke sesije će neizbježno prekoračiti zadano vrijeme a ključno je da važne sesije na kraju programa jednostavno ne "ispadnu" zbog nedostatka vremena, tako da će biti potrebno prilagođavati program.

Naročito, omogućite dovoljno vremena za

- **Mnogo kratkih pauza.** Koliko god da je program zanimljiv i zabavan, lako se umoriti i izgubiti koncentraciju, posebno kad se radi uz slušanje prijevoda. U idealnom slučaju, trebalo bi praviti pauze svakih sat vremena otprilike, čak i na tek nekoliko minuta - možda kad se učesnike dijeli u grupe ili kad se vraćaju na plenarnu sesiju. Razmislite o korištenju vježbe "probijanje leda" ili igara koje podrazumijevaju kretanje učesnika po prostoriji, kako bi se razbile dugotrajne, statične sesije. Moglo bi zatim biti korisno napraviti rekapitulaciju rada prije odlaska na pauzu - kratak sažetak glavnih tačaka o kojima se diskutiralo.
- **Predstavljanje.** Idealno bi bilo na početku programa odvojiti vrijeme za predstavljanje svih učesnika. Ovo uvijek traje duže nego što ste zamislili, pogotovo na većim skupovima. Postoje razne kreativne tehnike kako pomoći u ovom slučaju, uključujući kratke grupne aktivnosti, vježbu "probijanje leda" itd

- **Razmjena očekivanja i željenih ishoda.** Treba odvojiti vrijeme za diskusiju o tome šta je motiviralo učesnike da prisustvuju ovom događaju (npr. podstaknuo ih njihov sindikat), šta očekuju da nauče (npr. kako se nositi sa slučajevima uznemiravanja na radnom mjestu), te šta bi voljeli da bude ishod (npr. više smjelosti da vodi kampanju protiv nasilja). Ako ima dovoljno vremena, ovo može biti zasebna aktivnost. Ako ne, ovaj dio se može uvrstiti u dio s predstavljanjem učesnika. Važno je bilježiti glavne tačke koje su istaknute jer će one činiti osnovu evaluacije obuke.
- **Svijest o nejednakostima i poštovanje.** Važno je da sve aktivnosti učenja počnu diskusijom o uzajamnom poštovanju i jednakosti. Ovo se može postići kroz strukturiranu aktivnost (naročito ako učesnici nemaju puno iskustva u sindikalnom obrazovanju), otvorenu diskusiju ili podsjećanje na sindikalnu politiku jednakosti. Neki sindikati su izradili materijale koji se u programima edukacije koriste posebno u ovu svrhu, a koji se mogu unaprijed poslati učesnicima ili predstaviti na početku programa. Cilj je omogućiti učesnicima da prepoznaju svoje eventualne, nesvjesne predrasude po pitanju spola, nacionalnosti, uzrasta, vjere, obrazovanja, ili nekih drugih faktora, te da se izgradi konsenzus o uzajamnom poštivanju, toleranciji i ponašanju.
- **Planovi aktivnosti.** Svako aktivno učenje treba voditi ka planovima aktivnosti, bilo za svakog pojedinačnog učesnika (npr. šta odmah poduzeti na radnom mjestu kako bi se pokrenulo pitanje nasilja i uznemiravanja) ili za grupu kao cjelinu (npr. dogovoren plan kampanje za ratifikaciju K190). Pri kraju obuke treba obavezno rezervirati vrijeme za aktivnost izrade individualnih i/ili grupnih planova aktivnosti, u suprotnom ona može otpasti sa dnevnog reda zbog nedostatka vremena ili mora.
- **Procjena.** Na samom kraju događaja treba izdvojiti vrijeme za učesnike da procijene svoja iskustva a na osnovu željenih ishoda koje su naveli na početku. Na kraćim, neformalnim skupovima u sklopu obuke možete jednostavno podsjetiti učesnike na njihova očekivanja i razgovarati o tome koliko su ona ispunjena. Duži programi se mogu procijeniti kroz diskusiju tokom grupne aktivnosti i/ili putem upitnika koji popunjava svaki učesnik ponaosob.

Okruženje za aktivno učenje

Potrebno je s posebnom pažnjom odabrati odgovarajuće mjesto za obuku koja uključuje aktivno učenje. U svrhu praktičnosti (hrana, smještaj, prostorije za sastanke, itd.), hotel je često najbolji izbor, ako je na raspolaganju odgovarajući budžet koji bi pokrio troškove, ali u redu su i sindikalne kancelarije, društveni centri te drugi prostori, sve dok ispunjavaju osnovne uslove za rad.

Podrazumijeva se da mjesto održavanja obuke treba biti tiho i sigurno.

- **Prostorije za sastanke.** Idealno bi bilo imati jednu prostoriju koja je dovoljno prostrana da primi sve učesnike, sa dodatnim prostorom koji omogućava lak pristup i fleksibilnost, kao i druge, manje prostorije za grupni rad. Ako to nije slučaj, dovoljna je jedna velika prostorija u kojoj nekoliko manjih grupa može zajedno i ugodno učiti i raditi bez ikakvog ometanja.
- **Raspored sjedenja.** Važno je da stolovi i stolce nisu pričvršćeni za pod i da se mogu lako prenositi po prostoriji u cilju promjene rasporeda sjedenja. Izbjegavajte raspored sjedenja u stilu “pozorišta” gdje učesnici sjede u redovima, licem okrenuti prema “glavnom stolu” za kojim sjede govornici i zvanice, nego organizirajte sjedenje tako da svi mogu vidjeti jedni druge - u krug (na manjim skupovima), ili u “kabare stilu” gdje svako sjedi u manjim grupama za icipa obuke pa stoga izbjegavajte uzdignute pozornice i platforme. Dobro je i kretati se po prostoriji kako biste stvorili ugodniju atmosferu.

- **Oprema i pomoćna sredstva.** Najbolje je koristiti prostoriju sa golim zidovima ili površinama na koje možete postavljati velike radne listove (eng. flipcharts), postere, kartice i druge materijale a, ako to nije slučaj, unaprijed osigurajte table za takve materijale. Ako planirate koristiti PowerPoint prezentacije trebat će vam laptop, projektor i ekran, ili prazan zid. I svakako, trebat će vam pouzdan pristup internetu. Od suštinske je važnosti doći u prostoriju bar 30 minuta prije početka sastanka kako biste provjerili konekciju te da li imate dovoljno ispravnih kablova za povezivanje kompjutera i projektoru. To je izuzetno važno!
- **Papir i olovke.** Učesnicima će biti potrebne olovke, flomasteri, bedževi sa imenima i veliki radni listovi (flipchart). Ako je moguće, na stolovima osigurajte kartice na kojima će učesnici napisati svoja imena i postaviti ih tako da ih jasno vide i drugi a naročito voditelj programa.

Okruženje za digitalno aktivno učenje

U vrijeme pisanja ovog dokumenta pandemija COVID-19 prisiljava mnoge sindikate da razmisle o pronalaženju alternativa tradicionalnom učenju “licem u lice”.

I dok je ova radna sveska prvenstveno osmišljena kao podrška učenju “licem u lice”, uz minimum resursa, ipak je moguće bar neke aktivnosti prilagoditi online učenju, pogotovo u smislu korištenja video konferencija ili “webinar-a”.

Rad u digitalnom okruženju nudi nove prilike ljudima da na ovakvim dešavanjima učestvuju od kuće ili na radnom mjestu, što uveliko smanjuje troškove putovanja i smještaja prilikom održavanja nacionalnih ili međunarodnih događaja. Na ovaj način se također olakšava učešće gostiju govornika, vanjskih predavača i drugih učesnika u diskusijama, uključujući i one iz drugih zemalja.

Moguće je i cijele grupe povezati da, sa raznih lokacija, rade direktno “licem u lice” i razmjenjuju ideje. Na primjer, Međunarodna federacija radnika u saobraćaju ovaj način rada koristi kako bi održavala istovremene sesije obuke između sindikalnih članica u različitim zemljama na kojima se razmjenjuju iskustva, ideje i planovi djelovanja. Konferencijski softveri također omogućavaju korištenje simultanog prevođenja.

Sa druge strane, bez ovog direktnog kontakta “licem u lice” teško je izgraditi neophodnu atmosferu učenja i osjećaj solidarnosti među učesnicima. Učesnicima je mnogo teže neformalno razgovarati, međusobno se upoznavati, kao što bi to bio slučaj dok zajedno ručaju ili čekaju u redu za kafu tokom popodnevne pauze. Također, mnogo je zamornije sjediti ispred kompjutera.

U mnogim sindikatima članovi i aktivisti nemaju pristup dobroj internetskoj konekciji niti pouzdano snabdijevanje električnom energijom a troškovi mobilnih podataka mogu biti jako visoki.

- Tamo gdje učesnici nemaju neophodne resurse ili vještine za korištenje tehnologije kod kuće ili na radnom mjestu moguće je organizirati prostorije (u obližnjem društvenom centru, sindikalnim kancelarijama, kafiću, lokalnom hotelu itd.) za manje grupe koje bi se tako direktno sastale sa i dijelile uključene u veći, nacionalni ili međunarodni događaj.
- Osigurajte vrijeme u programu za rješavanje neizbježnih tehničkih problema.
- Iskustva pokazuju da ni jedna online sesija ne bi trebalo da traje duže od dva sata jer tada učesnici gube koncentraciju.
- Dobra je ideja razdvojiti ulogu voditelja programa obuke (da vodi program, predsjedava diskusijom itd.) i tehničara koji će pratiti online sesiju, pomagati učesnicima u tehničkim stvarima, omogućavati učesnicima da postavljaju pitanja, daju svoj doprinos diskusiji, itd.
- Ako se uključuju ljudi iz drugih zemalja, važno je napraviti programski raspored vodeći računa o vremenskim zonama te tako maksimalno iskoristiti učesnike.
- Sjetite se da zatražite dozvolu svih učesnika ako snimate sesije obuke.

AKTIVNOST 1

RAZUMIJEVANJE NASILJA I UZNEMIRAVANJA

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 1 sat

Potrebni resursi:

- Veliki radni listovi (eng. flipcharts)
- Markeri

Cilj:

- Cilj ove aktivnosti je pomoći učesnicima da bolje razumiju šta čini nasilje i uznemiravanje.

Zadaci:

Organizirajte učesnike u manje grupe. Pročitajte im ili ih zamolite da pročitaju odjeljak “1.1 Šta je nasilje i uznemiravanje” u vodiču za voditelja programa, te zamolite svaku grupu da razgovara na tu temu i zapiše odgovore na veliki radni list. Zatražite od svake grupe da podnese kratak izvještaj o njihovoj diskusiji. Ovisno o prirodi grupe, razmislite o davanju sugestija u smislu sektora, radnih aranžmana ili zanimanja, o čemu će svaka grupa prodiskutirati. Video materijal “Šta je nasilje” (vidi [link](#) ispod) može biti koristan alat koji će vam pomoći prilikom diskusije.

Nakon što svaka grupa predstavi svoja zapažanja na plenarnoj sesiji i nakon što su svi imali priliku da odgovore i dodatno prodiskutiraju, zamolite sve da razmisle o tome šta su naučili iz prezentacija i šta bi sada drugačije uradili kao odgovor na problem nasilja i uznemiravanja na njihovom radnom mjestu ili u sektoru.

Razumijevanje nasilja i uznemiravanja

► Ciljevi:

Kako bi bolje razumjeli nasilje i uznemiravanje, razmijenite vlastita iskustva s o tom problemu te utvrdite različite tipove nasilja i uznemiravanja s kojim se suočavamo u radnom vijeku.

Svako može doživjeti nasilje i uznemiravanje u svijetu rada. Ali tip nasilja s kojim se radnici suočavaju može se razlikovati ovisno o radnoj situaciji, sektoru i zanimanju. Upamtite, nasilje i uznemiravanje ukorijenjeni su u sisteme moći i kontrole. Razlike u nivou moći - bilo hijerarhijske ili zasnovane na spolu, rasi ili klasi, vode ka nasilju i uznemiravanju.

► Zadatak:

Rad u manjim grupama. Pročitajte i, na osnovu vlastitog iskustva, porazgovarajte o svakom od sljedećih pitanja.

1. **a kakvim tipovima nasilja i uznemiravanja se radnici suočavaju u našem sektoru, zanimanju ili na radnom mjestu (npr. fizičko zlostavljanje, psihičko nasilje, seksualno uznemiravanje)?**
2. **Ko vrši to nasilje (počinitelj)? Zašto?**
3. **Ko su žrtve? Koji su radnici u našem sektoru više ugroženi ili se suočavaju sa većim rizikom od nasilja?**
4. **Koje su to nejednakosti u nivoima moći koje dovode do ovog nasilja i uznemiravanja?**
5. **Kakva radna uređenja, sistemi i strukture povećavaju vjerovatnoću izloženosti nasilju?**
6. **Kakav je učinak na žrtvu?**
7. **Kakav je učinak na naše radno mjesto, naš sindikat i našu zajednicu?**

Koristeći velike radne listove, napravite spisak vaših odgovora na svako pitanje i pripremite prezentaciju za diskusiju na plenarnoj grupi.

Dodatni resursi

- **Video: “Nasilje na poslu”, UNI Global Union, 2010**

Ovaj video objašnjava uzroke i tipove nasilja i uznemiravanja sa kojima se radnici suočavaju.

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

AKTIVNOST 2

RAZUMIJEVANJE RODNO ZASNOVANOG NASILJA

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- **90 minuta**

Potrebni resursi:

- **Dva kompleta kartica u bojama, veličine razglednice**
- **Markeri**
- **Pribadače, ljepljive trake ili ljepljivi kit**
- **Dovoljno prostora na zidovima ili table za izlaganje kartica**
- **Veliki radni listovi**

Cilj:

- **Bolje razumijevanje razlike između roda i spola te karakteristika i uzroka rodno zasnovanog nasilja.**

1. DIO Zadaci:

1. Organizirajte učesnike po grupama i dajte svakoj grupi dva kompleta kartica, možda svakoj po 20.
2. Zamolite učesnike da razmisle o osobinama koje se obično pripisuju ženama i muškarcima, uključujući ponašanje, uloge i poslove, i zapišite svaki primjer na karticu odgovarajuće boje, jedna boja za žene a druga za muškarce.
3. Pripremite dva mjesta za postavljanje kartica - jedno označite sa riječima “više moći” a drugo sa “manje moći”.
4. Po završetku, zamolite svaku grupu da razgovara o tome da li su ove osobine, poslovi itd., povezani sa više ili manje moći, a zatim pričvrstite svaku karticu na odgovarajuće mjesto na tabli.
5. Okupite učesnike oko table s izloženim karticama i zamolite ih da grupišu kartice u šire teme, u okviru svakog od dva označena mjesta na tabli (poslovi, stavovi, osobine, ponašanje, itd.).
6. Pročitavši svaku temu zamolite ih i porazgovarajte o tome da li su ove osobine i uloge određene našim spolom ili su to rodni stereotipi nametnuti od strane društva.
7. Zatim, zamolite učesnike da razmisle o tome kako ove rodno zasnovane razlike u nivoima moći doprinose nejednakosti i rodno zasnovanom nasilju.
8. Tokom plenarne diskusije razgovarajte o tome: “Koji su osnovni uzroci rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja?” (Možete im prije toga dati da pročitaju odjeljak 1.2 “Šta je rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje?” iz vodiča za voditelja programa).
9. Koristeći velike radne listove, nacrtajte tabelu sa dvije kolone - na vrhu jedne napišite “izgovori” a na vrhu druge “uzroci”. U odgovarajućoj koloni tabele napravite listu svih faktora koje učesnici istaknu i pitajte grupe da li se slažu s tim ili ne.

Razumijevanje rodno zasnovanog nasilja

▶ Zadatak:

Zamolite učesnike da, radeći u malim grupama, razmisle o osobinama koje se obično pripisuju ženama i muškarcima, uključujući ponašanje, uloge i poslove, i zapišite svaki primjer na karticu odgovarajuće boje, jedna boja za žene a druga za muškarce.

Razmislite o sljedećim pitanjima koja će vam pomoći prilikom diskusije i razmjene iskustava

1. Kakvu to ličnost ili ponašanje društvo očekuje da muškarci imaju? A šta je sa ženama?
2. Koje se to aktivnosti/radnje smatraju specifičnim za muškarce a koje za žene?
3. Kakvu vrsta posla se očekuje da žene obavljaju, u smislu zaposlenja? A kakvu muškarci?
4. Kakva se uloga očekuje od muškaraca u kući? A šta je sa ženama?

2. DIO Zadaci:

1. Podijelite učesnike u nove grupe. Razmislite da li ćete ih podijeliti u mješovite grupe ili grupu u kojoj su samo žene i drugu u kojoj su samo muškarci.
2. Koristeći velike radne listove i olovke, zamolite svaku grupu da prodiskutuje i zapiše različite tipove ili primjere rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja.
3. Zamolite svaku grupu da imenuje jednu osobu koja će prezentirati zaključke njihove diskusije.
4. Izdvojite zajednički glavne teme iz tih prezentacija i predstavite sažetak osnovnih tipova rodno zasnovanog nasilja, pozivajući se na odjeljak iz vodiča: "Tipovi rodno zasnovanog nasilja" (Odjeljak 1.2. "Šta je rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje?")
 - a. Seksualno uznemiravanje
 - b. Fizičko nasilje
 - c. Psihičko zlostavljanje
 - d. Ekonomsko nasilje
 - e. Nasilje u porodici
5. Nakon što su svi imali priliku da odgovore i dodatno prodiskutuju, zamolite sve da razmisle o tome da li je ovo promijenilo njihovu percepciju rodno zasnovanog nasilja i šta bi sada drugačije uradili kao odgovor na problem nasilja i uznemiravanja na njihovom radnom mjestu ili u sektoru.

Dodatni resursi

- **Video: "Šta je nasilje?", UNI Global Union, 2013**
Ovaj video istražuje uzroke rodno zasnovanog nasilja kao i njegove efekte na živote radnika.
<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>
- **Video: "Seksualno uznemiravanje", UNI Global Union, 2018**
U ovom videu radnici pričaju o svojim iskustvima sa seksualnim uznemiravanjem.
<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>
- **Kviz: "Seksualno uznemiravanje", UNI Global Union**
Ovaj kviz omogućava radnicima da testiraju svoje znanje o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu.
<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

AKTIVNOST 3

RAZUMIJEVANJE K190

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 2 sata

Potrebni resursi:

- Dovoljno primjeraka punog teksta K190 za podijeliti učesnicima

Cilj:

- Motivirati učesnike da dobro shvate šta piše u K190 i zašto je to važno, te da razmisle kako se to može iskoristiti kao alat za vođenje kampanje.

Zadaci:

Ovisno o raznovrsnosti učesnika i raspoloživom vremenu, dajte svakom učesniku primjerak MKS-ovog Mini vodiča o K190 i P206 (6 (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf) ili originalnog teksta K190. Zamolite ih da pročitaju tekst i diskutiraju o pitanjima. Zamolite svaku grupu da pripremi prezentaciju za grupu sa rezultatima njihovih diskusija.

Nakon prezentiranja vodite diskusiju o tome koji su najvažniji aspekti Konvencije. U tome vam također može biti od pomoći odjeljak “Zašto je K190 toliko značajna” iz Vodiča za voditelja programa, u okviru dijela pod naslovom “1.5 MOR Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, K190, i Preporuka 206”.

Razumijevanje K190

► Ciljevi:

Podstaknuti naše razumijevanje Konvencije br.190 i njene važnosti.

► Zadatak:

Radeći u manjim grupama razmatrajte Konvenciju 190 kao što je opisano u datom dokumentu(ima). Ako ste dobili originalni tekst K190, zajednički radite i razgovarajte o tome šta svaki član Konvencije znači i zašto bi mogao biti relevantan za radnike u vašem sektoru ili na vašem radnom mjestu.

Razmatrajte sljedeća pitanja na osnovu vaših iskustava i potreba sindikata:

1. Koji su dijelovi Konvencije najvažniji za naš sindikat i naše članove?
2. Kako bismo mogli iskoristiti Konvenciju u našim kampanjama ili pregovorima sa vladom, zaposlenicima i drugima koji određuju naše radne uslove?
3. Kako bismo mogli iskoristiti Konvenciju za educiranje naših članova po ovim pitanjima i jačati našu sindikalnu politiku djelovanja?
4. Koje elemente trebamo istaknuti u kampanji?

Koristeći velike radne listove, pripremite prezentaciju za diskusiju na plenarnoj sesiji.

Datne informacije

C190 - MOR Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019 (br.190)

Ovo je kompletan tekst originalne K190.

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

R206- MOR Preporuka o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019 (br.206)

Ovo je kompletan tekst originalne P206.

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

Video: Šta je K190? Zajednička kampanja GFS-a.

Ovaj video pojašnjava neke ključne aspekte Konvencije.

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

Mini vodič o K190 i P206, Međunarodna konfederacija sindikata (MKS/ITUC)

Ovaj mini vodič naglašava neke od najvažnijih dijelova K190 i P206.

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

Često postavljana pitanja o K190 i P206, Međunarodna konfederacija sindikata (MKS/ITUC)

Dokument sadrži odgovore na najčešće postavljana pitanja o K190 i P206.

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

Mini kartice s objašnjenjima, izradila Međunarodna konfederacija sindikata (MKS/ITUC)

Osmišljene za digitalnu upotrebu i koriste se u aktivnostima obuke “licem u lice”.

<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>

AKTIVNOST 4

MAPIRANJE CILJANIH AKTERA I SAVEZNIKA U KAMPANJI ZA RATIFIKACIJU K190

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 2 sata

Potrebni resursi:

- kartice veličine razglednice
- markeri
- pristup velikoj zidnoj površini ili dvije displej table
- Pribadače, ljepljiva traka (selotejp) ili ljepljivi kit

Cilj:

- Izraditi mapu pojedinaca i organizacija koji bi mogli biti ciljani akteri i saradnici u kampanji za ratifikaciju K19.

Zadaci:

1. Podijelite učesnike u dvije grupe.
2. Prva grupa treba da utvrdi ko su ciljani akteri: osobe ili institucije koje posjeduju moć a koje vi trebate ubijediti da vlada ratificira Konvenciju. To može uključivati ministre u vladi, državne službenike, političke stranke, parlamentarce, zaposlenike, i druge.
3. Druga grupa treba da utvrdi ko su potencijalni saveznici: osobe ili organizacije koji bi s vama mogli raditi rame uz rame tokom provođenja kampanje za ratifikaciju. To može uključivati druge sindikalne organizacije, ženske grupe, NVO-e za ljudska prava, progresivne vjerske vođe, simpatizere u redovima novinara i medija, akademike, slavne ličnosti i druge.
4. Podstičite učesnike da budu što je moguće više precizni. Ne samo reći “političari” nego imena određenih političara, ne samo “mediji” nego nazive određenih novina, društvenih mreža ili novinara.
5. Zamolite svaku grupu da, koristeći markere, na kartice zapisuje nazive i imena potencijalnih institucija ili pojedinaca (jedna kartica za jednu instituciju ili osobu).
6. Pripremite dvije površine za izlaganje kartica - na zidovima, tablama ili drugim površinama, po jednu za svaku grupu. Pričvrstite pribadačama ili zalijepite karticu s natpisom “Vlada” u središte površine gdje su vam ciljane osobe ili institucije, a karticu s natpisom “Sindikata” u središte površine gdje izlažete kartice saveznika.
7. Kada su završili s popisom potencijalnih ciljanih osoba i institucija te saveznika, zamolite svaku grupu da se okupe oko svoje površine za izlaganje kartica, te da diskutuju i rasporede svoje kartice oko onih centralnih s natpisom Vlada ili Sindikat - stavljajući najvažnije što bliže toj centralnoj, a da ostale grupišu po sličnosti (npr. određeni političari, političke stranke, NVO-i, akademski radnici, parlamentarci, zaposlenici, itd.).
8. Kada su obje grupe stavile svoje kompletirane “mape” na zid, nastavite raditi u formi plenarne sesije i zamolite svaku grupu da predstavi svoju mapu te istakne neke od najvažnijih stvari koje su raspravili na grupnoj diskusiji.

9. Nakon što obje grupe završe svoje prezentacije, pogledajte da li su i neki od saveznika zapravo potencijalne ciljane osobe ili institucije (npr. vođa sindikata koji je postao član parlamenta?). Ako je to slučaj, zalijepite na mapu karticu saveznik do kartice ciljana osoba/institucija na mapu ciljanih osoba i institucija.
10. Zatim, pitajte cijelu grupu koji saveznici bi mogli biti korisni u ubjeđivanju koje ciljane osobe/institucije u svrhu podrške ratifikaciji. Na primjer, ženska NVO koju vodi osoba sa bliskim vezama s nekom političkom strankom, ogranak sindikata na radnom mjestu koji ima dobar odnos sa utjecajnim poslodavcem, ili novinar simpatizer koji u popularnom časopisu redovno piše o ljudskim pravima. Zalijepite relevantnu karticu saveznik do kartice ciljana osoba/institucija na mapu ciljanih osoba i institucija.
11. Kada ste premjestili sve kartice saveznik na mapu ciljanih osoba/institucija, trebalo bi da vam je ostala osnova za plan kampanje - kombinirana mapa na kojoj se vidi koji su to saveznici indicating which allies could be approached and encouraged to lobby or persuade which targets to help ratify the Convention.

Mapiranje ciljanih osoba i institucija te saveznika u kampanji ratifikacije K190

Grupa ciljane osobe i institucije

► Cilj:

U kampanji ratifikacije će postojati osobe i institucije koje će trebati ubijediti da vlada treba ratificirati Konvenciju. Cilj je identificirati te potencijalne *ciljane osobe i institucije* za kampanju ratifikacije K190.

► Zadatak:

Razgovarajte o tome ko su potencijalne ciljane osobe i institucije. Koga ćete trebati ubijediti? S kim ćete trebati pregovarati? Koristeći dobivene kartice, dok izgovarate naziv potencijalne institucije ili imena pojedinaca, zapišite ih na karticu (jedna kartica za jednu instituciju ili osobu).

Kada ste sačinili listu potencijalnih ciljanih osoba i institucija, na površinu za izlaganje kartica pričvrstite ili zalijepite svoju karticu oko kartice označene kao "Vlada" - stavljajući one najvažnije što bliže toj centralnoj i grupišući ostale prema sličnosti (npr. određeni političari, političke stranke, parlamentarci, zaposlenici, itd.)

Imenujte jednu osobu iz vaše grupe da predstavi vašu "mapu" na plenarnoj diskusiji.

Mapiranje ciljanih osoba i institucija te saveznika u kampanji ratifikacije K190

Grupa saveznici

► Cilj:

Nije vjerovatno da ćemo biti u stanju sami uspješno odraditi kampanju tako da ćemo trebati utvrditi organizacije i pojedince koji će je aktivno podržati. Cilj je utvrditi ko su ti potencijalni *saveznici*.

► Zadatak:

Razgovarajte o tome ko su vaši potencijalni saveznici. Ko će vam se pridružiti u kampanji? Ko može privući pažnju vlade? Koristeći dobivene kartice, dok izgovarate naziv potencijalne organizacije ili imena pojedinaca, zapišite ih na karticu (jedna kartica za jednu organizaciju ili osobu).

Kada se sačinili listu potencijalnih ciljanih osoba i institucija, na površinu za izlaganje kartica pričvrstite ili zalijepite svoju karticu oko kartice označene kao "Sindikata" - stavljajući one najvažnije što bliže toj centralnoj i grupišući ostale prema sličnosti (npr. druge sindikalne organizacije, ženske grupe, NVO-i za ljudska prava, vjerske vođe, novinari simpatizeri, mediji, slavne ličnosti).

Imenujte jednu osobu iz vaše grupe da predstavi vašu "mapu" na plenarnoj diskusiji.

AKTIVNOST 5

IZRADA STRATEGIJE VOĐENJA KAMPANJE

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- **3 sata**

Potrebni resursi:

- **Veliki radni listovi**
- **Markeri**
- **Prezentacije o statusu državnog procesa ratifikacije, lokalnim tripartitnim tijelima te lokalnim inicijativama MOR-a kao odgovor na K190 (ako je potrebno)**

Cilj:

- **Izrada strategije kampanje za ratifikaciju K190.**

Priprema:

Prije sesije (ovisno o očekivanom nivou znanja učesnika) moglo bi biti potrebno pripremiti prezentaciju o napretku (ako postoji) vlade po pitanju ratifikacije K190. Ove bi informacije trebalo da vam budu dostupne u sjedištu vašeg nacionalnog sindikata ili kancelarije MOR-a u vašoj zemlji ili regionu:

1. Da li je vlada, kao članica MOR-a, ispunila svoje obaveze u pogledu:
 - **podnošenja K190 nacionalnom tijelu (obično parlamentu) na razmatranje?**
 - **izvještavanja MOR-a o tome koje je korake poduzela da bi K190 stupila na snagu?**
 - **informiranja nacionalne(ih) sindikalne(ih) središnjice(a) i organizacije(a) poslodavaca o poduzetim koracima?**
2. Kakve su namjere državnih institucija? Hoće li one ...
 - **preporučiti ratifikaciju na osnovu postojećeg zakona?**
 - **predložiti ratifikaciju, a zatim dopuniti postojeći ili donijeti novi zakon?**
 - **predložiti da se dopuni postojeći ili donijeti novi zakon a zatim ratificirati?**
 - **odbiti da ratificira?**
3. Da li je vlada već konsultirala nacionalnu sindikalnu središnjicu ili tražila od nje komentare? Šta je bio njen odgovor?
4. Da li je vlada konsultirala poslodavce? Kakav je bio njihov odgovor?
5. Da li postoji relevantno tripartitno tijelo za diskusiju o K190 između sindikata, poslodavaca i vlade? Ako postoji, da li je već bilo neke diskusije? Kakvi su rezultati?

Zadaci:

1. Ako je potrebno, uvedite kratku, preliminarnu diskusiju o procesu ratifikacije, uz prezentaciju kao što je opisano gore u tekstu. U suprotnom, zamolite grupu da podijeli svoja znanja o tome:
 - Šta je vlada uradila kao odgovor na K190?
 - Da li namjerava ratificirati Konvenciju ili se tome opire?
 - Da li su obavljene konsultacije sa sindikatima i poslodavcima?
 - Da li je bilo ikakvih razgovora sa vladom i poslodavcima? Kakvi su bili rezultati?
2. Podijelite učesnike u tri grupe i zamolite ih da se pozovu na radne liste aktivnosti (ispod).

Prva grupa treba da sačini plan **istraživanja** kako bi pružila dokaz o nasilju i uznemiravanju s kojim se radnici suočavaju na svom radnom mjestu, u kompaniji, sektoru ili državi u cjelini: To će biti od suštinske važnosti prilikom ubjeđivanja vlade da treba da podrži ratifikaciju K190. Dokazi treba da uključuju: statističke podatke ili izvještaje koje su sačinili akademski istraživači, ženske organizacije, NVO-i za ljudska prava, policija ili sama vlada. To mogu biti svjedočenja radnika koja su sakupili vaš sindikat ili druge organizacije ili o kojima se pisalo u medijima. To može uključivati dokaze učinka nasilja i uznemiravanja na radnike - na njihovo psihičko ili mentalno zdravlje, na primjer. Može uključivati i dokaze o ekonomskom učinku - na produktivnost, na ugled poslodavca, itd.

Druga grupa će razmatrati kako **podizati svijest** o pitanjima sadržanim u K190 kako bi se izgradila podrška između radnika i zajednice kao i potrebi za ratifikacijom. Ovo može uključivati prijedloge o tome kako razvijati svijest među sindikalnim članovima i vođama, u lokalnim zajednicama ili u

općoj javnosti. Može uključivati ideje za obrazovne programe, medijsko izvještavanje, javna dešavanja (demonstracije, kulturne događaje itd.), publikacije, reklamne kampanje i slično. Naravno, treba da uključuje i društvene medije, iako je važno izbjegavati iskušenje da se jednostavno samo navede, na primjer, Facebook ili WhatsApp kampanja, osim ako je ona dio značajnije strategije podizanja svijesti.

Treća grupa će predložiti plan za lobiranje i zagovaranje. Od grupe se traži da, pozivajući se na ishode Aktivnosti 5, utvrdi ključne osobe odgovorne za utjecaj na ili odlučivanje o tome da li ratificirati K190, a koje bi bile glavne ciljne osobe (mete) za kampanju lobiranja. Različiti akteri - članovi parlamenta iz različitih političkih stranaka, ministri u vladi, vjerske vođe, vođe zajednice, itd. - imat će različite razloge da podrže ili ne podrže ratifikaciju K190 tako da je važno izraditi specifične poruke ili slogane za kampanju s ciljem stavljanja naglaska na specifične grupe ljudi. Također, trebamo utvrditi prilike za lobiranje - tražeći sastanke, učestvujući na konferencijama i seminarima, koristeći osobe simpatizere kao posrednike itd., ili možda više agresivne ili maštovite tehnike - na primjer, opsjedajući dešavanja na kojima učestvuju ministri ili upadajući na medijske događaje korporacija. Moglo bi biti mudro provjeriti da li je učesnicima jasno šta se podrazumijeva pod "lobiranjem i zagovaranjem" te pojasniti ove termine.

Važno je, u sve tri grupe, naglasiti potrebu za preciznošću. Na primjer, ne samo sugerirati "saznajte više o rodno zasnovanom nasilju" već kako?, ne "vodite obrazovni program" nego razmislite kako?, kada?, za koga? i slično, ne predlagati "medijsku kampanju" već razmotriti koji mediji? kako? kada?.

Također je ključno osigurati da su planovi grupa realni. Nema smisla osmišljavati plan a da pri tom niste sigurni da postoje financijska sredstva i ljudi koji će to i ostvariti.

3. Zamolite svaku grupu da porazgovara o pitanjima na papirima koji su im podijeljeni a tiču se aktivnosti, i bilježite njihove ideje i prijedloge na velikim radnim listovima.
4. Nakon što je svaka grupa završila svoj zadatak, zalijepite njihove velike radne listove na zid ili tablu i zamolite ih da predstavljaju svoje planove plenarnoj grupi.
5. Nakon što se prezentacije okončaju, zamolite cijelu grupu da porazgovara o sljedećem:
 - Da li je ovo dobar plan?
 - Da li je praktičan i ostvariv?
 - Kako se različiti elementi uklapaju?
 - Da li nešto nedostaje?
 - Da li smo uvjereni da imamo neophodne resurse za ostvarenje plana?

Izrada strategije vođenja kampanje

Grupa za istraživanje

▶ Cilj:

Sačiniti plan istraživanja koje će dati dokaze o nasilju i uznemiravanju s kojima se radnici suočavaju, pokazujući potrebu za ratifikacijom K190.

▶ Zadatak:

Diskutirajte o sljedećim pitanjima

- Kakve dokaze nasilja i uznemiravanja trebamo prikupiti?
- Ko je možda već pružio takve dokaze?
- Trebamo li mi poduzeti naše vlastito istraživanje ili anketu? Kako to možemo uraditi?
- Ko bi mogao biti voljan da radi s nama (akademski radnici, NVO-i, itd.) na objedinjavanju istraživanja ili nam pomoći sa anketom?

Izrada strategije vođenja kampanje

Grupa za podizanje svijesti

▶ Cilj:

Razmatrati kako podizati svijest o pitanjima sadržanim u K190 kako bi se izgradila podrška između radnika i zajednice kao i potreba za ratifikacijom C190

▶ Zadatak:

Diskutirajte o sljedećim pitanjima bilježeći svoje prijedloge i ideje na veliki radni list.

- Kako možemo podići svijest među našim članovima i ostalim sindikatima?
- Kako možemo podići svijest u medijima i općoj javnosti?
- Koji su nam resursi potrebni?
- Kakve javne događaje možemo organizirati?
- Ko su naši ključni saveznici koji nam mogu pomoći?

Izrada strategije vođenja kampanje

Grupa za lobiranje i zagovaranje

▶ Cilj:

Identificirati ključne osobe odgovorne za vršenje utjecaja ili odlučivanje da li ratificirati, kao i izraditi specifične poruke ili slogane kampanje koje ćete s njima isticati, te utvrditi ili kreirati prilike za lobiranje.

▶ Zadatak:

Diskutirajte o sljedećim pitanjima bilježeći svoje prijedloge i ideje na veliki radni list.

- Ko su ključne osobe odgovorne za odluku da li ratificirati K190?
- Ko bi trebalo da budu naše ključne mete lobiranja?
- Koja bi to bila najvažnija poruka koju bismo koristili tokom kampanje?
- Koje su prilike za lobiranje - kako ih stvarati?
- Kako koordiniramo sa drugim sindikatima i saveznicima s ciljem izgradnje kampanje zajedničkog lobiranja?

Pozovite se na mape izrađene u okviru Aktivnosti 5, ako su dostupne.

Dodatni resursi

Uobičajeni GFS-ovi materijali za kampanje

IndustriALL, UNI Global Union, Međunarodna federacija domaćih radnika (IDWF), Public Services International (PSI) i Međunarodna federacija novinara (IFJ) izradili su zajedničke materijale za kampanje o K190 i P206, za korištenje od strane podružnica, uključujući i logo, poster i letak.

Letak:

<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

C190 Logo:

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

AKTIVNOST 6

PREGOVARANJE S CILJEM RATIFIKACIJE K190

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 2-3 sata

Potrebni resursi:

- Primjerci Konvencije 190 i Preporuke 206

Cilj:

- Izraditi i razumjeti ključne argumente u pregovorima s ciljem ratificiranja K190, u kontekstu tripartitnog pregovaračkog foruma.

Zadaci:

Ovo je aktivnost simulacije uloga, zamišljenih kao da je MOR domaćin tripartitnog sastanka u cilju diskusije o ratifikaciji K190, nakon lobiranja od strane sindikata. Važno je izraditi argumente i kreirati pregovaračke pozicije s ciljem pripreme sastanka. Učesnici će igrati uloge predstavnika svakog od sastavnih aktera sastanka (radnika, poslodavaca i vlade.) Voditelj programa treba da igra ulogu službenika MOR-a koji predsjedava sastankom (ili da imenuje nekog za tu ulogu - možda upravo nekog iz MOR-a!). Prilagodite aktivnost tako da odražava političku realnost u vašoj zemlji.

1. Podijelite učesnike tri grupe - Radnici, Poslodavci i Vlada - i zamolite ih da se pozovu na radne listove aktivnosti (ispod), na tekst Konvencije 190 (cijeli ili sažetak) i Preporuke 206.

Prva grupa treba da predstavlja interese **radnika**. Grupu treba podstaknuti da razmatra interese svih radnika u ratifikaciji Konvencije, uključujući i one u privatnom i javnom sektoru, prekarne i neformalne radnike kao i plaćeno osoblje, muškarce i žene, i sve druge radnike u zajednici.

Druga grupa treba da predstavlja **poslodavce**. Ovo uključuje one koji predstavljaju transnacionalne korporacije, velike nacionalne kompanije i preduzeća u vlasništvu države kao i mala i srednja preduzeća.

Treća grupa treba da predstavlja **vladu**. To bi trebalo uključivati predstavnike šefa vlade (npr. predsjednika), ministarstvo rada, ministarstvo za pitanja žena/jednakost, ministarstvo pravde, ministarstvo za ekonomski razvoj (ili ekvivalent) i/ili odgovarajuća vladina odjeljenja.

2. Zamolite svaku grupu da održi pripremni sastanak na kojem će se:
 - a. **Svakom učesniku dodijeliti posebna ulogu.** U grupi Radnici, osigurajte da najmanje jedna osoba predstavlja radnike iz javnog sektora, privatnog, iz reda prekarnih ili neformalnih radnika, itd. U grupi Poslodavci, osigurajte da najmanje jedna osoba predstavlja transnacionalne kompanije, velike nacionalne kompanije, preduzeća u vlasništvu države i mala i srednja preduzeća (MSP). U grupi Vlada, osigurajte da je predstavljeno svako ministarstvo.
 - b. **Izabrati glasnogovornici.** Pretpostavka je da će predstavnik predsjednika vlade biti glasnogovornik grupe Vlada.
 - c. **Razmotriti ciljevi i pripremiti pregovaračka strategija.** Pozovite se na tekstove K190 i P206 i odlučite da li se grupa slaže ili ne sa osnovnim odredbama, koje treba uvrstiti u zakonsku regulativu a koje isključiti, da li K190 treba biti ratificirana i koje preporuke iz P206 treba usvojiti. Grupe mogu odlučiti koje bi stvari mogli prihvatiti ako je potrebno, a koje nisu spremni prihvatiti.
 - d. **Pripremiti kratke napomene** kojim će se glasnogovornik obratiti na početku i prezentirati dogovoreno na tripartitnom sastanku, iznoseći stav grupe.
3. Kada svaka grupa završi svoj sastanak sazovite prvu plenarnu sesiju tripartitnog sastanka. Ako to prostor dozvoljava, podijelite tri grupe da sjede u tri bloka u obliku potkovice i okrenuti licem prema predstavniku MOR-a koji predsjedava sastankom.
4. Pozovite glasnogovornika svake grupe da da uvodno obraćanje, počevši sa grupom Radnici, nakon toga grupom Poslodavci i na kraju grupom Vlada. Odredite vremensko ograničenje - možda pet minuta za svaku grupu. Dozvolite dodatnih pet minuta za pitanja i početne komentare kao odgovor na obraćanje.
5. Raspustite plenarnu sesiju i zamolite svaku grupu da se vrate svojim odvojenim diskusijama kako bi:
 - a. **Razmotrili i analizirali obraćanja** sa plenarne sesije i
 - b. **Revidirali pregovaračke pozicije u skladu s tim**
 - c. **Pripremili kratke napomene** za glasnogovornika.

Odredite vremensko ograničenje - možda dvadeset minuta.
6. Ponovo sazovite plenarnu sesiju i pozovite glasnogovornike grupa Radnici i Poslodavci da se obrate, a nakon toga pozovite i grupu Vlada da da odgovor.
7. Otvorite sastanak za opću diskusiju i pregovore o pokrenutim pitanjima. Vaša uloga (kao predstavnika MOR-a) jeste podstaknuti tri delegacije da postignu konsenzus a, u idealnom slučaju, da se vlada složi s ratifikacijom K190.
8. Na kraju pregovaranja, okončajte aktivnost simulacije uloga. Održite kratku plenarnu diskusiju kako bi sumirali naučeno postavivši pitanja:
 - Koje su najčešće primjedbe na ratifikaciju - od poslodavaca? Od vlade?
 - Koji su najvažniji kontraargumenti koje bi radnici mogli iznijeti?
 - Šta sindikati treba da urade kao pripremu za pregovaranje u stvarnoj situaciji?

Pregovaranje s ciljem ratifikacije K190

Grupa Radnici

► Zadaci:

Vi ste delegacija predstavnika radnika koja je pozvana na tripartitni sastanak s ciljem vođenja razgovora o K190 i P206. Vaš opći cilj je dobiti saglasnost vlade za ratifikaciju Konvencije i provedbu preporuka iz P206.

- 1. Svakom učesniku dodijelite posebnu ulogu. Osigurajte da najmanje jedna osoba predstavlja radnike iz javnog sektora, formalnog privatnog sektora, nesigurnog i neformalnog rada, itd.**
- 2. Izaberite glasnogovornika.**
- 3. Razmotrite ciljeve i pripremite strategiju pregovaranja. Pozovite se na tekstove K190 i P206.**
 - a. Utvrdite najvažnije argumente za ratifikaciju.
 - b. Utvrdite najvažnije preporuke iz P206 koje su praktične za provedbu i dogovorite se koje bi trebale biti prioritete.
 - c. Utvrdite pitanja za koja smatrate da bi mogla naići na suprotstavljanje kod poslodavaca ili vlade.
 - d. Dogovorite pregovaračku strategiju (pitanja koja vi želite istaknuti, u kojima postoji nedostatak volje za postizanje kompromisa, ili pristajanje).
 - e. Zapamtite da K190 i P206 pružaju najosnovniji minimum standarda. Koje biste dodatne klauzule vi pokušali uvrstiti?
- 4. Pripremite kratke napomene kojim će se glasnogovornik obratiti na početku i prezentirati dogovoreno na tripartitnom sastanku, iznoseći stav grupe.**

Pregovaranje s ciljem ratifikacije K190

Grupa Poslodavci

► Zadaci:

Vi ste delegacija predstavnika poslodavaca koja je pozvana na tripartitni sastanak s ciljem vođenja razgovora o K190. Pripremite svoj stav za pregovore sa grupama Radnici i Vlada kako bi diskutirali o ratifikaciji K190 i provedbi P206.

- 1. Svakom učesniku dodijelite posebnu ulogu. Osigurajte da najmanje jedna osoba predstavlja radnike iz javnog sektora, formalnog privatnog sektora, malih i srednjih preduzeća, samozaposlene, itd.**
- 2. Izaberite glasnogovornika.**
- 3. Razmotrite ciljeve i pripremite strategiju pregovaranja. Pozovite se na tekstove K190 i P206.**
 - a. Utvrdite stvari iz K190 i P206 koje će imati učinak na vaše članove.
 - b. Koje elemente biste mogli prihvatiti - a kojima ćete se suprotstaviti?
 - c. Dogovorite pregovaračku strategiju (pitanja koja vi želite istaknuti, ona u kojima postoji nedostatak volje za postizanje kompromisa, ili pristajanje).

Prethodne konsultacije s vašim članovima istaknule su neke zabrinutosti:

- Da li bi bilo koja od ovih mjera mogla povećati troškove poslodavaca?
- Zašto bi poslodavce trebalo smatrati odgovornim za loše ponašanje radnika?
- Postoji li opasnost da poslodavci budu smatrani odgovornim za djela nasilja i uznemiravanja izvan radnog mjesta? Naročito:

Pregovaranje s ciljem ratifikacije K190

- Kako je moguće da se nas smatra odgovornim za nasilje u porodici?
 - Kako je moguće da se nas smatra odgovornim za nasilje i uznemiravanje dok radnici putuju na posao ili s posla?
 - Hoće li novi zakonski propisi stvoriti više birokratije i administrativnog opterećenja za poslodavce, naročito za male kompanije?
 - Hoće li mjere iz K190 i P206 povećati moć sindikata da se miješaju u upravljanje kompanija?
 - Hoće li novi propisi značiti da radnici jednostavno mogu prestati raditi ili zaustaviti proizvodnju ako tvrde da su u opasnosti od uznemiravanja?
4. Pripremite kratke napomene kojim će se glasnogovornik obratiti na početku i prezentirati dogovoreno na tripartitnom sastanku, iznoseći stav grupe.

Delegacija vlade

▶ Zadaci:

Vi predstavljate vladu. Vaš zadatak je da pripremite svoju pregovaračku poziciju za pregovore sa grupom Radnici i grupom Poslodavci kako bi diskutirali o ratifikaciji K190.

1. **Svatom učesniku dodijelite posebnu ulogu. Osigurajte da najmanje jedna osoba predstavlja predsjednika vlade (npr. predsjednikov ured), ministarstvo rada, ministarstvo za pitanja žena/jednakost, ministarstvo pravde, ministarstvo za ekonomski razvoj (ili ekvivalent) i/ili druga vladina odjeljenja.**
2. **Predstavnik predsjednika vlade će biti vaš glasnogovornik.**
3. **Razmotrite ciljeve i pripremite strategiju pregovaranja. Pozovite se na tekstove K190 i P206.**
 - a. Utvrdite najvažnije elemente K190 koji bi mogli imati učinak na vladine politike ili ekonomiju države.
 - b. Utvrdite elemente K190 koji bi vodili većoj potrošnji vlade ili dodatno napregnuli vaše kapacitete.
 - c. Utvrdite pitanja za koja smatrate da bi mogla naići na suprotstavljanje kod radnika ili poslodavaca.
 - d. Utvrdite elemente K190 i P206 koje biste vi prihvatili, ili bili voljni da razmotrite.
 - e. Dogovorite pregovaračku strategiju (pitanja koja vi želite istaknuti, pitanja o kojima ne želite postići kompromis).

Prethodne konsultacije sa savjetnicima ministara istaknule su neke zabrinutosti:

- Hoće li ratifikacija imati implikacije na budžet?
- Hoće li ratifikacija obeshrabriti kompanije da zapošljavaju više radnika, posebno žena, iz straha da mogu biti smatrane odgovornim za djela nasilja?
- Da li imamo kapacitet za provedbu bilo kakvih novih, dogovorenih zakona i propisa?
- Imamo li kapacitet da omogućimo neophodnu obuku?
- Kako možemo provesti novu zakonsku regulativu u neformalnoj ekonomiji?

4. Pripremite kratke napomene kojim će se glasnogovornik obratiti na početku i prezentirati dogovoreno na tripartitnom sastanku, iznoseći stav vlade.

Dodatne informacije

C190 - MOR Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019 (br.190)

Ovo je kompletan tekst originalne K190.

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

R206- MOR Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019 (br.190)

Ovo je kompletan tekst originalne P206.

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

Video: Šta je K190? Zajednička kampanja GFS-a.

Ovaj video pojašnjava neke ključne aspekte Konvencije.

<https://www.dropbox.com/s/gqbque68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini vodič o K190 i P206, Međunarodna konfederacija sindikata (MKS/ITUC)

Ovaj mini vodič naglašava neke od najvažnijih dijelova K190 i P206

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

MKS video #RATIFYC190 ZA SVIJET RADA OSLOBOĐEN NASILJA I UZNEMIRAVANJA (ENG)

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

AKTIVNOST 7

INTEGRIRANJE K190 I P206 U KOLEKTIVNE UGOVORE I POLITIKE RADNOG MJESTA

▼ Facilitators Notes

Napomene za voditelja programa:

- 2-3 sata

Potrebni resursi:

- Veliki radni listovi i olovke
- Veliki radni listovi, prikladne zidne površine ili table

Cilj:

- **Izraditi i prilagoditi specifične odredbe, uključene u K190 i P206, kako bi se nasilje i uznemiravanje integriralo u kolektivne ugovore. To mogu biti ugovori na radnom mjestu, u kompaniji ili državnom sektoru. Mogu uključivati politike sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu, ali ovo je detaljnije istraženo u odjeljku Aktivnost 9.**

Ova je aktivnost prvenstveno osmišljena za predstavnike sindikata sa plaćenim članovima u formalnim ugovorima sa neutvrđenim poslodavcem, ali se može prilagoditi za druge grupe radnika. Na primjer, ako se radi o sindikatu samozaposlenih radnika ili članovima koji rade u neformalnoj ekonomiji, umjesto sa poslodavcem kolektivni ugovor se može sklopiti sa vladinom agencijom (kao što je policija) ili lokalnim organom koji ima značajnu moć nad uslovima rada.

Zadaci:

1. Ako je moguće, podijelite učesnike u manje grupe na osnovu specifičnih radnih mjesta li sektora. Opredijelite se da li ćete imati istospolne ili mješovite grupe, te se organizirajte u skladu s tim.
2. Podijelite, pročitajte i kratko porazgovarajte o materijalu "MOR Preporuke o radnoj politici" (ispod), i provjerite da li svi razumiju te preporuke.
3. Podijelite i svim učesnicima pročitajte radnu listu aktivnosti (ispod).
4. Predstavite aktivnost:
 - Gdje je to moguće, te kako bi ilustrirali moguće odgovore, koristite primjere iz odjeljka 2.5 Kolektivno pregovaranje o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, koji se nalazi u vodiču voditelja programa.
 - Ako je grupa prethodno završila Aktivnost 3 (Uzroci i rizici od nasilja i uznemiravanja) ponovo se pozovite na ishode umjesto da ponovite prvo pitanje.

- Ako postoje relevantni kolektivni ugovori, kao što se navodi u pitanju br. 3, pribavite kopije ako je to moguće i podijelite ih svim učesnicima kako bi razgovarali o tome kako se ti ugovori mogu ojačati ili dopuniti.
 - Podstičite sve učesnike da daju praktične prijedloge specifične za njihovo radno mjesto ili sektor i posebne tipove nasilja s kojim se radnici susreću, a ne samo opće principe.
5. Pripremite četiri stalka sa velikim radnim listovima, table ili zidne površine tako da ih svi učesnici dobro vide i naslovite ih: “Praktični koraci”, “Procedure”, “Obuka” i “Praćenje i procjena” (monitoring i evaluacija).
 6. Nakon što grupe završe svoju aktivnost, pozovite ih da predstavljaju svoje prijedloge plenarnoj sesiji.
 7. Kako grupe budu navodile specifične predložene klauzule, bilježite ih na gore spomenute odgovarajuće radne listove.
 8. Kako bi završili sesiju, napravite sažetak prijedloga na svakom od četiri radna lista.

Integriranje K190 i P206 u kolektivne ugovore

MOR Preporuke o politici radnog mjesta

Konvencija 190 navodi da poslodavci, radnici - zajedno sa radnicima i njihovim predstavnicima - treba da usvoje i provode politiku radnog mjesta o nasilju i uznemiravanju, koja uključuje rodno zasnovano nasilje.

Prema P206, politika radnog mjesta treba da uključuje:

- Izjavu da se nasilje i uznemiravanje neće tolerirati.
- Utvrđivanje programa sprečavanja nasilja i uznemiravanja, uključujući ciljeve.
- Jasno definirane odgovornosti poslodavca i radnika.
- Mjere za ukidanje, upravljanje i sprečavanje nasilja i uznemiravanja, uključujući:
 - Informacije o procedurama podnošenja pritužbi i vođenja istrage.
 - Navod da će svi incidenti koji uključuju nasilje i uznemiravanje biti razmotreni, i da će se poduzeti odgovarajuće aktivnosti.
 - Zaštita privatnosti onih koji su uključeni, kao i tajnost podnosilaca pritužbe i svjedoka.
 - Zaštita podnosilaca pritužbe, žrtava, svjedoka od viktimizacije i odmazde.

Integriranje K190 i P206 u kolektivne ugovore

Ali zapamtite, ovo je tek minimum onog što politike treba da uključuju a sindikati treba i da dodatno pregovaraju o politikama radnog mjesta. Politike također treba da uključuju:

- Sveobuhvatnu definiciju nasilja i uznemiravanja,
- Sve radnike i ugrožene grupe i trebaju pokrivati cjelokupan svijet rada
- Pitanje razrješavanja sporova te tijela za provođenje politike,
- Sankcije, pravne lijekove, podršku žrtvama/preživjelima,
- Zajednička vijeća za praćenje provedbe,
- Obuku i podizanje svijesti o politici,
- Provođenje, praćenje i evaluaciju, s ciljem osiguravanja da je politika učinkovita,
- Mora uzeti u obzir rodno osjetljiv pristup.

▶ Cilj:

Integrirati K190 u kolektivne ugovore.

▶ Zadaci:

A. Razgovarajte o ovim pitanjima:

1. Koji su najvažniji rizici od nasilja i uznemiravanja na našem radnom mjestu ili u sektoru?
2. Koje praktične aktivnosti treba poduzeti poslodavac da bi spriječio ili sveo na minimum ove rizike i promovirao nediskriminaciju i jednakost?
3. Postoje li već kolektivni ugovori koji bi se mogli ojačati ili dopuniti s ciljem rješavanja problema nasilja i uznemiravanja?
4. Koje procedure treba da postoje ako radnik doživi ili je u opasnosti od nasilja ili uznemiravanja?
5. Kakva obuka treba biti pružena upravi i zaposlenicima?
6. Kako bi poslodavac i sindikat trebalo da prate i procjenjuju učinkovitost politika i procedura u svrhu sprečavanja nasilja i uznemiravanja?

B. Koristeći velike radne listove sačinite četiri kratke klauzule na osnovi ispregovaranog ugovora s poslodavcem(ima), koje uključuju:

- raktične aktivnosti
- procedure
- obuku
- praćenje i procjenu

C. Imenujte nekog da predstavi prijedloge na plenarnoj sesiji

AKTIVNOST 8

ORGANIZIRANJE ŠIROM GRANICA SA K190

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 1 dan

Potrebni resursi:

- **Prostori za sastanke manjih grupa u tri različita grada/ države, a svaki prostor opremljen sa:**
 - laptopom, mikrofonom, kamerom
 - dobrom internet konekcijom
- **Lokalni voditelj programa u svakoj od tri grupe**

Cilj:

- **izraditi kampanju o nasilju i uznemiravanju uz solidarnost i saradnju između sindikata u različitim državama te naglasiti važnost zajedničkog rada sindikata preko granica i sektora.**

Ovo je primjer jednodnevnog programa o Organiziranju preko granica s ciljem iskorjenjivanja nasilja nad ženama, koji kombinira aktivnosti manjih lokalnih grupa sa njihovom međusobnom online diskusijom. Program koristi softver za video konferencije (npr. Zoom, Microsoft Teams, BlueJeans) kako bi se grupe povezale, diskutirale i radile istovremeno u različitim državama. Koristi i jednu mješavinu “tradicionalnih” diskusija manjih grupa “licem u lice” sa prekograničnom online interakcijom.

Vrlo ilustrativno pokazuje kako takva aktivnost može biti osmišljena uz pretpostavku da samo tri grupe dijele informacije i ideje u jednom danu. Aktivnost se može direktno organizirati od strane sindikata koji u različitim državama rade u duhu saradnje ili kao dio kampanje koju organizira Globalna federacija sindikata.

U svrhu jednostavnosti, program podrazumijeva da sve tri grupe rade koristeći isti jezik. Također je moguće raditi na dva ili više jezika uz simultani prijevod, što zahtijeva tim prevodilaca koji će svi biti online tokom plenarne sesije.

Program se može prilagoditi sindikatima u svrhu organiziranja članova u specifičnim transnacionalnim korporacijama, kako bi se principi K190 i P206 integrirali unutar Globalnih okvirnih sporazuma, u sklopu industrija koje uključuju značajne međunarodne lance opskrbe, ili grupa predstavnika sindikata iz susjednih zemalja koji žele organizirati neku regionalnu kampanju. Mogu ga koristiti i sindikati s ciljem učenja od drugih koji su bili uspješni u vođenju kampanja za ratifikaciju.

Primjer programa online učenja između grupa:

Organiziranje preko granica s ciljem iskorjenjivanja nasilja nad ženama

Vrijeme (CET)	GRUPA 1 (KAIRO, EGIPAT)		GRUPA 2 (AMAN, JORDAN)		GRUPA 3 (KARAČI, PAKISTAN)	
08:00	09:00	Uvodna obraćanja i pozdravi	09:00	Uvodna obraćanja i pozdravi	12:00	Uvodna obraćanja i pozdravi
08:30	09:30	Grupna aktivnost: Razumijevanje rodno zasnovanog nasilja	09:30	Grupna aktivnost: Razumijevanje rodno zasnovanog nasilja	12:30	Grupna aktivnost: Razumijevanje rodno zasnovanog nasilja
09:30	Grupna predstavljanja i pozdravi					
09:45	Video: 'Priče radnika o nasilju i uznemiravanju' (IndustriALL, 2017) https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY (1:37)					
09:50	Izveštaji grupa o aktivnostima i diskusija					
11:00	12:00	Pauza	12:00	Pauza	15:00	Pauza
12:00	13:00	Grupna aktivnost: Korištenje K190 u rješavanju pitanja nasilja u porodici	13:00	Grupna aktivnost: Korištenje K190 u rješavanju pitanja nasilja u porodici	16:00	Grupna aktivnost: Korištenje K190 u rješavanju pitanja nasilja u porodici
13:00	Izveštaji o aktivnostima grupe					
13:30	Diskusija: Prekogranična solidarnost u cilju okončanja nasilja nad ženama					
14:00-15:00	15:00-16:00	Grupna aktivnost: Akcioni planovi i zaključci	15:00-16:00	Grupna aktivnost: Akcioni planovi i zaključci	18:00-19:00	Grupna aktivnost: Akcioni planovi i zaključci

Zadaci voditelja programa:

1. Unaprijed porazgovarajte o programu i aktivnostima sa lokalnim voditeljima i podijelite im program i materijale (ili video projekcije) kako bi ih mogli isprintati. Provjerite vrijeme programa kako biste osigurali da se uklapa u vremenske zone i raspoloživost učesnika. Imenujte voditelja programa za plenarne sesije i opću koordinaciju, kao i “domaćina” video konferencija koji će pružati tehničku pomoć, pratiti priloge učesnika putem “chat” opcije, snimati sesiju, itd.
2. Program počinje offline sa lokalnim voditeljima koji pozdrave učesnike, predstave se svi jedni drugima, a zatim voditelj programa pojasni aktivnosti za taj dan.
3. Svaki lokalni voditelj predstavi prvu grupnu aktivnost: *Razumijevanje rodno zasnovanog nasilja* (vidi Aktivnost 2), nakon čega grupa imenuje jednog ili dva učesnika da pripreme kratak izvještaj (maksimum 10 minuta) koji će iznijeti na plenarnoj sesiji.
4. Sve grupe se zatim konektuju na plenarnu video konferenciju. Svaki voditelj programa (ili imenovani učesnik) predstavi svoju grupu plenarnoj publici, kratko opisuje njihov sindikat, njihova zanimanja, pozicije unutar sindikata, itd.
5. Prikažite video kao uvod u plenarnu diskusiju.
6. Pozovite svaku grupu da predstavi svoj izvještaj iz aktivnosti *Razumijevanje rodno zasnovanog nasilja*.
7. Sumirajte glavna pitanja koja su pokrenuta u izvještajima i otvorite plenarnu sesiju za opće priloge i diskusiju, naglašavajući poređenja i razlike između različitih izvještaja.
8. Pozovite učesnike na pauzu.
9. Nakon pauze, svaki lokalni voditelj predstavlja drugu grupnu aktivnost. *Korištenje K190 u rješavanju pitanja nasilja u porodici* (vidi Aktivnost 11), i opet se imenuje jednog ili dva učesnika da pripreme kratak izvještaj (maksimum 10 minuta) za predstavljanje na plenarnoj sesiji.
10. Sve grupe se ponovo uključuju na online plenarnu video konferenciju i svaku grupu treba pozvati da predstavi svoje izvještaje u sklopu aktivnosti Razumijevanje rodno zasnovanog nasilja.
11. Nakon prezentacija od strane grupa, kratko uvedite plenarnu diskusiju o *Prekograničnoj solidarnosti u cilju okončanja nasilja nad ženama*, pitajući:
 - a. Šta mi možemo uraditi da podržimo jedni druge u kampanji za okončanje nasilja nad ženama?
 - b. Šta možemo naučiti jedni od drugih?
 - c. Koje trenutne praktične aktivnosti možemo zajedno poduzeti?
12. Zatvorite plenarnu sesiju.
13. U finalnoj grupnoj aktivnosti, razgovarajte sa učesnicima o tome šta su naučili iz današnjih aktivnosti i šta namjeravaju uraditi kao rezultat toga - kao grupa ili pojedinačno. To bi trebalo da čini osnovu akcionog plana, uključivši i zaključke sa finalne, online plenarne sesije.

AKTIVNOST 9

INTEGRIRANJE K190 U POLITIKU SIGURNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

1. DIO

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 1.5 sata

Potrebni resursi:

- **Kartice veličine razglednice**
Veliki radni listovi i flomasteri
Pribadače, ljepljive trake ili ljepljivi kit
Dovoljno prostora na zidovima ili table za izlaganje kartica

Cilj

- **Pomoći aktivistima da utvrde faktore rizika od nasilja i uznemiravanja u svom sektoru ili na radnom mjestu.**

Ova aktivnost omogućava učesnicima da utvrde rizike i opasnosti koji se mogu povećati u situaciji rizika od nasilja i uznemiravanja. To će im pomoći da izrade bolje pregovaračke argumente i snažnije SZR politike kojima se sprečava i rješava problem nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

Zadatak:

1. Podijelite učesnike u manje grupe - ako je moguće po osnovu sektora, radnog mjesta ili zanimanja - i dajte svakoj grupi tri kompleta kartica, možda svakoj po 5, velike radne listove i markere.
2. Koristeći zadana pitanja (i/ili uzorak upitnika o procjeni rizika ili ankete relevantne za njihov sektor) zamolite učesnike da razmotre faktore koji doprinose povećanom riziku od nasilja i uznemiravanja u njihovom sektoru i zamolite ih da na kartice zapišu rizike koje su utvrdili. Odjeljak 1.3 *“Ko je pod najvećim rizikom”* iz vodiča može biti korisno sredstvo za učesnike koji nemaju iskustvo u utvrđivanju rizika.
3. Pripremite tri površine za izlaganje kartica - obilježene sa “visok rizik”, “srednji rizik” i “mali rizik”.
4. Po završetku rada s karticama, zamolite svaku grupu da procijeni stepen rizika koji predstavlja svaki od utvrđenih faktora, a zatim pričvrstite pribadačom ili zalijepite svaku karticu na odgovarajuće mjesto na površini za izlaganje.
5. Zatim, razmatrajući faktore koji predstavljaju “visok” ili “srednji” rizik, koristeći velike radne listove i markere, zamolite učesnike da razgovaraju o tome koje mjere za rješavanje ovih rizika već postoje a koje bi tek trebalo uspostaviti.
6. Zamolite učesnike da na plenarnoj sesiji grupi daju povratne informacije.

U aktivnost se mogu uvrstiti i jednostavne kontrolne liste/upitnici/ankete, naročito ako učesnici već imaju neka iskustva i/ili obuku kao predstavnici sigurnosti i zdravlja na radu. Učesnici mogu koristiti uzorke iz svojih sindikata ili im vi možete podijeliti jedan od uzoraka koji su uvršteni dalje u tekstu ove radne sveske:

Jednostavna procjena rizika

- **UPE iz Kanade je izradio uzorak kontrolne liste o procjeni opasnosti od nasilja za utvrđivanje nasilja od trećih strana.**

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>

I Utvrđivanje rizika i opasnosti od nasilja i uznemiravanja

► Ciljevi:

Pomoći da se bolje razumiju faktori rizika od nasilja i uznemiravanja na našem radnom mjestu ili u sektoru.

► Zadatak:

Podijelite učesnike u manje grupe. Na osnovu vlastitog iskustva, razmislite o tome koji su rizici od nasilja i uznemiravanja na vašem radnom mjestu ili u sektoru. Zapisujte jedan primjer na jednu karticu. U svojoj diskusiji razmotrite sljedeće:

- Da li organizacija rada izlaže radnike nasilju i uznemiravanju? Na koji način?
- Da li uslovi rada ili radni aranžmani predstavljaju rizik od nasilja i uznemiravanja?
- Da li je rad nesiguran?
- Da li način na koji nadzornici, upravitelji ili služba za ljudske resurse upravljaju zaposlenicima predstavlja rizik od nasilja i uznemiravanja?
- Da li se radnici suočavaju sa specifičnim rizicima kao što je nesiguran kontakt sa trećim stranama? Radeći sami ili u privatnim domovima? Radeći noću? Rukuju gotovim novcem ili dragocjenostima?
- Postoje li ugrožene grupe koje rade u našem sektoru? Da li se one suočavaju sa povećanim rizikom od nasilja i uznemiravanja? Da li su te grupe izložene diskriminaciji na poslu?
- Da li postoji kultura muškosti, seksizma ili mačo ponašanja na poslu?

Kada ste ovo uradili razmotrite da li svaki faktor predstavlja visok, srednji ili mali rizik te pričvrstite kartice na površinu za izlaganje.

Zatim, razmatrajući faktore koji predstavljaju visok ili srednji rizik, razmislite o tome koje mjere za rješavanje ovih rizika već postoje a koje bi tek trebalo uspostaviti. Zapisujte svoje ideje na veliki radni list a zatim na plenarnoj diskusiji grupi dajte povratne informacije.

INTEGRIRANJE K190 U POLITIKU SIGURNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

2. DIO

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- **2 sata**

Potrebni resursi:

- **Dokumenti politike SZR-a za radna mjesta učesnika (ako su na raspolaganju)**
- **Veliki radni listovi i markeri**

Cilj:

- **Integrirati K190 i P206 u SZR politiku na radnom mjestu.**

Ova aktivnost omogućava učesnicima da razmisle o mogućim promjenama politika o zaštiti i zdravlju na radu kako bi se smanjila potencijalna izloženost radnika nasilju i uznemiravanju. Integriranje ovog znanja u SZR politiku.

Zadaci:

1. Podijelite učesnike u manje grupe prema njihovom radnom mjestu ili sektoru.
2. Ako su vam na raspolaganju, podijelite učesnicima kopije postojeće SZR politike za njihovo radno mjesto. Ako učesnici u svakoj grupi dolaze sa različitih radnih mjesta, izaberite jednu SZR politiku na kojoj ćete raditi. Ili, ako nema takvih politika na raspolaganju, podijelite im kopije primjera politike sigurnosti i zaštite na radu koja se nalazi dolje u tekstu.
3. Zamolite sve grupe da pročitaju dokument i diskutirajte o sljedećim pitanjima:
 - a. Da li ta politika pokriva problem nasilja i uznemiravanja?
 - b. Da li je politika rodno osjetljiva?
 - c. Koje su suštinske promjene neophodne?
4. Koristeći velike radne listove, zamolite svaku grupu da zapiše svojih **šest predloženih, najvažnijih promjena** u ugovoru koje bi integrirale problematiku nasilja i uznemiravanja u dokument.
5. Nakon što grupe završe svoju aktivnost, pozovite ih da predstave svoje prijedloge na plenarnoj sesiji.
6. Sumirajte glavne tačke naglašene u njihovim prezentacijama.
7. Skrenite pažnju na ključne elemente K190 i P206 koji se tiču upravljanja pitanjem sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu (vidi odjeljak “2.2 Integriranje nasilja i uznemiravanja u sigurnost i zaštitu na radu” iz Vodiča), i pitajte da li su ti elementi uključeni u ugovor onako kako su dopunjeni.
 - a. Radnici i njihovi predstavnici imaju:
 - **pravo da učestvuju** u osmišljavanju, provedbi i praćenju politike sigurnosti i zaštite na radu, uključujući procjenu rizika i utvrđivanje opasnosti,

- **pravo da znaju** koje su preventivne mjere usvojene, uključujući pružanje informacija i obuke,
 - **pravo da odbiju** raditi posao koji predstavlja ozbiljnu prijetnju po njihovo zdravlje i sigurnost uslijed nasilja i uznemiravanja.
- b. K190 traži da uprava poduzima rodno osjetljiv pristup te da žene treba konsultirati i uključivati u sve faze upravljanja SZR-om.
 - c. K190 i P206 su uvrstile nasilje u porodici u okvir nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Ugovori treba da uključuju definiciju nasilja u porodici, priznavanje učinka nasilja u porodici na poslovni život, odgovornosti poslodavaca za pružanje podrške žrtvama i onima koji su preživjeli nasilje u porodici - uključujući plaćeni odmor.

Podstičite učesnike da koriste ono što su naučili iz 1. dijela kako bi im pomogli da izrade odgovarajuće mjere i predlože promjene koje treba unijeti u politiku SZR.

MOR je izradio sveobuhvatan izvještaj o: Sigurnom i zdravom radnom okruženju bez nasilja i uznemiravanja, koji uključuje brojne detaljne preporuke i savjete o djelovanju na nivou radnog mjesta i o osnaženim sistemima upravljanja SZR-om koji se mogu ugraditi u aktivnost, naročito ako učesnici imaju određena iskustva i/ili su prošli obuku kao SZR predstavnici:

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

Integriranje K190 u politiku sigurnosti i zaštite zdravlja na radu

► Ciljevi:

Ocijeniti postojeću politiku sigurnosti i zaštite na radu i predložiti amandmane koji integriraju pitanja nasilja i uznemiravanja.

► Zadatak:

1. Pročitajte priloženu politiku sigurnosti i zaštite na radu
2. Diskutirajte o sljedećim pitanjima:
 - a. Da li ova politika pokriva problem nasilja i uznemiravanja?
 - b. Da li je politika rodno osjetljiva?
 - c. Koje su suštinske promjene neophodne?
3. Koristeći velike radne listove, kratko navedite vaših šest najvažnijih prijedloga za integriranje problema nasilja i uznemiravanja u ugovor.
4. Imenujte nekog da vaše predložene dopune/amandmane predstavi na plenarnoj sesiji.

Integriranje K190 u politiku sigurnosti i zaštite zdravlja na radu

ExamplePrimjer politike sigurnosti i zaštite na radu

1. OPĆA POLITIKA

1.1 Izjava o politici

Uprava priznaje i prihvata svoje dužnosti u pogledu sigurnosti i zaštite na radu u smislu osiguranja sigurnog i zdravog radnog okruženja (sve dok je to razumno izvodljivo) za sve radnike i druge posjetioce u njenim prostorijama, a u skladu s važećim zakonskim propisima i zakonskim dužnostima brige o radnicima. Preciznije:

- Poduzima razumno izvodljive korake za očuvanje zdravlja, sigurnosti i dobrobiti svih članova osoblja u svojim prostorima,
- Pruža odgovarajuće uslove rada i prostorije s ciljem očuvanja zdravlja i sigurnosti osoblja te osigurava da bilo koji posao koji se poduzima ne proizvodi nepotrebne rizike po zdravlje i sigurnost,
- Podstiče osobe u radnim prostorima da sarađuju po svim pitanjima sigurnosti, u utvrđivanju opasnosti koje mogu postojati i u izvještavanju o bilo kakvim okolnostima koje se mogu činiti opasnim ili nezadovoljavajućim,
- Osigurava pružanje i održavanje sigurnih postrojenja, opreme i sistema,
- Održava sigurna rješenja za korištenje, rukovanje, pohranjivanje i prijevoz artikala i materija,
- Pruža dovoljno informacija, uputstava, obuke i nadzora kako bi se omogućilo da svi zbjegnu opasnosti i doprinose vlastitoj sigurnosti i zdravlju,

- Pruža specifične informacije, uputstva, obuku i nadzor osoblju koje ima posebne odgovornosti u pogledu zdravlja i sigurnosti (npr. osoba imenovana kao SZR službenik li predstavnik),
- Stvara, koliko je razumno izvodljivo, sigurne aranžmane za zaštitu opće javnosti od bilo kakvih rizika po zdravlje i sigurnost,
- Vršiti odgovarajuće i dostatne procjene rizika po zdravlje i sigurnost uposlenika,
- Vršiti specifične procjene rizika u pogledu trudnica i osoba mlađih od 18 godina,
- Daje informacije drugim uposlenicima o bilo kakvom riziku kojem mogu biti izloženi u našim radnim prostorima.

Izjavu i procedure revidirati svake godine od strane Pododbora za zdravlje i sigurnost. Izvještaj o revidiranju, uz moguće druge prijedloge za dopunu izjave o procedurama, sačinjava uprava.

1.2 Dužnosti uprave

Uprava:

- Procjenjuje rizike po sigurnost i zdravlje svojih radnika i provodi mjere utvrđene ovom procjenom kao neophodne.
- Bilježi značajne nalaze procjene rizika i rješenja za mjere s ciljem osiguranja sigurnosti i zdravlja.
- Sačinjava izjavu o politici sigurnosti i zaštite zdravlja, uključujući organizaciju i važeća rješenja po pitanju sigurnosti i zdravlja, i upoznaje radnike s istom.
- Imenuje osobu kompetentnu za pomoć u pogledu odgovornosti za sigurnost i zdravlje radnika.
- Utvrđuje postupke u izvanrednim situacijama.
- Osigurava postojanje sredstava prve pomoći.
- Osigurava da radno mjesto zadovoljava zahtjeve sigurnosti, zdravlja i dobrobiti radnika, npr. prozračivanje prostorija, temperatura, osvetljenje, higijena i slično.
- Osigurava da oprema za rad odgovara svojoj namjeni po pitanju zdravlja i sigurnosti, te da se ispravno održava i koristi.
- Sprečava ili adekvatno kontrolira izloženost materijama koje mogu biti štetne po zdravlje.
- Poduzima mjere predostrožnosti za slučaj opasnosti od zapaljivih ili eksplozivnih materija, električne opreme, buke ili radijacije.
- Izbjegava radnje opasnog rukovanja sredstvima rada a, kad je to nemoguće izbjeci, smanjuje rizik od povreda.

- Besplatno osigurava bilo kakvu zaštitnu opremu ili odjeću kada se drugim sredstvima i načinima rizici ne mogu adekvatno kontrolirati.
- Osigurava da su odgovarajući znakovi o sigurnosti obezbijeđeni i da se održavaju.
- Izvještava odgovarajuće zdravstvene i sigurnosne organe o određenim povredama, bolestima i opasnim dešavanjima.

1.3 Dužnosti radnika

Radnici također imaju dužnosti:

- Voditi razumnu brigu o svom zdravlju i sigurnosti, kao i zdravlju i sigurnosti drugih osoba koje mogu biti pogođene onim što radnici rade ili ne rade.
- Sarađivati sa upravom po pitanjima sigurnosti i zdravlja.
- Ispravno koristiti sve ono što im uprava obezbjeđuje, uključujući zaštitnu opremu, a u skladu sa obukom i uputstvima.
- Hitno prijaviti bilo kakva povređivanja, nesreće ili opasna dešavanja na radnom mjestu, uključujući i one u kojima učestvuje javnost.

2. ORGANIZACIJA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI

2.1 Pododbor za zdravlje i sigurnost

Uprava imenuje Pododbor za zdravlje i sigurnost, koji uključuje i članove uprave i osoblja, s ciljem:

- Vršenja pregleda politike zdravlja i sigurnosti kao i relevantnih procedura.
- Vršenja obilazaka radnih prostora s ciljem provjere sigurnosti.
- Osiguravanja da se obavljaju procjene rizika, uključujući procjene u pogledu materija opasnih po zdravlje.
- Po potrebi, poduzima takve aktivnosti koje će osigurati da se izvršavaju odgovornosti za zdravlje i sigurnost.
- Izvještava upravu o njihovom izvršavanju tih odgovornosti.

2.2 Sigurnosni obilasci

Pododbor za zdravlje i sigurnost vrši šestomjesečne obilaske i preglede prostorija te, u skladu s tim, izvještava upravu. Sve neophodne aktivnosti, kao rezultat obilazaka, provode se, tamo gdje je to razumno i izvodljivo. Obilazak uključuje pregled Knjige nesreća na radu.

2.3 Pravila o zdravlju i sigurnosti

Svi radnici moraju voditi brigu o izbjegavanju nesreća na radu i pridržavati se sljedećih, općih pravila:

- Knjiga o nesrećama na radu. Bilo kakva povreda radnika na radnom mjestu, koliko god bila neznatna, mora biti upisana u Knjigu nesreća na radu.
- Zaštitne mjere protiv požara. Svi uposleni moraju se upoznati sa izlazima i procedurama u slučaju požara te pratiti protupožarne smjernice.
- Oprema i uređaji. Nikakva druga oprema niti uređaji, osim onih koje osigura ili posebno odobri uprava, ne mogu se koristiti a sva uputstva za njihovo korištenje moraju se striktno poštivati.
- Sigurnosni izlazi. Hodnici i vrata moraju se održavati tako da ne postoje nikakve prepreke i moraju biti adekvatno osvijetljeni.
- Održavanje. Neispravna oprema, namještaj i strukture moraju se prijaviti bez odlaganja.
- Higijena i odvoz otpada. Prostorije i mjesta za odlaganje otpadnih materija moraju se održavati u čistim i u higijenskim uslovima. Otpad se mora odlagati na odgovarajući način.
- Oprema sa ekranima. Radnicima se savjetuje da osiguraju petominutne pauze od gledanja u ekrane na opremi bar jednom u sat vremena te, ako dožive probleme s vidom ili druge neprijatnosti za koje smatraju da su u cjelosti ili djelomično posljedica korištenja takve opreme, imaju pravo na pregled vida o trošku organizacije.
- Alkohol, droge i duhan. Pušenje i korištenje droga u radnim prostorima (osim pod ljekarskim nadzorom) strogo je zabranjeno. Korištenje opijata (alkohola) zabranjeno je tokom radnog vremena i ni jedan radnik/volonter ne može obavljati posao ako je pod utjecajem alkohola ili droga (osim pod ljekarskim nadzorom).

AKTIVNOST 10

RAZBIJANJE MITOVA O NASILJU U PORODICI

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 1 sat

Potrebni resursi:

- Kartice i markeri
- Pribadače ili ljepljiva traka
- Table ili zidna površina
- Primjerci dokumenta
Razbijanje mitova o nasilju u porodici (vidi ispod) - po jedan za svakog učesnika

Cilj:

- Razgovarati o nekim uvriježenim mitovima o nasilju u porodici i razmatranje mogućih kontraargumenata.

Priprema:

Napišite sljedeće izjave na kartice - jedna izjava na jednoj kartici.

Alkohol i droge uzrokuju nasilje u porodici.	Neki ljudi vole nasilje.	It was just a one off, a crime of passion.	Domestic violence is not that common.
Stres uzrokuje nasilje u porodici.	Ona/on ga/ju je isprovocirala/isprovocirao.	Ona/on bi otišla/otišao da je nasilje bilo baš tako gadno.	Žene više napadaju nepoznate osobe.
Zlostavljači odrastaju u nasilnim domovima.	Počinitelji imaju mentalnih problema.	Nasilje u porodici uvijek uključuje fizičko nasilje.	Kad god ih vidim izgledaju kao sretan par.
Nasilje u porodici se dešava samo u siromašnim porodicama.	Nasilje u porodici je privatna stvar. Ono što se dešava iza zatvorenih vrata treba tamo i da ostane.	Svi se parovi svađaju - to nije nasilje u porodici.	Nikom nije pričala kad je počelo tako da mora biti da sad laže.
Isto toliko muškaraca doživljava nasilje u porodici.	Nasilje u porodici nije problem sindikata.	Pripremite tri zidne površine ili table i naslovite ih: "SMATRAMO DA JE OVO ISTINA", "SMATRAMO DA OVO NIJE ISTINA" i "SMATRAMO DA JE OVO DJELOMIČNO ISTINA".	

Zadaci:

1. Podijelite učesnike u grupe i podijelite im kartice nasumično.
2. Zamolite svaku grupu da razmotri izjave na karticama i opredijeli se da li su izjave tačne, netačne ili djelomično tačne.
3. Zamolite svaku grupu da pričvrsti ili zalijepi kartice na relevantna mjesta.
4. kada su sve kartice zalijepljene, okupite učesnike oko mjesta sa izloženim karticama.
5. Uzimajući svaku karticu zaredom zamolite grupu da razgovara o tome šta misle da li je data izjava tačna, netačna ili djelomično tačna. Kada se postigne konsenzus da je kartica stavljena na pogrešno mjesto, premjestite je u skladu s tim.
6. Vratite učesnike na svoja mjesta i podijelite im primjerke dokumenta Razbijanje mitova o nasilju u porodici.
7. Pročitajte naizmjenično svako od navedenih “mitova” i “istina” i prodiskutujte. Da li se slažu?
8. Da zaključite diskusiju, zamolite sve da razmisle šta su naučili iz prezentacija i kako bi se, kao rezultat toga, drugačije mogli baviti pitanjem nasilja u porodici?

Primijenite da spisak mitova obrađenih pod naslovom Razbijanje mitova o nasilju u porodici ne uključuje izjavu “Nasilje u porodici nije problem sindikata” s kojom se detaljnije bavimo u posebnoj aktivnosti (vidi Aktivnost 11).

Ako ovu sesiju organizirate online, koristeći kompjuterski program za video konferencije, ona se može prilagoditi na način da koristite više manjih prostorija, prostorije za anketiranje/glasanje, itd.

RAZBIJANJE MITOVA O NASILJU U PORODICI**MIT**

Alkohol i droge uzrokuju nasilje u porodici.

Stres uzrokuje nasilje u porodici.

Zlostavljači odrastaju u nasilnim domovima.

Nasilje u porodici se dešava samo u siromašnim porodicama.

Neki ljudi vole nasilje.

Ona/on ga/ju je isprovocirala/isprovocirao.

Počinitelji imaju mentalnih problema.

Nasilje u porodici je privatna stvar. Ono što se dešava iza zatvorenih vrata treba tamo i da ostane.

Bilo je to samo jednom, zločin iz strasti.

Ona/on bi otišla/otišao da je nasilje bilo baš tako gadno.

Nasilje u porodici uvijek uključuje fizičko nasilje.

Svi se parovi svađaju - to nije nasilje u porodici.

Nasilje u porodici nije tako uobičajeno.

Žene više napadaju nepoznate osobe.

ISTINA

Alkohol i droge mogu pojačati nasilje ali ga ne uzrokuju. Počinitelji su uzrok nasilja u porodici.

Stres može doprinijeti nasilju ali ga ne uzrokuje. Nasilno ponašanje je izbor.

Odrastanje u nasilnom domu može biti faktor rizika ali nije izgovor za nasilno ponašanje.

Svako može biti zlostavljan, bez obzira koliko novca ima.

Niko ne uživa u nasilju. Oni koji su zlostavljani žive u strahu. To je način bacanja krivnje na žrtvu/preživjelog.

Odgovornost isključivo leži na počinitelju. Niko ne zaslužuje da bude zlostavljan.

Većina počinitelja nema mentalnih problema. To je način da se nađe izgovor za ponašanje počinitelja.

Nasilje u porodici nije privatni problem, to je krivično djelo. Ono utječe na sve nas i treba progovoriti protiv nasilja.

Nasilje u porodici nije jednokratni incident. Ono ima tendenciju da se vremenom pojačava.

Postoje mnoge psihološke, emocionalne, socijalne, financijske i fizičke barijere za prevazilaženje problema prije nego se izađe iz nasilnog odnosa. Ne trebamo kriviti žrtvu/preživjelog za ostajanje u tom odnosu. Treba kriviti počinitelja.

Nasilje u porodici može biti psihološko, emocionalno, seksualno, ekonomsko kao i fizičko.

Nasilje i neslaganje nisu ista stvar. Nikad nije u redu da svađa preraste u nasilje.

Vrlo je uobičajeno. U Velikoj Britaniji, u prosjeku svaka četiri dana jednu ženu ubije njen sadašnji ili bivši partner. U Francuskoj je to slučaj svaka dva dana.

Suprotno je tačno. Žene više napadaju muškarci koje one poznaju nego nepoznate osobe.

RAZBIJANJE MITOVA O NASILJU U PORODICI

MIT

Kad god ih vidim izgledaju kao sretan par.

Nikom nije pričala/pričao kad je sve počelo tako da mora biti da sad laže.

Isto toliko muškaraca doživljava nasilje u porodici.

ISTINA

Samo zato što vi to ne vidite ne znači da tu nema nasilja. Nasilje se često krije.

Mnoge žrtve/preživjeli kriju istinu jer se osjećaju zaplašeni ili ih je stid, ili vjeruju da je to njihova krivica.

Nasilje u porodici je rodno određeno krivično djelo. Više pogađa žene nego muškarce. Muškarci su češći počinitelji.

Dodatne informacije

Challenging the Myths, Women's Aid, UK

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

“What is domestic violence? Myths and facts”, in ‘If your colleague is abused at home’, 3F, 2010

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

‘Domestic Violence Risk Factors’, International Transportworkers Federation (ITF)

Ovo je informativni materijal o faktorima rizika za nasilje u porodici. <https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

1. DIO: Nasilje u porodici i uloga sindikata objašnjeni”, IndustriALL Global Union, 2020

[Understanding domestic violence | IndustriALL](#) (industriall-union.org)

2. DIO Nasilje u porodici i uloga sindikata objašnjeni”, IndustriALL Global Union, 2020

[Recognizing domestic violence | IndustriALL](#) (industriall-union.org)

Domestic violence: a workplace and union issue Briefing for IUF affiliates, IUF, 2020

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

AKTIVNOST 11

NASILJE U PORODICI KAO PROBLEM SINDIKATA

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 2 sata

Potrebni resursi:

- Veliki radni listovi i markeri
- Dovoljan broj primjeraka dokumenta
Primjeri modela jezika za kolektivne ugovore za podijeliti učesnicima.

Cilj:

- Istražiti argumente za kolektivne ugovore i politike radnih mjesta kako bi uključivali pitanja nasilja u porodici, i razmotriti moguće strategije pregovaranja.

Aktivnost se sastoji iz dva dijela. Prvi dio istražuje kako objasniti i ubijediti sindikat zašto je nasilje i problem sindikata. Drugi dio pomaže da se razviju ideje za uključivanje pitanja nasilja u porodici u ugovore i politike o radnom mjestu.

PRVI DIO. Zadaci:

1. Podijelite učesnike u grupe. Zamolite sve grupe da zamisle kako su neke nacionalne ili lokalne vođe sindikata opiru tretirati nasilje u porodici kao važno pitanje u pregovorima sa poslodavcima ili vladom. To može biti njihov vlastiti sindikat, neki drugi sa kojim rade, ili državna središnjica. Učesnici su pozvani da se sastanu sa izvršnim odborom sindikata kako bi diskutirali o ovom pitanju.
2. Zamolite svaku grupu da pripremi **petominutnu prezentaciju** ili govor kako bi objasnili zašto sindikat treba tretirati nasilje u porodici kao prioritetno pitanje.
3. Na plenarnoj sjednici, svaka grupa iznosi svoju prezentaciju. Učesnici u drugim grupama preuzimaju ulogu izvršnog odbora i mogu postavljati pitanja ili davati kratke komentare.
4. Nakon što su sve grupe odradile svoje prezentacije, zamolite plenarnu grupu da razmotri sve date argumente i prodiskutuje o sljedećim pitanjima:
 - a. Koji su najsnažniji argumenti za nasilje u porodici koje sindikat treba smatrati prioritetnim problemom?
 - b. Zašto bi neke sindikalne vođe imale otpor prema rješavanju ovog problema?
 - c. Kako ih možemo podstaknuti da promijene svoje mišljenje?

Nasilje u porodici kao problem sindikata?

▶ Zadatak:

1. Zamislite kako se neke nacionalne ili lokalne vođe sindikata opiru tretirati nasilje u porodici kao važno pitanje u pregovorima sa poslodavcima ili vladom.
2. Pozvani ste da se sastanete sa izvršnim odborom sindikata kako bi diskutirali o ovom pitanju.
3. Pripremite petominutnu prezentaciju ili govor kako bi objasnili zašto sindikat treba tretirati nasilje u porodici kao prioritarno pitanje.

2. DIO. Zadaci:

Pozovite se na odjeljak 2.3. Nasilje u porodici kao problem sindikata iz Vodiča za voditelja programa.

1. Podijelite učesnike u nove grupe.
2. Podijelite svim učesnicima primjerak dokumenta Primjeri modela jezika za kolektivne ugovore (vidi dalje u tekstu).
3. Zamolite ih da zamisle kako imaju sastanak s poslodavcem (ili vladom) kako bi razgovarali o podršci žrtvama ili preživjelim nasilja u porodici. Njihov cilj je dodati nove klauzule u kolektivni ugovor ili dogovoriti nove politike o radnom mjestu, kojima se izričito rješava ovo pitanje.
4. Kada su sve grupe završile svoj zadatak, zamolite svaku grupu da uradi prezentaciju.
5. Sumirajte glavne zahtjeve koji se pojave u tim prezentacijama.

Nasilje u porodici kao problem sindikata?

► Ciljevi:

Izraditi prijedloge za uvrštavanje u kolektivne ugovore a tiču se nasilja u porodici.

► Zadatak:

1. Razgovarajte o tome šta biste vi željeli uključiti u ugovor s poslodavcem ili vladom kako bi podržali žrtve ili osobe koje su preživjele nasilje u porodici.
2. Pozovite se na **Primjere modela jezika za kolektivne ugovore** i razmislite koje od tih klauzula su relevantne za radnike na vašem radnom mjestu ili u sektoru - kao i druge klauzule koje možda želite uvrstiti.
3. Razgovarajte o vašoj pregovaračkoj strategiji i mogućim dobrim argumentima koje ćete koristiti kada pregovarate o podršci poslodavaca ili vlade.
4. Koristeći velike radne listove, pripremite prezentaciju za plenarnu sesiju i imenujte jednog učesnika da održi prezentaciju.

Nasilje u porodici kao problem sindikata?

Primjeri modela jezika za kolektivne ugovore

Ovi primjeri modela klauzula o nasilju u porodici, u svrhu kolektivnog pregovaranja, prilagođeni su iz Modela jezika za kolektivne ugovore, dostupnog na internet stranici kanadskog Radničkog kongresa (<http://canadianlabour.ca/model-language>), na osnovu principa i jezika prilagođenog od sindikata Kanade i Australije.

PLAĆENO ODSUSTVO

- Poslodavac uviđa da se uposlenici ponekad u privatnom životu suočavaju s nasiljem ili zlostavljanjem što može utjecati na njihovo prisustvo i učinkovitost na radnom mjestu.
- Radnici koji dožive nasilje u porodici mogu dobiti (x) dana plaćenog odsustva za odlazak ljekaru, vođenje pravnog postupka kao i za druge neophodne aktivnosti. Ovaj dopust dodaje se na postojeće pravo na odsustvo i može se koristiti kao cjelina, pojedinačni dani ili dio dana, bez prethodne saglasnosti.

POVJERLJIVOST

- Sve lične informacije koje se tiču nasilja u porodici drže se u tajnosti u skladu sa važećim zakonskim propisima. Ni jedna informacija se ne drži u ličnom kartonu uposlenika bez njegove pisane saglasnosti.

ZAŠTITA OD KAZNENIH I ŠTETNIH POSTUPAKA

- Poslodavac se slaže da se neće poduzimati nikakvi štetni postupci protiv zaposlenih ako njihovo prisustvo ili učinak na poslu trpi zbog doživljavanja nasilja u porodici.

POLITIKA RADNOG MJESTA

- Poslodavac sačinjava politiku radnog mjesta o sprečavanju i rješavanju problema nasilja na radnom mjestu. Politika se stavlja na uvid svim zaposlenicima i revidira na godišnjem nivou. Ona treba da sadrži pojašnjenje odgovarajućih radnji koje se poduzimaju u slučaju da zaposleni prijavi nasilje u porodici ili vrši isto, da utvrdi procese izvještavanja, procjene rizika i planiranja sigurnosti, da naznači dostupnu podršku te zaštitu tajnost podataka i privatnost svih zaposlenih dok osigurava sigurnost radnog mjesta za sve.

PODRŠKA I OBUKA NA RADNOM MJESTU

- Poslodavac svim zaposlenim osobama pruža obuku s ciljem podizanja svijesti o nasilju u porodici i njegovim učincima.
- Poslodavac imenuje kontakt osobu (u upravi ili odjelu za ljudske resurse) koja je obučena za pitanja nasilja u porodici i privatna pitanja, i koja će obavljati obuku iz oblasti nasilje u porodici, procjena rizika i upravljanje rizikom. Poslodavac svim zaposlenim daje na uvid ime kontakt osobe za pitanja nasilja u porodici.

POJEDINAČNA PODRŠKA

- Poslodavac odobrava svaki razuman zahtjev uposlenika koji doživljava nasilje u porodici za:
 - promjenu radnih sati ili smjene,
 - izmjene u okviru radnog zadatka, dužnosti i smanjenja radnog opterećenja,
 - promjenu radnog mjesta u smislu premještanja na drugu lokaciju ili u drugi odjel,
 - promjenu uposlenikovog broja telefona, e-mail adrese, ili snimanje poziva s ciljem izbjegavanja kontakata koji ga uznemiravaju, i

- svaku drugu odgovarajuću mjeru uključujući one koje su dostupne prema postojećim odredbama za radna rješenja koja su ugodna za porodicu i fleksibilna

ADVOKATI ŽENA

- Poslodavac i sindikat uviđaju da uposlenice ponekad trebaju sa drugom ženom porazgovarati o problemu nasilja u porodici. Uposlenicama također mogu zatrebati informacije o resursima na radnom mjestu ili u zajednici koji će im pomoći da se nose sa ovim problemom, kao što su skloništa za žene ili savjetovališta. Iz tog razloga, strane se slažu da se na radnom mjestu prizna uloga advokata žena.
- Advokata žena imenuje sindikat.
- Advokat se sastaje sa uposlenicama po potrebi i razgovara o problemima te pruža pomoć u skladu s tim, upućujući ih odgovarajućim agencijama kad je to neophodno.
- Poslodavac se slaže da će svim radnicama obezbijediti pristup povjerljivoj telefonskoj liniji kao i zasebnu prostoriju u kojoj će se sastajati sa advokatom za pitanja žena.
- Poslodavac i sindikat informiraju sve uposlenice o ulozi advokata žena i daju im odgovarajuće kontakt podatke.
- Advokat žena učestvuje u programima obuke koju pruža sindikat i za koju se poslodavac slaže da će snositi troškove za izgubljeno vrijeme, vrijeme putovanja, registraciju, smještaj, prijevoz, hranu, kao i druge razumne troškove.

AKTIVNOST 12

PROMJENA NAŠE SINDIKALNE KULTURE

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 2 sata

Potrebni resursi:

- Veliki radni listovi i olovke.
- Kartice veličine razglednice
- Pribadače, ljepljive trake ili ljepljivi kit

Ciljevi:

- Ispitati kako unaprijediti našu sindikalnu kulturu, strukture i procedure a sve s ciljem sprečavanja nasilja i uznemiravanja unutar naše organizacije, kako podsticati članove da progovore i preuzmu aktivnu ulogu u izgradnji organizacije koja pruža podršku i koja je inkluzivna i demokratska, te kako se mobilizirati po pitanju Konvencije.

Usvajanje K190 je važan alat za jačanje borbe na iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. To je prilika da se vrši educiranje, mobilizira te osporava diskriminatorne prakse i kulturu unutar samog sindikata, a njene odredbe o sprečavanju i zaštiti mogu se provoditi unutar naših vlastitih sindikata.

Ovisno o profilu učesnika, neka od pokrenutih pitanja su potencijalno vrlo osjetljiva. Neki ljudi se mogu sjećati ugroženim, zaplašenim ili postidehim ovom diskusijom. Stoga je veoma važno pažljivo razmisliti ko treba biti pozvan. Ako je mješovita grupa učesnika u pitanju, važno je osigurati da sastav manjih grupa pruži priliku onim malo osjetljivijim učesnicima da slobodno govore, ali bez nepotrebnog identificiranja kada nakon toga te manje grupe izvještavaju na plenarnoj sesiji.

Prije uvođenja aktivnosti, ključno je objasniti da svako ima pravo na svoje mišljenje, kao i da se njihova iskustva saslušaju i poštuju te da nasilje ili uznemiravanje ne podrazumijeva samo fizičko zlostavljanje već da može uključivati verbalnu ili neverbalnu agresiju, seksualno uznemiravanje, online uznemiravanje, itd.

1. DIO. Cilj:

Razmotriti i razgovarati o primjerima nasilja i uznemiravanja dok se obavlja sindikalna aktivnost ili prisustvuje sastancima i događanjima te utvrditi moguće direktne i indirektne uzroke nasilja i uznemiravanja unutar sindikata.

Zadaci:

1. Podijelite učesnike u manje “**ženske**” i “**muške**” grupe.
2. Zamolite svaku grupu da razmisli o primjerima mogućih ili stvarnih nasilnih incidenata ili slučajeva uznemiravanja koji su se desili unutar sindikata, bilo na radnom mjestu, u sindikalnim uredima, na sastancima ili društvenim događajima, te porazgovarajte o sljedećem:
 - a. Ko su bile žrtve?
 - b. Ko su bili počinitelji?
 - c. Kakve su bile okolnosti a šta su bili uzroci?
3. Koristeći velike radne listove, zamolite svaku grupu da zapiše glavne tačke pokrenute tokom diskusije, s ciljem prezentiranja na plenarnoj sesiji, poklanjajući posebnu pažnju mogućim glavnim uzrocima i rizicima od nasilja i uznemiravanja unutar sindikata.
4. Pozovite svaku grupu da svoje zaključke prezentira na plenarnoj sesiji.
5. Na plenarnom dijelu diskutirajte o sljedećim pitanjima:
 - a. Kakve su razlike u iskustvima muškaraca i žena?
 - b. Koje su sličnosti?
 - c. Šta bi mogli biti osnovni uzroci i rizici nasilja i uznemiravanja u sindikatu?
 - d. Koristeći do sad naučeno, kako možemo upotrijebiti usvajanje K190 kao alat za rješavanje problema nasilja i uznemiravanja?

Promjena naše sindikalne kulture

▶ Cilj:

Razmotriti i razgovarati o primjerima nasilja i uznemiravanja dok se obavlja sindikalna aktivnost ili prisustvuje sastancima i događanjima, i utvrditi moguće direktne i indirektne uzroke nasilja i uznemiravanja unutar sindikata.

▶ Zadaci:

1. Razmislite o primjerima mogućih ili stvarnih nasilnih incidenata ili slučajeva uznemiravanja koje ste doživjeli unutar sindikata, bilo na radnom mjestu, u sindikalnim uredima, na sastancima ili društvenim događajima. Razgovarajte o sljedećim pitanjima?
 - a. Ko je bio u situaciji žrtve?
 - b. Ko je bio u situaciji počinitelja?
 - c. Kakve su bile okolnosti a šta su bili uzroci?
2. Koristeći velike radne listove, zapišite glavne tačke pokrenute tokom diskusije s ciljem prezentiranja na plenarnom dijelu.

2. DIO. Ciljevi:

Razmotriti praktične prijedloge za djelovanje s ciljem

- integriranja principa K190 u sindikat,
 - smanjenja rizika od nasilja i uznemiravanja unutar sindikata, naročito rizika od rodno zasnovanog nasilja,
 - podsticanja članova koji su ugroženi da progovore o tome, i poduzimanja aktivne uloge u izgradnji organizacije koja pruža podršku i koja je inkluzivna i demokratska
1. Podijelite učesnike u mješovite grupe muškaraca i žena, ali po drugačijim kategorijama, ovisno o prirodi događaja. Grupe se mogu organizirati, na primjer, prema ulozi u sindikatu (osoblje/organizatori, izabrane vođe, članovi sindikata bez ikakvih funkcija ili pozicija, itd), prema radnom statusu (na punoj plaći, privremeni, samozaposleni, neformalni, itd.) prema državljanstvu, etničkoj ili vjerskoj pripadnosti, ili prema drugim važnim identitetima koji utječu na moć ili ugroženost.
 2. Zamolite svaku grupu da razmotri šta je do sada naučeno o odredbama K190 i razgovarajte o tome šta sindikati mogu uraditi s ciljem smanjenja rizika od nasilja i uznemiravanja unutar organizacije, naročito kad je riječ o rodno zasnovanom nasilju, s posebnim osvrtom na:
 - a. nova ili dopunjena pravila, interne politike ili procedure,
 - b. nove ili dopunjene strukture,
 - c. obrazovanje i obuku.
 3. Dajte svakoj grupi oko 20 praznih kartica veličine razglednice i markere te ih zamolite da zapišu svoje ideje, po jednu na svaku karticu, (npr. "izraditi internu politiku o nasilju i uznemiravanju", "imenovani službenik treba proći obuku iz pružanja pomoći žrtvama", "obuka svih povjerenika o rodno osjetljivim pitanjima", "prostori isključivo za žene na konferencijama sindikata").
 4. Odredite tri veće zidne površine ili table i naslovite ih: Pravila, politike i procedure, Sindikalne strukture, Obrazovanje i obuka.
 5. Kada grupe završe diskusiju, zamolite sve da zalijepe svoje kartice na odgovarajuću površinu.
 6. Okupite sve učesnike oko svake površine s izloženim karticama naizmjenično i zamolite ih da grupišu kartice prema zajedničkim temama ili prijedlozima.
 7. Zamolite sve da se vrate na svoja mjesta i sumirajte prijedloge i ideje sa svakog izloženog dijela.

Promjena naše sindikalne kulture

► Cilj:

Razmotriti praktične prijedloge za djelovanje s ciljem

- integriranja principa K190 u naše sindikate,
- smanjenja rizika od nasilja i uznemiravanja unutar našeg sindikata, naročito rizika od rodno zasnovanog nasilja,
- podsticanja članova koji su ugroženi da progovore o tome i poduzimanja aktivne uloge u izgradnji organizacije koja pruža podršku i koja je inkluzivna i demokratska.

► Zadaci:

1. Razgovarajte o tome šta sindikati mogu uraditi u cilju smanjenja nasilja i uznemiravanja i izgradnje organizacije koja pruža podršku i koja je inkluzivna i demokratska, s posebnim osvrtom na naša
 - a. pravila, politike i procedure,
 - b. sindikalne strukture,
 - c. obrazovanje i obuku.

Zapamtite, K190 se odnosi i na naše sindikate. Vi trebate razmotriti šta ste do sada naučili o obimu i odredbama Konvencije i integrirati te ideje u vaše prijedloge.

2. Koristeći kartice i markere zapišite vaše ideje i prijedloge, po jedan na jednu karticu.

AKTIVNOST 13

ANGAŽIRANJE MUŠKARACA PROTIV NASILJA I UZNEMIRAVANJA

▼ Napomene za voditelja programa

Potrebno vrijeme:

- 2 sata

Potrebni resursi:

- Najmanje dvije odvojene prostorije ili prostora.
- Veliki radni listovi i olovke.
- Pribadače, ljepljive trake ili ljepljivi kit
- Dovoljno prostora na zidovima ili table za izlaganje dovršenih radnih listova.
- Primjerci općih principa navedenih u odjeljku 2.4 Postupanje u slučaju pritužbi o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, koji se nalazi u vodiču.

Ciljevi:

- Istražiti kako muškarci doživljavaju nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uporediti kako žene i muškarci vide efekte i uzroke nasilja i uznemiravanja te razmotriti koje korake muškarci mogu poduzeti da ga spriječe i pruže podršku žrtvama.

Zadaci:

1. Podijelite učesnike u manje “**samo žene**” i “**samo muškarci**” grupe. (Za manje događaje, sa npr. manje od 12 učesnika, jednostavno ih podijelite u ženske i muške grupe). Osigurajte da su muška i ženska grupa smještene u zasebne prostorije ili prostora tako da ne mogu čuti jedni druge.
2. Predstavite aktivnost: posebno muškoj i posebno ženskoj grupi i izložite im ili podijelite primjerke aktivnosti.
3. **Muška grupa**
 - a. Zamolite svakog muškarca da opiše ostatku grupe jedan primjer situacije u kojoj su direktno doživjeli nasilje ili uznemiravanje na poslu. Podsjetite ih da nasilje i uznemiravanje podrazumijeva i verbalnu i neverbalnu agresiju, seksualno uznemiravanje, online uznemiravanje, itd.
 - b. Nakon što je svako u grupi opisao incident, dajte im velike radne listove i zamolite da nacrtaju četiri kolone s naslovima:

Počinitelji

Efekti i reakcije

Osnovni uzroci

Aktivnost
sindikata

- c. U svakoj koloni utvrdite i zapišite:
 - Ko je bio u situaciji počinitelja? (npr. upravitelj, kolega, klijent, treća strana...)
 - Kakvi su bili efekti na vas i kako ste reagirali?
 - Šta mislite da su bili osnovni uzroci nasilja i uznemiravanja?
 - Zamišljajući da ste predstavnici sindikata na radnom mjestu, kako biste pružili podršku onima koji su bili u poziciji žrtve i šta biste poduzeli?
4. **Ženska grupa:**
 - a. amolite svaku ženu da opiše primjer nasilja i uznemiravanja na poslu, gdje su muškarci bili u situaciji žrtve. Podsjetite ih da nasilje i uznemiravanje podrazumijeva i verbalnu i neverbalnu agresiju, seksualno uznemiravanje, online uznemiravanje, itd.
 - b. Nakon što je svako u grupi opisao incident, dajte im velike radne listove i zamolite da nacrtaju iste četiri kolone sa istim naslovima.
 - c. U svakoj koloni utvrdite i zapišite:
 - Ko su bili počinitelji (upravitelj, kolega, klijent, treća strana...)?
 - Kakvi su bili efekti na muškarce, i kako su oni reagirali?
 - Šta mislite da su bili osnovni uzroci nasilja i uznemiravanja?
 - Zamišljajući da ste vi predstavnici sindikata na radnom mjestu, kako biste pružili podršku onima koji su bili u poziciji žrtve i šta biste poduzeli?
5. Kada su sve grupe završile svoje radne listove, pozovite ih natrag u istu prostoriju i zamolite svaku grupu da zalijepi svoje listove na zidove ili table.
 - a. Zamolite mušku grupu(e) a zatim i žensku grupu(e) da na plenarnoj sesiji prezentiraju svoje stavove.
 - b. Zamolite cijelu grupu da utvrdi glavne razlike u prezentacijama muškaraca i žena i razgovarajte zašto se razlikuju.
6. Zaključite plenarni dio pitanjem?

Kako da podstaknemo muškarce za zauzmu aktivnu ulogu protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada?

Angažiranje muškaraca protiv nasilja i uznemiravanja

Muška grupa

► Cilj:

Istražiti kako mi doživljavamo nasilje i uznemiravanje u svijetu rada.

► Zadaci:

1. Svako ponaosob, opišite primjer situacije u kojoj ste direktno doživjeli nasilje i uznemiravanje na poslu. Upamtite da nasilje i uznemiravanje podrazumijeva i verbalnu i neverbalnu agresiju, seksualno uznemiravanje, online uznemiravanje, itd.
2. Koristeći velike radne listove, objedinite primjere i zapišite:
 - a. Ko je bio u situaciji počinitelja?
 - b. Kakvi su bili efekti na vas?
 - c. Šta mislite da su bili osnovni uzroci nasilja i uznemiravanja?
 - d. Zamišljajući da ste vi predstavnici sindikata na radnom mjestu, kako biste pružili podršku onima koji su bili u poziciji žrtve i šta biste poduzeli?
3. Imenujte člana grupe da prezentira rezultate tokom diskusije na plenarnoj sesiji.

Angažiranje muškaraca protiv nasilja i uznemiravanja

Ženska grupa

► Cilj:

Istražiti kako muškarci doživljavaju nasilje i uznemiravanje u svijetu rada.

► Zadaci:

1. Svi naizmjenice opišite primjer nasilja ili uznemiravanja na poslu, u kojem su muškarci bili žrtve. Upamtite da nasilje i uznemiravanje podrazumijeva i verbalnu i neverbalnu agresiju, seksualno uznemiravanje, online uznemiravanje, itd.
2. Koristeći velike radne listove, objedinite primjere i zapišite:
 - a. Ko je bio u situaciji počinitelja?
 - b. Kakvi su bili efekti na te ljude koji su se našli u situaciji žrtve?
 - c. Šta mislite da su bili osnovni uzroci nasilja i uznemiravanja?
 - d. Zamišljajući da ste vi predstavnici sindikata na radnom mjestu, kako biste pružili podršku onima koji su bili u poziciji žrtve i šta biste poduzeli?
3. Imenujte člana grupe da prezentira rezultate tokom diskusije na plenarnoj sesiji.



Global Labour Institute

The Global Labour Institute in Manchester (GLI Network Ltd) is a not-for-profit company providing research and education for the international trade union movement. GLI is a member of the GLI Network, an alliance of organisations promoting international solidarity among trade unions and other organisations and movements of civil society. Alongside GLI Manchester are GLI Geneva, ReAct (GLI Paris), the Praxis Center (GLI Moscow) and 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/>