



Co-funded by
the European Union



WEED OUT Kursas

Mokymų vadovas

Parengė:

**+ Beneke
Prinzhorn
GmbH**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Turinys

	0
	0
1. Įvadas	2
2. Apie WEED OUT	2
3. Pagrindinė informacija apie WEED OUT kursą	3
4. Kokybės standartai pagal ECVET	4
5. Mokymo/si programa (Curriculum)	8
5.1. Apžvalga	8
5.2. Moduliai	11
Priežastys ir veiksmų mechanizmai	11
ES ir nacionalinės kovos su smurtu darbe priemonės / teisiniai pagrindai	17
Organizaciniai veiksniai, siejami su galimybe patirti įvairių formų smurtą	25
Pokalbių vedimas sudėtingose situacijose	27
Prevencijos ir valdymo strategijos	29

1. Įvadas

Švietimas yra pagrindinė ilgalaikės kovos su smurtu darbo vietoje HORECA sektoriuje priemonė. Vadovams čia tenka itin svarbus vaidmuo. Todėl įgyvendinant projektą WEED OUT nuspręsta parengti profesinio mokymo programą, skirtą vadovams, siekiant profesionaliai ir sąmoningai uos ugdyti bei suteikti specifinių ir metodinių žinių. Šis dokumentas yra mokymo vadovas, kurio pirmajame skyriuje pateikiamas trumpas projekto aprašymas. Po to pateikiama bendra informacija apie WEED OUT mokymų programos modulius. Vėliau išsamiau aprašomi ECVET pagrįsti kokybės standartai. Penktajame skyriuje pateikiama mokymo programa, kuri buvo parengta remiantis poreikių analizės rezultatais. Galiausiai išsamiai pristatomi visi moduliai, įskaitant mokymosi rezultatus, EKS lygius, modulio apimtį, papildomą literatūrą ir mokymo plano šablonus.

2. Apie WEED OUT

WEED OUT projektą finansuoja Europos Komisijos programa "Erasmus+". Projektas prasidėjo 2021 m. lapkričio mėn. ir truks 2 metus. Šiame projekte kuriama unikali mokymo programa ir atitinkamos priemonės HORECA vadovams, skirtos smurto darbe prevencijai, identifikavimui ir valdymui. Smurto darbe atveju prevencinės priemonės negali visiškai panaikinti smurtinio elgesio atvejų, tačiau gali gerokai juos sumažinti ir atgrasys nuo smurto atvejų ateityje. HORECA yra sektorius, kuriame smurtas darbe klesti pirmiausia todėl, kad jame dirba žemesnės formalios kvalifikacijos ar lmenkai apmokyti žmonės; arba jie priklauso pažeidžiamoms gyventojų grupėms, t.y. pavyzdžiui, jaunimas, šeiminių išpareigojimų turinčios moterys, migrantai ar etninių mažumų atstovai. Smurtas darbo vietoje kelia pavojų sveikatai ir saugai. Visoms grėsmėms reikia imtis prevencinių priemonių, kad būtų sumažinta jų atsiradimo rizika. Todėl HORECA vadovybei svarbu žinoti, kaip veiksmingai pašalinti bet kokią tokią grėsmę. Versle visi šios grėsmės nustatomos ir aprašomos rizikos vertinimo plane, kuris yra platesnio darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) valdymo plano dalis. Daugumoje OHS planų, nors smurtas darbe ir pripažįstamas kaip grėsmė, dažnai siūlomos paviršutiniškos priemonės, kurios paliečia tik informuotumo lygį. HORECA susiduria su nuolatiniu darbo jėgos trūkumu, o dabartinis smurto darbe lygis gali demotyvuoti žmones ieškoti darbo joje. Be to, smurtas darbe daro neigiamą poveikį visuomenei, ekonomikai ir europiečių gyvenimo kokybei. Reikia imtis drastiškų veiksmų, kad būtų sušvelninta padėtis ir pakeistos dabartinės neigiamos darbo sąlygos HORECA sektoriuje. HORECA sektoriuje dirbantys žmonės turi teisę į saugią ir sveiką darbo aplinką. Atėjo laikas "panaikinti profesinį smurtą HORECA sektoriuje"!

Projekto tikslai:

- Didinti profesinio mokymo vaidmenį siekiant efektyviai vykdyti smurto darbo aplinkoje prevenciją ir valdymą.
- Didinti HORECA vadovybės ir suinteresuotųjų šalių informuotumą apie smurtą darbe;

- Siūlyti HORECA vadovams mokymus, siekiant toliau plėtoti profesinės sveikatos ir saugos valdymo planus prieš smurtą darbo vietoje, įskaitant trečiųjų šalių smurtą;
- Skatinti įtraukų, sveiką ir saugų HORECA užimtumą;
- Gerinti profesines sąlygas HORECA sektoriuje, siekiant pritraukti daugiau darbo jėgos;
- Valdyti smurto darbo vietoje aukų emocinę, socialinę ir psichologinę įtampą;
- Prisidėti prie Europos turizmo ir maitinimo sektorių be smurto plėtos.

3. Pagrindinė informacija apie WEED OUT kursą

HORECA sektoriaus vadovams tenka itin svarbus vaidmuo. Būtina didinti vadovų sąmoningumą, kelti jų kvalifikaciją ir profesionalumą smurto darbe atvejais. Dėl šios priežasties jie yra pagrindinė kurso tikslinė grupė. Kursų WEED OUT metu bus nagrinėjami iššūkiai, su kuriais susiduria HORECA sektoriaus vadovai, nustatydami, užkirsdami kelią ir valdydami smurto incidentus darbo vietoje. Siekiant suteikti įgūdžių, kaip praktiškai užkirsti kelią smurtui darbe ir jį valdyti, mokymo medžiagoje bus nagrinėjamos šios temos:

- Priežastys ir veikimo mechanizmai
- Smurto darbo vietoje poveikis
- ES ir nacionalinės kovos su smurtu darbo vietoje priemonės, įskaitant teisinį pagrindą
- Lyties aspektas profesinio smurto svarstymuose ir valdyme;
- Organizaciniai veiksniai, susiję su įvairių formų smurto poveikiu
- Pokalbių vedimas sudėtingose situacijose
- Prevencijos ir valdymo strategijos

Kursų unikalumas pasireiškia tuo, kad jų turinys pritaikytas tikslinės grupės poreikiams. WEED OUT kursą iš viso sudaro 20 mokymo vienetų, kurie suskirstyti į septynis modulius. Dalykų apimtis buvo pritaikyta atsižvelgiant į tikslinės grupės išteklius, kad būtų užtikrintas šio profesinio mokymo įgyvendinimas laiku. Ypatinga WEED OUT kurso pridėtinė vertė yra jo lankstumas. Viena vertus, moduliai sukurti kaip elementai ir gali būti lanksčiai traktuojami jų eiliškumo požiūriu. Tai reiškia, kad besimokančiųjų poreikius galima patenkinti dar konkrečiau. Atsižvelgiant į besimokančiojo interesus ir poreikius, čia galima atlikti korekcijas. Kita vertus, mokymo vienetų galima lanksčiai suskirstyti, kad jie būtų patrauklesni su darbu susijusiame kontekste. Mokymai gali būti siūlomi kaip visos dienos mokymai, iš viso 2,5 dienos, arba kaip pusės dienos blokai keliomis datomis. Tokiu būdu įgyvendinimą galima keisti laiko atžvilgiu. Mokymų WEED OUT KURSAS formatas yra įdomus besimokantiems ir dėl novatoriško požiūrio. Kursas sukurtas taip, kad galėtų būti pritaikytas tiesioginio, mišraus ar nuotolinio mokymosi aplinkai, atsižvelgiant į nustatytus mokymosi poreikius.

Mokymosi rezultatai atitinka ECVET standartus, kad būtų laikomasi aukštos kokybės, kuri išsamiau aptariama kitame skyriuje. Mokymo programa turi didelę praktinę reikšmę HORECA sektoriui, joje teoriniai modeliai derinami su praktiniais pavyzdžiais ir užduotimis.

Apibendrinant galima teigti, kad baigę WEED OUT mokymus tikslinės grupės atstovai įgis įgūdžių, kaip užkirsti kelią smurtui darbe ir profesionaliai elgtis jo atveju. Be to, jie įgis reikiamų žinių, kad galėtų atpažinti ir reaguoti į smurtą darbe ankstyvoje stadijoje ir stiprintų savo darbuotojų dėmesį bei jautrumą tokiems atvejams. Šis kursas gali būti perkeltas į kitų tipų įmones ir turi potencialo tapti pagrindiniu veiksniu siekiant išgyvendinti smurtą darbe visuose sektoriuose visoje Europoje.

4. Kokybės standartai pagal ECVET

WEED OUT kurso mokymosi rezultatai buvo suformuluoti remiantis ECVET standartu ir parengti kiekvienam moduliui, kad būtų galima perkelti kiekvienos temos rezultatus. Toliau išsamiai aprašomas mokymosi rezultatų formulavimo metodas, siekiant atitikti profesinio mokymo kokybės standartus.

1. Preliminari pastaba

Toliau pateikta informacija ir pavyzdžiai yra patarimai, kaip rengti bendrą Europos profesinio mokymo programą aprašant mokymosi rezultatus. Šiuo tikslu jame taikomas ECVET metodas. Gairės grindžiamos ECVET rekomendacijoje apibrėžtomis sąvokomis ir bendrais Europos principais.

2. Kas yra mokymosi rezultatai?

Mokymosi rezultatai - tai teiginiai apie tai, ką besimokantysis žinos, supras ir gebės atlikti baigus mokymosi procesą. Mokymosi rezultatai apibrėžiami kaip žinios, įgūdžiai ir kompetencija.

- Žinios - tai faktų, principų, teorijų ir praktikos visuma, susijusi su darbo ar studijų sritimi. Jos apibūdinamos kaip teorinės ir (arba) faktinės žinios;

- Įgūdžiai - tai gebėjimas taikyti žinias ir naudotis praktine patirtimi atliekant užduotis ir sprendžiant problemas. Jie apibūdinami kaip kognityviniai (loginis, intuityvus ir kūrybinis mąstymas) arba praktiniai (susiję su rankų miklumu ir metodų, medžiagų, įrankių ir priemonių naudojimu);

- Kompetencija - įrodytas gebėjimas naudotis žiniomis, įgūdžiais ir asmeniniais, socialiniais bei metodiniais gebėjimais darbe arba mokymosi aplinkoje, atsižvelgiant į mokymosi trukmę, t. y. studijų "darbo krūvį" ir profesinį bei asmeninį tobulėjimą. Jis apibūdinamas atsakomybės ir savarankiškumo terminais.

3. Kaip nustatomi mokymosi rezultatų vienetai?

Mokymosi rezultatų vienetas turėtų būti sudarytas taip, kad užtikrintų (beveik) nuoseklų ir struktūruotą mokymosi procesą su suderintais nuosekliais mokymosi rezultatais ir aiškiais vertinimo kriterijais. Šiame kontekste turi būti susitarta dėl laiko, reikalingo mokymosi rezultatų vienetai užbaigti. Toliau pateikti kriterijai skirti padėti jums nustatyti mokymosi rezultatų vienetus:

- Mokymosi rezultatų vienetai turėtų būti sudaryti taip, kad juos būtų galima pasiekti nepriklausomai nuo kitų mokymosi rezultatų vienetų. Atskirais atvejais, aprašant kelis vienetus, gali atsirasti perteklinių dalykų, t. y. B vienetą gali būti išvardytos kompetencijos, kurios jau yra A vieneto dalis. Tai netrukdo mobilumo partnerystėje dalyvaujančioms šalims iš anksto susitarti dėl kompetencijų ir (arba) mokymosi rezultatų vienetų, kuriuos besimokantysis jau yra įgijęs.
- Mokymosi rezultatų vienetai turėtų apimti visus būtinus mokymosi rezultatus, t. y. jie turėtų apibūdinti numatomus profesinius gebėjimus, taip pat šiame kontekste būtinus socialinius ir asmeninius gebėjimus.
- Mokymosi rezultatų vienetai turėtų būti struktūrizuoti ir išdėstyti taip, kad atitinkami mokymosi rezultatai iš tikrųjų galėtų būti pasiekti per tam tikrą laiką, t. y. per mobilumo/mokymosi laikotarpį. Todėl mokymosi rezultatų vienetai neturėtų būti pernelyg platūs.
- Atsižvelgiant į mokymosi rezultatų vieneto vaidmenį tarptautinėje mobilumo sistemoje, dažnai nėra būtina visą kvalifikaciją ar mokymo programą suskirstyti pagal mokymosi rezultatus.

4. Į ką reikia atsižvelgti formuluojant mokymosi rezultatus?

Iš esmės mokymosi rezultatai turėtų būti suformuluoti taip, kad būtų suprantami ir todėl "pasiekiami" visiems dalyvaujantiems. Formuluodami mokymosi rezultatus turėtume atsižvelgti į toliau nurodytus dalykus:

- Mokymosi rezultatai yra susiję su profesine kvalifikacija (vertinamos profesinės kvalifikacijos prasme), o ne su konkrečiu asmens profesinės kompetencijos ugdymu. Mokymosi rezultatai, kurie turi būti aprašyti, grindžiami vidutinio besimokančiojo pasiekimais. Mokymosi rezultatai aprašomi iš besimokančiojo perspektyvos (ne iš dėstytojo perspektyvos). Mokymosi rezultatai apibūdina ne mokymosi tikslą ar mokymosi kelią, o rezultatą, gautą užbaigus mokymosi procesą.
- Mokymosi rezultatus turėtų būti galima patikrinti ir įvertinti. Jie turėtų būti aprašyti kuo konkrečiau, kad būtų galima įvertinti, ar besimokantysis pasiekė mokymosi rezultatus. Taip pat mokymosi rezultatai turėtų būti suformuluoti taip, kad besimokantieji ir patys galėtų įsivertinti, ar rezultatai buvo pasiekti.

- Mokymosi proceso pobūdis ir pats mokymosi metodas nėra svarbūs mokymosi rezultatams apibūdinti. Mokymosi rezultatai žinių, įgūdžių ir gebėjimų pavidalu neturėtų būti aprašomi sudėtinga forma.

5. Kaip formuluojami mokymosi rezultatai?

Toliau nurodyti pagrindiniai principai gali padėti mobilumo partneriams lengviau pasiekti susitarimą aprašant mokymosi rezultatus:

- Aktyvių, aiškiai suprantamų veiksmažodžių vartojimas - veiksmažodžiai turėtų apibūdinti išmatuojamus arba stebimus veiksmus, pvz., "paaiškinti", "pavaizduoti", "taikyti", "analizuoti", "kurti" ir pan. Toliau pateikiamas veiksmažodžių, kuriuos galima naudoti formuluojant mokymosi rezultatus, sąrašas. Jį galima papildyti konkrečioms pareigoms skirtais veiksmažodžiais iš HORECA sektoriaus. Tokie veiksmažodžiai kaip "būti susipažinusi" neturėtų būti vartojami.
- Aktyviojo veiksmažodžio specifikavimas ir kontekstualizavimas - reikėtų aprašyti, ką konkrečiai reiškia žinios ir gebėjimai arba kokia veikla yra susijusi. Mokymosi rezultatų formuluotę turėtų sudaryti veiksmažodis ir su juo susijęs objektas, taip pat papildomas sakiny (jo dalis), apibūdinantis kontekstą.
- Vengti neaiškių, atvirų formuluočių - mokymosi rezultatai turėtų būti aprašyti trumpai ir tiksliai, reikėtų vengti sudėtingų sakinių; mokymosi rezultatai neturėtų būti formuluojami per daug bendrai arba per daug konkrečiai; kiek įmanoma, reikėtų vartoti aiškią (paprastą ir nedviprasmišką) terminiją (t. y. nerašyti Jis (ji) pažįsta regiono produktus ir moka paruošti paprastus patiekalus).
- Orientacija į minimalius reikalavimus mokymosi rezultatams pasiekti - mokymosi rezultatuose turėtų būti suprantamai aprašyti minimalūs reikalavimai mokymosi rezultatų vienetui pasiekti / patvirtinti, t. y. turėtų būti išvardyti visi mokymosi rezultatai, kurie yra būtini užduotims įvykdyti visiškos profesinės veiklos prasme.
- Kvalifikacijos ir (arba) kompetencijos lygis aprašomas suprantamai - formuluotės, ypač veiksmažodžiai ir būdvardžiai, turėtų atspindėti mokymosi rezultatų vieneto kvalifikacijos ir (arba) kompetencijos lygį (EKS arba sektorinė sistema). Mokymosi rezultatų aprašyme turėtų būti suprantamai paaiškinta, ar profesinės kompetencijos gali būti taikomos prižiūrint, savarankiškai ar atsakingai ir kompetentingai.
- Mokymosi rezultatų vieneto pavadinimas turėtų būti aiškus ir suprantamas visiems dalyvaujantiems asmenims (institucijoms partnerėms, besimokantiejiems) ir atspindėti vieneto turinį.

6. Veiksmažodžių sąrašas pagal Bloomo taksonomiją

Joje išskiriami šeši kognityviniai lygiai, kurių sudėtingumas didėja: Pavyzdžiai (aktyvieji veiksmažodžiai išvardyti kiekviename lygyje):

- *Žinios Gebėjimas kuo tiksliau prisiminti ir perduoti informaciją.*

Šio lygmens aktyviųjų veiksmažodžių pavyzdžiai: išvardyti, apibrėžti, apibūdinti, dubliuoti, identifikuoti, paženklinėti, išvardyti, suderinti, įsiminti, įvardyti, sutvarkyti, išdėstyti, atpažinti, susieti, prisiminti, pakartoti, atgaminti, atrinkti, nurodyti.

- *Supratimas: Gebėjimas interpretuoti informaciją, ją susieti ir apibendrinti savais žodžiais.* Šio lygio aktyviųjų veiksmažodžių pavyzdžiai: išvardyti, paversti, apginti, apibūdinti, aptarti, išskirti, įvertinti, paaiškinti, išreikšti, išplėsti, apibendrinti, pateikti pavyzdį (-ius), identifikuoti, nurodyti, padaryti išvadą, rasti, perfrazuoti, numatyti, atpažinti, peržiūrėti, perrašyti, atrinkti, apibendrinti, išversti

- *Taikymas: Gebėjimas taikyti abstrakcijas (taisykles, metodus ir pan.) konkrečiose situacijose.* Šio lygio aktyviųjų veiksmažodžių pavyzdžiai: apskaičiuoti, pademonstruoti, kurti, interpretuoti, vertinti, keisti, organizuoti, numatyti, atrinkti, nubraižyti, perkelti.

- *Analizavimas: gebėjimas suskaidyti idėjas ar problemas į paprastesnes dalis ir jas palyginti.* Šio lygmens aktyviųjų veiksmažodžių pavyzdžiai: analizuoti, vertinti, lyginti, daryti išvadas, nustatyti, išskirti, eksperimentuoti, iliustruoti, daryti išvadas, išbandyti.

- *Vertinimas: Gebėjimas sujungti sudedamąsias idėjas į naują visumą.* Šio lygio aktyviųjų veiksmažodžių pavyzdžiai: įvardyti: teigti, vertinti, lyginti, nuspręsti, įvertinti, numatyti, rekomenduoti, apibendrinti, patvirtinti.

- *Kurti: Gebėjimas priimti kvalifikuotą sprendimą.* Šio lygmens veiksmažodžių pavyzdžiai: argumentuoti, išdėstyti, išplėsti, susieti, apibendrinti, sukurti, sujungti, sujungti.

Source: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011). *Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for describing units of learning outcomes*. Bonn.

5. Mokymo/si programa (Curriculum)

Mokymo programa yra labai praktiškai susijusi su HORECA sektoriumi, joje teoriniai modeliai derinami su praktiniais pavyzdžiais. Mokymosi metodas grindžiamas geru žinių perdavimu, savarankiškai organizuojamų mokymosi užduočių ir mokymosi bendraamžių grupėse deriniu. Tai svarbu siekiant patenkinti tvarumo poreikį švietime. Siekiant užtikrinti perdavimą, ne tik perduodama nauja informacija ir žinios, bet ir įtraukiamas profesinis kontekstas bei praktinis kasdienis besimokančiųjų gyvenimas. Toliau pateiktoje lentelėje apžvelgiami pasirinkti moduliai ir vienetai, įskaitant mokymosi apimtį, mokymosi tikslą ir mokymosi rezultatus.

5.1. Apžvalga

Modulis	Mokymosi vienetas	Pagrindinės temos	Mokymosi tikslas	Mokymosi rezultatai
Priežastys ir veikimo mechanizmai	4	• Smurto apibrėžimas, rūšys ir formos • Diskriminacijos apibrėžimas, rūšys ir formos • Įvairovės aspekto pagrindai kaip diskriminacijos priežastys • Kultūriniai atspaudai darbo aplinkoje • Tarpkultūrinių komandų ypatumai • Smurto darbe rizikos grupės ir pažeidžiamos situacijos • Organizacijų mikro-, mezo- ir makrolygmuo kaip smurto darbe priežastys	*Besimokantysis žinos skirtumus tarp įvairių profesinio smurto ir diskriminacijos rūšių ir formų. *Besimokantysis naudosis įvairovės dimensijomis, kad skatintų tarpkultūrinę kompetenciją ir įtrauktų. Besimokantysis ugdysis savirefleksiją apie kultūrinius įspaudus.	1. Geba atskirti įvairias smurto ir diskriminacijos profesinėje veikloje rūšis ir formas. 2. Jis (ji) geba atsižvelgti į įvairovės aspektus, kad skatintų darbuotojų tarpkultūrinę kompetenciją ir sumažintų diskriminacijos riziką. 3. Jis / ji geba apmąstyti savo kultūrinius įspaudus.
Smurto darbo vietoje poveikis	3	• Galimos pasekmės nukentėjusiems asmenims (psichologinės ir fizinės pasekmės, pasekmės darbo vietoje, ...). • Galimos pasekmės įmonei (ekonominės pasekmės, pasekmės bendradarbiavimui,	Besimokantysis supras smurto darbe poveikį įvairiais lygmenimis ir parengs veiksmingas priemones,	1. Geba suprasti smurto darbe poveikį įvairiais lygmenimis (individualiu, tarpasmeniniu, instituciniu ir kt.).

		pasekmės susijusiems darbuotojams, išorinio poveikio pasekmės, struktūrinės pasekmės, ...) • Stebėtojo požiūrio galia	skirtas šiam poveikiui neutralizuoti. Besimokantysis žinos, kaip susidoroti su galimu pašalinio stebėtojo požiūriu.	2. Jis (ji) geba parengti veiksmingas priemones konstruktyviai kovoti su šiais padariniais. 3. Jis / ji geba susidoroti su galimu pašalinio stebėtojo požiūriu profesiniu lygmeniu.
ES ir nacionalinės kovos su smurtu darbe priemonės / teisiniai pagrindai	2	• Europos lygmens direktyvos, sutartys ir politika • Projekto šalių nacionalinė smurto ir diskriminacijos sistema, įskaitant: - baudžiamosios teisės aspektus; - administracinės baudžiamosios teisės aspektus; - darbo vietą. • Teisinė smurto darbe apibrėžtis, proceso eiga, darbdavio taikomos priemonės, pasekmės ir bausmių griežtumas.	Besimokantysis bus susipažinęs, kas daroma nacionaliniu ir Europiniu lygiu siekiant mažinti smurtą darbo aplinkoje. Besimokantysis žinos, kokios teisinės nuostatos bus taikomos įvykus incidentui. Besimokantysis taikys geriausią įmanomą strategiją konkrečioje situacijoje.	1. Geba apibūdinti atitinkamą nacionalinę ir Europos kovos su smurtu darbe sistemą. 2. Jis (ji) geba analizuoti teisinės nuostatos, kurios būtų taikomos įvykus incidentui. 3. Jis / ji geba taikyti geriausią įmanomą sprendimo strategiją konkrečioje situacijoje, remdamasis organizacijai ir susijusiems asmenims taikoma teisine baze.
Lyčių aspektai smurto darbe supratime ir valdyme	2	• Darbo rinkos istorija ir raida bei jos ryšys su lyčių nelygybe darbo vietoje. • Lyčių ypatumai vadovų lygmeniu • Mikropolitika ir galios politika organizacijose • Stereotipų, prietarų ir klišių apibrėžimas ir atskyrimas	Besimokantysis žinos, kuo skiriasi stereotipai, prietarai ir klišės, ir nustatys lyčiai būdingus bruožus darbo kontekste. Besimokantysis gebės susidoroti su mikro- ir galios politinėmis sistemomis organizacijoje.	1. Geba atskirti stereotipus, išankstines nuostatas ir klišes. 2. Jis (ji) geba identifikuoti lyčiai būdingus bruožus darbo kontekste, ypač vadovų lygmeniu. 3. Jis / ji geba susidoroti su mikro- ir galios politine dinamika organizacijoje.
Organizaciniai veiksniai, siejami su galimybe patirti įvairių formų smurtą	3	• Organizacinės struktūros ir kultūros bei jų veikimo būdai • Pirminės, antrinės ir tretinės smurto darbe prevencijos strategijų pagrindai • Atitinkamos vadovavimo kompetencijos smurto darbe kontekste • Sektoriui būdingi veiksniai	• Besimokantysis žinos, kaip veikia organizacinė struktūra ir kultūra. • Besimokantysis supras pirminės, antrinės ir tretinės strategijos modelio pagrindus. • Besimokantysis išsiugdys specifinius vadovavimo įgūdžius, susijusius su smurtu darbe.	1. Geba apibūdinti organizacinės struktūros ir organizacinės kultūros veikimą. 2. Jis (ji) geba parinkti tinkamas priemones pagal pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos strategijos modelį. 3. Jis / ji geba taikyti reikiamus vadovavimo įgūdžius smurto darbe kontekste.

Pokalbių vedimas sudėtingose situacijose	2	• Bendravimo pagrindai, ypač bendravimo be smurto • Efektyvus pasiruošimas sudėtingiems pokalbiams • Pokalbio vedimas (auksinės taisyklės ir metodai)	• Besimokantysis žinos nesmurtinio bendravimo pagrindus ir žinos, kaip pasirengti sudėtingam pokalbiui. • Besimokantysis gebės vesti pokalbius sudėtingose situacijose.	1. Geba paaiškinti nesmurtinio bendravimo pagrindus. 2. Jis / ji geba pasirengti sudėtingam pokalbiui naudodamas (-a) veiksmingus bendravimo metodus ir derybų technikas. 3. Jis / ji geba vesti pokalbius sudėtingose situacijose.
Prevencijos ir valdymo strategijos	4	• Pirminė prevencija - Politika (atitinkama informacija apie tai, kaip suformuluoti politiką / parengti sveikatos ir saugos planą, gerosios praktikos pavyzdžiai) - Mokymai • Antrinė prevencija - kontaktiniai centrai, įskaitant vidaus ir išorės paramos sistemą - veiksmingas skundų teikimo mechanizmas ir neatidėliotinių veiksmų galimybės - Rizikos analizė ir vidinės bei išorinės komunikacijos ypatumai • Tretinė prevencija - Stebėsenos sistema - paramos nukentėjusiam asmeniui galimybės - Komandos dinamika	Besimokantysis supras, kuo skiriasi pirminė, antrinė ir tretinė prevencija. Besimokantysis žinos, kaip suformuluoti veiksmingą politiką, ir vadovaus darbuotojams, kaip elgtis su smurtu darbe.	1. Geba atskirti pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos strategijas. 2. Jis (ji) geba parengti veiksmingą ir individualiai pritaikytą politiką. 3. Jis / ji geba tinkamai informuoti darbuotojus, kaip elgtis su smurtu darbe organizacijoje.

5.2. Moduliai

Toliau išsamiai pristatomi atskiri moduliai ir jų mokymosi veinitai (units). Pagrindinės temos, modulių apimtis, EKS lygiai, ECVET pagrįsti mokymosi rezultatai ir naudota literatūra aprašyti pirmoje lentelėje. Antroje lentelėje pateikiamas išsamus modulio struktūros projektas.

Priežastys ir veiksmų mechanizmai

Mokymosi vienetai

Modulis	Priežastys ir veikimo mechanizmai
Temos	• Smurto darbe apibrėžimas, rūšys ir formos • Diskriminacijos apibrėžimas, rūšys ir formos • Įvairovės aspekto pagrindai kaip diskriminacijos priežastys • Kultūriniai atspaudai darbo aplinkoje • Tarpkultūrinių komandų ypatumai • Smurto darbe rizikos grupės ir pažeidžiamos situacijos • Organizacijų mikro-, mezo- ir makrolygmuo kaip smurto darbe priežastys
EQF-Lygis	4
Trukmė	4 užsiėmimai (mokymosi vienetai/units)
Mokymosi tikslas	• Besimokantysis žinos skirtumus tarp įvairių profesinio smurto ir diskriminacijos rūšių ir formų. • Besimokantysis naudosis įvairovės dimensijomis, kad skatintų tarpkultūrinę kompetenciją ir įtrauktų. • Besimokantysis ugdytų savirefleksiją apie kultūrinius įspaudus.
Žinios	Žino apie ir skiria įvairias profesinio smurto ir diskriminacijos rūšis ir formas.
Gebėjimai	Jis (ji) geba atsižvelgti į įvairovės aspektus, siekdamas (-a) skatinti darbuotojų tarpkultūrinę kompetenciją ir sumažinti diskriminacijos riziką.
Kompetencija	Jis (ji) geba apmąstyti savo kultūrinius pėdsakus.
Daugiau informacijos	Argrusa, J. F., Coats, W., Tanner, J., and Leong, J. S. L. L. (2002): Hong Kong and New Orleans: A comparative study of perceptions of restaurant employees on sexual harassment. International Journal of Hospitality and Tourism Administration, 3, 3, 19-31 Argrusa, J. F., Coats, W., Tanner, J., and Leong, J. S. L. L. (2002): Hong Kong and New Orleans: A comparative study of perceptions of restaurant employees on sexual harassment. International Journal of Hospitality and Tourism Administration, 3, 3, 19-31 Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression, 22(3), 161-173.

	Di Martino, V., Hoel, H., and Cooper, C. L. (2003): Violence and harassment in the workplace: A review of the literature. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin Hoel, H. (1993): The question of union democracy in the Norwegian hotel and catering industry. Unpublished MSc thesis, University of Salford, United Kingdom Hoel, H. (2002): Bullying at work in Great Britain. Unpublished doctoral di Hoel, H. (1993): The question of union democracy in the Norwegian hotel and catering industry. Unpublished MSc thesis, University of Salford, United Kingdom Hotel and Caterer (1995): Letter from Neil Savage, 12 October, pp. 40-42 https://springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/ https://www.hrsolutions-uk.com/4-types-of-discrimination/ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161998.pdf https://www.nabet.us/proceedings-archive/NABET-Proceedings-2018.pdf#page=121 https://www.personio.com/hr-lexicon/types-of-discrimination/#1 Jackson, S. E. (1992). "Team composition in organizational settings: Issues in managing an increasingly diverse work force" in Group process and productivity. Eds. S. Worchel, W. Wood, and J. A. Simpson (Newbury Park, CA: Sage), 136-180. Karasek, (1979): Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-330 Lankford, A. (2013). A comparative analysis of suicide terrorists and rampage, workplace, and school shooters in the United States from 1990 to 2010. Homicide Studies, 17(3), 255-274. Peterson, R. D., Krivo, L. J., & Harris, M. A. (2000). Disadvantage and neighborhood violent crime: Do local institutions matter? Journal of Research In Crime And Delinquency, 37(1), 31-63. University, U.S. (2016) <i>Understanding the dimensions of diversity, USU</i>. Available at: https://extension.usu.edu/employee/diversity/dimensions-of-diversity
--	---

Mokymo/si planas

Laikas / Trukmė	Mokymo/ si vienetai	Turinys	Metodas	Mokymosi rezultatai
10 min.		Užsiėmimų ir jų mokymosi rezultatų pristatymas	Info: PPT Skaidrės 1-4	1. Geba atskirti įvairias smurto ir diskriminacijos profesinėje veikloje rūšis ir formas. 2. Geba atsižvelgti į įvairovės aspektus, kad skatintų darbuotojų tarpkultūrinę kompetenciją ir sumažintų diskriminacijos riziką. 3. Geba apmąstyti savo kultūrinius įspaudus.
20 min.		Smurto darbe apibrėžimas, formos ir rūšys	Info: PPT Skaidrės 5-8	
20 min.		Diskusija klasėje apie bet kokios rūšies smurto darbe pavyzdžius, patirtį	Grupinis darbas	
	1			
10 min.	Pertrauka			
30 min.		Įvairovės aspekto pagrindai kaip diskriminacijos priežastys	Info: Skaidrės 9-16	
20 min.		Savirefleksija remiantis įvairovės dimensija	Savarankiškas mokymasis	
	1			
10 min.	Pertrauka			
30 min.		Organizacijų mikro-, mezo- ir makrolygmuo - smurto darbe priežastys ir kultūriniai atspaudai darbo aplinkoje; tarpkultūrinių komandų ypatumai.	Skaidrės 17-19	
20 min.		Užsiėmimas klasėje	Skaidrės 20	
10 min.	Pertrauka			
20 min.		Pratimai klasėje	Skaidrės 20	
20 min.		Rezultatų pristatymas	Grupinis mokymasis	
10 min.		Užbaigimas		
		2		

Darbe patiriamas smurto poveikis

Mokymo/si vienetai (units)

Modulis	Smurto darbo vietoje poveikis
Temos	- Galimos pasekmės nukentėjusiems asmenims (psichologinės ir fizinės pasekmės, pasekmės darbo vietoje...). - Galimos pasekmės įmonei (ekonominės pasekmės, pasekmės bendradarbiavimui, pasekmės susijusiems darbuotojams, išorinio poveikio pasekmės, struktūrinės pasekmės, ...). - Stebėtojo požiūrio galia.
EQF-Lygis	4
Trukmė	3 mokymosi vienetai (units)
Mokymosi tikslai	Besimokantysis supras smurto darbe poveikį įvairiais lygmenimis ir parengs veiksmingas priemones, skirtas šiam poveikiui neutralizuoti. Besimokantysis žinos, kaip susidoroti su galimu pašalinio stebėtojo požiūriu.
Žinios	Jis (ji) geba suprasti smurto darbe poveikį įvairiais lygmenimis (individualiu, tarpasmeniniu, instituciniu ir kt.).
Gebėjimai	Jis (ji) gali parengti veiksmingas priemones, kuriomis būtų konstruktyviai neutralizuojamas šis poveikis.
Kompetencija	Jis (ji) geba profesiniu lygmeniu susidoroti su galimu pašalinio stebėtojo požiūriu.
Daugiau informacijos	A Bystander Intervention Training https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/ A guide to the Bystander Approach and further reading https://drexel.edu/~media/Files/oed/PDF/soc_bystander_intervention_guide_web_final.ashx; z=z?la=en American Academy of Experts in Traumatic Stress 2020 https://www.aaets.org/traumatic-stress-library/workplace-violence Andoh, A. K. (2001) sexual harassment in the workplace: The Ghanaian experience, Centre for Social Policy Studies (CSPS), University of Ghana, Legon, No. 9 ISSN 0855-3726 Bureau of Labour Statistics (2012). Census of Fatal Occupational Injuries Summary. Retrieved on April 3, 2014 from http://www.bls.gov/iif/osh_wpv.htm Bystander Approaches https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17_1.pdf https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf

	https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander https://www.medicaldaily.com/physical-effects-workplace-aggression-toll-bullying-takes-your-mind-and-body-247018 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D https://www.researchgate.net/publication/313425432_The_Bystander_Approach_to_Sexual_Assault_Risk_Reduction_Effects_on_Risk_Recognition_Perceived_Self-Efficacy_and_Protective_Behavior Marit Vartia-Väänänen, M. (2009). Organisational and individual consequences of workplace violence and harassment. Retrieved on March 7, 2014 from https://osha.europa.eu/en/seminars/seminar-on-violenceand-harassment-at-work/speech-venues/day-1/spspeech.2010-12-14.2867785670
--	--

Mokymo/si planas

Trukmė	Mokymo si vienetai	Turinys	Metodas	Mokymosi rezultatai
10 min.		Mokymosi vienetų pristatymas, mokymosi rezultatai	Info: PPT Skaidrės 1-5	1. Geba suprasti smurto darbe poveikį įvairiais lygmenimis (individualiu, tarpasmeniniu, instituciniu ir kt.). 2. Jis (ji) geba parengti veiksmingas priemones, skirtas konstruktyviai kovoti su šiais padariniais. 3. Jis / ji geba profesiniu lygmeniu susidoroti su galimu netinkamu pašalinių asmenų požiūriu.
20 min.		Pratybos klasėje	Instrukcija PPT Skaidrė 6	
20 min.		Galimos pasekmės nukentėjusiems asmenims, I dalis	Info: Skaidrės 7 -9	
	1			
10 min.	Pertrauka			
20 min.		Galimos pasekmės nukentėjusiems asmenims, II dalis	Input: Skaidrės 10 - 13	
30 min.		Pratybos klasėje	Instrukcija PPT Skaidrė 14	
	1			
10 min.	Pertrauka			
10 min.		Uber atvejo studija	Atvejo studija, Skaidrė 15	
20 min.		Aplinkinių požiūris	Info: Skaidrės 16 - 21	
20 min.		Grupinė veikla	Skaidrės 22	
10 min.	Pertrauka			
	1			

ES ir nacionalinės kovos su smurtu darbe priemonės / teisiniai pagrindai

Mokymosi vienetai

Modulis	ES ir nacionalinės kovos su smurtu darbe priemonės / teisiniai pagrindai
Temos	• Europos lygmens direktyvos, sutartys ir politika • Projekto šalių nacionalinė smurto ir diskriminacijos sistema, įskaitant: - baudžiamosios teisės aspektus; - administracinės baudžiamosios teisės aspektus; - darbo vietą. • Teisinė smurto darbe apibrėžtis, proceso eiga, darbdavio taikomos priemonės, pasekmės ir bausmių griežtumas.
EQF-Lygis	4
Trukmė	2 mokymosi vienetai (units)
Mokymosi tikslai	Besimokantysis bus susipažinęs, kas daroma nacionaliniu ir Europiniu lygiu siekiant mažinti smurtą darbo aplinkoje. Besimokantysis žinos, kokios teisinės nuostatos bus taikomos įvykus incidentui. Besimokantysis taikys geriausią įmanomą strategiją konkrečioje situacijoje.
Žinios	Gebės apibūdinti atitinkamą nacionalinę ir Europos kovos su smurtu darbe sistemą. Jis (ji) geba išsamiai apžvelgti sistemas, direktyvas, politiką ir susitarimus, kuriais bandoma spręsti sudėtingą priekabiavimo ir smurto darbo vietoje problemą.
Gebėjimai	Jis (ji) geba analizuoti teisinės nuostatas, kurios būtų taikomos įvykus incidentui. Jis / ji geba parengti priekabiavimo ir smurto prevencijos darbo vietoje metodą, gaires, strategijas. Jis (ji) sugeba parengti darbdavio veiksmų ir priemonių eigą, nustatyti procedūras.
Kompetencija	Jis (ji) geba taikyti geriausią galimą sprendimo strategiją konkrečioje situacijoje, remdamasis organizacijos ir susijusių asmenų teisine baze. Jis (ji) sugeba perduoti šiuos principus, politiką ir procedūras vadovybei ir darbuotojams.
Daugiau informacijos	C190 - ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190) This is the full text of the original C190. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 R206 – ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206) This is the full text of the original R206. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206 Video: What is C190?, Common GUF Campaign This is a video which explains some keys aspects of the Convention.

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

Mini guide on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC) This is mini guide highlights some of the most important parts of C190 and R206. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

Frequently asked questions on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC). This document answers some of the most frequently asked questions about C190 and R206. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_fags_en.pdf

ILO Policy Brief. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206, International Labour Organization (ILO), 2020 This policy brief gives an overview of the Convention and Recommendation.

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, International Labour Organization (ILO), 2016 This report provides information from the first Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf

EDF (2018), [*Global framework agreement on the EDF Group's corporate social responsibility*](#) (Word), Paris.

IUF, IndustriALL and Unilever (2016), [*Joint Commitment to preventing sexual harassment*](#), London.

Sodexo (2017), [*Sodexo–IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment*](#), Dublin.

IUF and Meliá Hotels International (2019), [*IUF/Meliá agreement on workplace right*](#), Palma de Mallorca.

IUF and AccorInvest (2019), [*Agreement on fighting sexual harassment*](#), press release, 16 September.

UNI Global Union (2018), [*UNI Global Union and Carrefour united in fight to stop violence against women*](#), press release, 3 October.

[EurWORK European Observatory of Working Life](#)

Mokymo/si planas

Laikas/ Trukmė	Mokymo si vienetas	Turinys	Metodas	Mokymosi rezultatai
5 min.		Modulio apžvalga, mokymosi rezultatai, registracija	Info: PPT skaidrės 1-4	1. Geba apibūdinti atitinkamą nacionalinę ir Europos kovos su smurtu darbe sistemą. 2. Jis (ji) geba analizuoti teises nuostatas, kurios būtų taikomos įvykus incidentui. 3. Jis / ji geba taikyti geriausią įmanomą sprendimo strategiją konkrečioje situacijoje, remdamasis organizacijai ir susijusiems asmenims taikoma teisine baze.
5 min.		Klausimai, po kurių vyksta atvira diskusija apie tai, kas yra priekabiavimas ir smurtas darbe bei darbdavio pareiga	Ledlaužis ir atvira diskusija, PPT 6 skaidrė	
10 min.		Smurtas darbe ir teisinis Europos ir nacionalinis pagrindas. (Strateginių pagrindų, susitarimų, apibrėžimų, direktyvų, C190 ir R206 ratifikavimo apžvalga)	Info: Skaidrės 7 -11	
10 min.		Uždavinys: 1: Išnagrinėkite DUK dokumentą, susijusį su TDO C190 ir R206, ir sugalvokite situacijas, kurias apima minėtos nuostatos.	Mokymosi užduotis	
10 min.		Valstybių narių nacionalinės sistemos (sistemos, Europos direktyvų ir nacionalinių teisės aktų atitiktis)	Atvejo analizė, PPT 12 skaidrė	
10 min.		Remdamiesi šia medžiaga ir veikdami kaip vadovai, dalyviai atvirai diskutuos apie informuotumo didinimą ir rengs sektoriaus ir darbuotojų dalyvavimo iniciatyvas.	Mokymasis grupėje	
	1			
10 min.	Pertrauka			
5 min.		2-ojo mokymosi vieneto apžvalga		
15 min.		Teisinė smurto darbe apibrėžtis	Info PPT 19-26 skaidrės	
10 min.		(2007 m. Bendrasis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe, centrinių vyriausybių ir sektorių socialinių partnerių pasirašytos gairės dėl trečiųjų šalių smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos, darbo vietų politikos rengimas, darbdavio pareiga)	Atvejo analizė, PPT 19-26	
20 min.		Praktinis pavyzdys: IUF ir "Meliá" susitarimas - seksualinio priekabiavimo darbe prevencijos principai, procedūros ir procesai	Grupinis mokymasis, PPT 29	
	1			
10 min.	Pertrauka			

Lyčių aspektai smurto darbe supratime ir valdyme

Mokymosi vienetai

Modulis	Lyčių aspektai smurto darbe supratime ir valdyme
Temos	- Darbo rinkos istorija ir raida bei jos ryšys su lyčių nelygybe darbo vietoje. - Lyčių ypatumai vadovų lygmeniu - Mikropolitika ir galios politika organizacijose - Stereotipų, prietarų ir klišių apibrėžimas ir atskyrimas
EQF-Level	4
Trukmė	2 mokymosi vienetai
Mokymosi tikslai	Besimokantysis žinos, kuo skiriasi stereotipai, prietarai ir klišės, ir nustatys lyčiai būdingus bruožus darbo kontekste. Besimokantysis gebės susidoroti su mikro- ir galios politinėmis sistemomis organizacijoje.
Žinios	Jis (ji) geba atskirti stereotipus, prietarus ir klišes.
Gebėjimai	Jis (ji) geba nustatyti su lytimi susijusius ypatumus darbo aplinkoje, ypač vadovų lygmeniu.
Kompetencijos	Jis (ji) sugeba susidoroti su mikro- ir galios politine dinamika organizacijoje.
Daugiau informacijos	Women and Tourism: Designing for Inclusion, World Bank, 2017. Report on how to integrate a gender lens into tourism development projects. Tourism's Dirty Secret: The Exploitation of Hotel Housekeepers, Oxfam Canada, 2017. Research report on the working lives of hotel housekeepers in Toronto (Canada), Punta Cana (Dominican Republic) and Phuket (Thailand), including sexual harassment and exploitation. Know How Guide: Human Rights and the Hotel Industry, International Tourism Partnership, 2014. Guide for hotel companies on how to implement the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector. ILO, C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 Women's employment. https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Harassment and violence at work. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work

	Eurofound. Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. (https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies) Restauranting through history (https://restaurantingthroughhistory.com/tag/immigrant-waitresses/) Gender matters: Rethinking violence in tourism// in Annals of Tourism Research, Volume 88, May 2021, 103143 (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050) Eurofound (2022). Gender equality. https://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality UNESCO (2022). Gender equality: one step forward, two steps back// in Reshaping policies for creativity: addressing culture as a global public good, pages 241-261, illustrations (https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380503) EurWORK/European Observatory of Working Life (2020). Harassment and violence at work (https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work) Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova and Max Roser (2018). Women's employment//in Our World in Data (https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation) Dianova (2017). A Silent "Colleague": Violence against Women in the Workplace (https://www.dianova.org/news/a-silent-colleague-violence-against-women-in-the-workplace/) European Parliament news (2022). Understanding the gender pay gap: definition and causes (https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/2020109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes) ILO. Global Wage Report 2018: The gender pay gap (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm) EIGE (The European Institute for Gender Equality). Good practices combating gender-based violence. (https://eige.europa.eu/gender-based-violence/good-practices/spain/masters-course-gender-violence-improves-professional-practice-labour-market-for-10-years-or-more) Sowon Kim, Giuliano Bianchi, Maria José Bosch (2020). An Examination of the Impact of Macro Context on Women CEOs
--	---

	in the Hospitality Industry. // in The New Ideal Worker (pp.251-265). https://www.researchgate.net/publication/334113553_An_Exploration_of_the_Impact_of_Macro_Context_on_Women_CEOs_in_the_Hospitality_Industry Hinchliffe, E. (2021). The number of women running Global 500 businesses soars to an all-time high. Fortune. Gender matters: Rethinking violence in tourism. Annals of Tourism Research https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050#bbb0075 Harvard Business Review, Power and Politics in Organizational Life (https://hbr.org/1970/05/power-and-politics-in-organizational-life) Annals of Tourism Research, Volume 88, May 2021, Gender matters: Rethinking violence in tourism https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050) WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN, 60 years Catalyst (https://www.catalyst.org/research/workplace-sexism-climates/) Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf) Same job, different income: withdrawing EU migrants' benefits would violate an EU founding principle https://blogs.lse.ac.uk/brexit/2015/11/17/in-work-benefits-for-migrants-digging-a-hole/) TOURISM'S DIRTY SECRET: THE EXPLOITATION OF HOTEL HOUSEKEEPERS: oxfam canada report. https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620355/rr-tourisms-dirty-secret- https://www.catalyst.org/research/women-in-management/
--	---

Mokymo/si planas

Laikas/ Trukmė	Mokymo si vienetas	Turinys	Metodas	Mokymosi rezultatai
5 min.		Pateikiama modulio apžvalga, mokymosi rezultatai, patikrinimas	Info: PPT 1-3 skaidrės	1. Jis geba atskirti stereotipus, prietarus ir klišes. 2. Jis (ji) geba identifikuoti lyčiai būdingus bruožus darbo kontekste, ypač vadovų lygmeniu. 3. Jis / ji geba susidoroti su mikro- ir galios politine dinamika organizacijoje.
15 min.		1 tema: Darbo rinkos istorija ir lyčių nelygybė darbo vietoje	Info: PPT 4 - 16 skaidrės	
15 min.		2018 m. pasaulinės darbo užmokesčio ataskaitos duomenų apie jūsų šalį ir kitą pasirinktą ES šalį lyginamoji diskusija https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_65029/lang--en/index.htm	Mokymasis grupėje	
15 min.		Diskusija "Kaip jūsų įmonė gali užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje"	Mokymosi užduotis, PPT skaidrės 19 - 21	
	1			
10 min.	Pertrauka			
5 min.		2 tema: Lyčių ypatumai darbo vietoje valdymo lygmeniu	Info PPT 4 -10	
15 min.		3 tema. Stereotipų, prietarų ir klišių apibrėžimai ir sampratos	Info PPT skaidrės 11-15	
10 min.		4 tema. Mikropolitika ir galios politika organizacijose.	Info PPT skaidrės 16 - 21	
20 min.		Refleksija ir diskusija grupėse apie tai, koks yra formalių ir neformalių lyderių vaidmuo organizacijoje.	Mokymasis grupėje	
	1			
10 min.	Pertrauka			

Organizaciniai veiksniai, siejami su galimybe patirti įvairių formų smurtą

Mokymo/si vienetai

Modulis	Organizaciniai veiksniai, siejami su galimybe patirti įvairių formų smurtą
Mokymosi vieneto pavadinimas	• Organizacinės struktūros ir kultūros bei jų veikimo būdų atskyrimas • Pirminės, antrinės ir tretinės smurto darbe prevencijos strategijų pagrindai • Atitinkamos vadovavimo kompetencijos smurto darbe kontekste • Sektoriui būdingi veiksniai
EQF-Lygis	4
Trukmė	2 mokymosi vienetai
Mokymosi tikslai	Besimokantysis žinos, kaip veikia organizacinė struktūra ir kultūra. Besimokantysis supras pirminės, antrinės ir tretinės strategijos modelio pagrindus. Besimokantysis išsiugdys specifinius vadovavimo įgūdžius, susijusius su smurtu darbe.
Žinios	Geba apibūdinti organizacinės struktūros ir organizacinės kultūros veikimą.
Gebėjimai	Jis (ji) geba parinkti tinkamas priemones pagal pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos strategijos modelį.
Kompetencija	Jis (ji) geba taikyti būtinus vadovavimo įgūdžius profesinio smurto kontekste.
Daugiau informacijos	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf https://terraform-20180423174453746800000001.s3.amazonaws.com/attachments/cjiisggry00fzfxj71rd28btl-p4-vprchaen0217-workplace-violence-prevention-checklist.pdf https://www.researchgate.net/figure/Primary-secondary-and-tertiary-preventions-against-workplace-violence-from-psychiatric_tbl1_285152732 https://www.cdc.gov/niosh/docs/96-100/risk.html https://www.aihr.com/blog/leadership-competencies/#:~:text=Key%20leadership%20competencies%20include%20social,managing%20yourself%2C%20inclusiveness%2C%20organizational%20citizenship https://www.sigmaassessmentsystems.com/wp-content/uploads/2015/02/360-Scales.pdf

Training Design

Laikas/ Trukmė	Mokymo si vienetas	Turinys	Metodas	Mokymosi rezultatai
15 min.		Mokymosi vienetų ir mokymosi rezultatų pristatymas	Info: PPT skaidrės 1-5	1. Geba apibūdinti organizacinės struktūros ir organizacinės kultūros veikimą. 2. Jis (ji) geba parinkti tinkamas priemones pagal pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos strategijos modelį. 3. Jis / ji geba taikyti reikiamus vadovavimo įgūdžius smurto darbe kontekste.
15 min.		Organizacinės kultūros ir organizacinės struktūros skirtumas	Slide 5-9 Paaiškinti organizacinės struktūros tipus ir kultūrą remiantis modulio turiniu.	
20 min.		Grupės pratybos klasėje	Grupinis darbas	
	1			
10 min.	Pertrauka			
10 min.		Pagrindai / trumpa prevencijos strategijų apžvalga	Info PPT 10-13 skaidrė	
10 min.		Lyderystės kompetencijos	Info PPT 14-16 skaidrės	
10 min.		Su sektoriumi susiję veiksniai	Info PPT 17-21 skaidrės	
20 min.		Pratybos klasėje	Grupinis mokymasis	
	1			
10 min.	Pertrauka			

Pokalbių vedimas sudėtingose situacijose

Mokymo/si vienetai

Modulis	Conducting conversations in challenging situations
Temos	• Bendravimo, ypač nesmurtinio bendravimo, pagrindai • Efektyvus pasiruošimas sudėtingiems pokalbiams • Pokalbio vedimas (auksinės taisyklės ir metodai)
EQF-Lygis	4
Trukmė	2 mokymosi vienetai
Mokymosi tikslai	Besimokantysis žinos nesmurtinio bendravimo pagrindus ir žinos, kaip pasirengti sudėtingam pokalbiui. Besimokantysis gebės vesti pokalbius sudėtingose situacijose.
Žinios	Jis geba paaiškinti nesmurtinio bendravimo pagrindus.
Gebėjimai	Jis (ji) geba pasirengti sudėtingam pokalbiui naudodamas (-a) veiksmingus bendravimo metodus ir derybų technikas.
Kompetencijos	He/ she is able to lead conversations in challenging situations. Jis (ji) geba vesti pokalbius sudėtingose situacijose.
Daugiau informacijos	Amdur, Ellis. In the Eye of the Hurricane: Skills to Calm and De-escalate Aggressive & Mentally Ill Family Members . Edgework Books. Amdur, Ellis; Cooper, William. Safety At Work: Skills to Calm and De-escalate Aggressive & Mentally Ill Individuals - For All Involved in Threat Assessment & Threat Management. Edgework Books. McKay PhD, Matthew . Messages (The Communications Skills Book). New Harbinger Publications. Noll, Douglas . De-Escalate: How to Calm an Angry Person in 90 Seconds or Less . Atria Books/Beyond Words. Parker, Susan. Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens Unknown. Patterson, Kerry; Grenny, Joseph; McMillan, Ron; McMillan, Ron; Switzler, Al; Switzler, Al. Crucial Conversations Tools for Talking When Stakes Are High McGraw-Hill Education Tannen, Deborah. I Only Say This Because I Love You . Random House Publishing Group. .

Mokymo/si planas

Laikas/ Trukmė	Mokymo si vienetas	Turinys	Metodas	Mokymosi rezultatai
10 min.		Modulio apžvalga, mokymosi rezultatai, patikra	Info: PPT skaidrės 1-9	1. Geba paaiškinti nesmurtinio bendravimo pagrindus. 2. Jis / ji geba pasirengti sudėtingam pokalbiui naudodamas (-a) veiksmingus bendravimo metodus ir derybų technikas. 3. Jis / ji geba vesti pokalbius sudėtingose situacijose.
20 min.		Išankstinis kontaktas - saugios vietos kūrimas	PPT skaidrės 10 – 13	
20 min.		Individuali užduotis arba darbas grupėje	PPT skaidrės 14 – 18 Grupinis darbas	
	1			
10 min.	Pertrauka			
20 min.		Kontaktai - pokalbių vedimas	Info PPT 19-23 skaidrės	
20 min.		Kontakto užmezgimas	Individuali užduotis	
10 min.		Po kontakto - mokymosi momentai ir prevencija	Info PPT 14-16 skaidrės	
	1			
10 min.	Pertrauka			

Prevencijos ir valdymo strategijos

Learning units

Modulis	Prevenција ir valdymo strategijos
Mokymosi vieneto pavadinimas	• Pirminė prevencija -Politika (atitinkama informacija apie tai, kaip suformuluoti politiką / parengti sveikatos ir saugos planą, gerosios praktikos pavyzdžiai) - Mokymai • Antrinė prevencija - Kontaktiniai centrai, įskaitant vidaus ir išorės paramos sistemą - Veiksmingas skundų teikimo mechanizmas ir neatidėliotinų veiksmų galimybės - Rizikos analizė ir vidinės bei išorinės komunikacijos ypatumai. • Tretinė prevencija - Stebėsenos sistema - Paramos nukentėjusiam asmeniui galimybės - Komandos dinamika
EQF-lygis	4
Trukmė	4 mokymosi vienetai (units)
Mokymosi tikslai	Besimokantysis supras, kuo skiriasi pirminė, antrinė ir tretinė prevencija. Besimokantysis žinos, kaip suformuluoti veiksmingą politiką, ir vadovaus darbuotojams, kaip elgtis su smurtu darbe organizacijoje.
Žinios	Jis/ji geba atskirti pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos strategijas.
Gebėjimai	Jis (ji) geba parengti veiksmingą ir specialiai pritaikytą politiką.
Kompetencijos	Jis (ji) sugeba informuoti darbuotojus apie tai, kaip elgtis su profesiniu smurtu organizacijoje.
Daugiau informacijos	ARMSTRONG, M., 2007. <i>Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy</i> : 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3. ATTEBYOVÁ S., 2021. <i>Proč je zásadní vytvářet dobrou týmovou dynamiku na pracovišti?</i> . [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.callbridge.com/cs/blog/good-team-dynamics-is-essential-in-the-workplace/ CRDR spol. s.r.o., 2017. <i>Analýza a řízení rizik BOZP. Identifikace, hodnocení a management ve firmách a jiných organizacích.</i> [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/analiza-rizik-bozp-řízení-hodnocení-identifikace-management/

	CRDR spol. s.r.o., 2022. <i>Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO</i>. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-bozp/ ČERNÝ, M., 2010. <i>Základní úrovně provádění primární prevence</i>. Tišnov: Sdružení SCAN. Di Martino, V., Hoel, H., and Cooper, C. L. (2003): <i>Violence and harassment in the workplace: A review of the literature</i>. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin Edelman, L., Erlanger, H. and Lande, J. (1993). 'Internal dispute resolution: The transformation of civil rights in the workplace'. <i>Law & Society Review</i>, 27, 497-534. EIB, 2018. <i>Zásady mechanismu pro vyřizování stížností</i>. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.eib.org/attachments/strategies/complaints_mechanism_policy_cs.pdf E.ON, 2015. <i>Formulace politiky společnosti RU Česká republika v oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdraví a životního prostředí</i>. Hobson, J.S.P. (1996): <i>Violent crime in the US hospitality workplace: facing up to the problem</i>. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>, 8 (4), 3-10 Hoel H., and Einarsen, S. (2003): <i>Violence at work in hotels, catering and tourism</i>, available at: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_161998.pdf Hoffman, E. (2005). 'Dispute resolution in a worker cooperative: Formal procedures and procedural justice'. <i>Law and Society Review</i>, 39(1), 51–82. KOŽENÁ J., 2009. <i>Externí komunikace vytváří obraz vaší firmy v očích veřejnosti i médií</i>. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.vlastnicesta.cz/clanky/externi-komunikace-vytvari-obraz-vasi-firmy-v-o/ Liebmann, M. (2000). 'History and overview of mediation in the UK'. In M. Liebmann (ed), <i>Mediation in Context</i>. London: Jessica Kingsley Publisher, 19-38. Miceli, M., Near, J., and Morehead, Dworkin T. (2008). 'A word to the wise: how managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing'. <i>Journal of Business Ethics</i>, 86, 379-396.
--	--

	MIOVSKÝ, M., SKÁCELOVÁ, L., ZAPLETALOVÁ, J., NOVÁK, P. 2010. <i>Primární prevence rizikového chování ve školství</i>. Tišnov: Sdružení SCAN. MŠMT, 2005. <i>Standardy odborné způsobilosti poskytovatelů programů primární prevence užívání návykových látek</i>. Praha: MŠMT. MŠMT, 2010. <i>Metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních</i>. [online] [vid. 2022-15-08]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/socialni-programy/metodicke-doporuceni-k-primarni-prevenci-rizikoveho-chovani Oppenheimer, A. (2004). 'Investigating workplace harassment and discrimination'. <i>Employee Relations Law Journal</i>, 29(4), 56-68. PLAMÍNEK, J., 2010. <i>Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali</i>. 2., dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 9788024734477 Rayner, C., Hoel, H. and Cooper, C.L. (2002): <i>Workplace Bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?</i> London: Taylor and Francis Salin, D. (2007). 'Organizational responses to workplace harassment: an exploratory study'. <i>Personnel Review</i>, 38(1), 26-44. SCHEU L., 2021. <i>Násilí na pracovišti: peer pracovník jako možná cesta ochrany zaměstnanců?</i> [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.bozpinfo.cz/josra/nasili-na-pracovisti-peer-pracovnik-jako-mozna-cesta-ochrany-zamestnancu SMITHSON, L., 2006. <i>An infographic depiction of all things motivation in the workplace</i>. IncBlot. [online] [vid. 2022-05-05]. Available: https://visual.ly/community/Infographics/business/incblot-motivation-infographic ŠNAJDR I., 2013. <i>S vizí, strategií a politikou</i>. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.snajdr.com/jak-pracujeme/s-vizi-strategii-a-politikou/ Walker, B. and Hamilton, R. T. (2011). 'Employee-employer grievances: a review'. <i>International Journal of Management Reviews</i>, 13(1) 40-58.
--	--

Mokymo/si planas

Laikas/ Trukmė	Moky mosi viene tas	Turinys	Metodas	Mokymosi rezultatai
10 min.		Modulio apžvalga, mokymosi rezultatai, registracija		1. Jis (ji) geba atskirti pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos strategijas. 2. Jis (ji) geba parengti veiksmingą ir individualiai pritaikomą veiklos politiką 3. Jis (ji) geba tinkamai informuoti darbuotojus, kaip elgtis smurto darbe atvejais.
10 min.		1 tema: Prevencijos politika	Info PPT skaidrės 1– 7	
15 min.		modulio apžvalga, apytikslis prevencijos politikos teorinio pagrindo pristatymas (neigiamas patyčių poveikis darbuotojams, neigiamas patyčių poveikis darbdaviams, prevencijos politika, mobingas)	PPT skaidrės 8 - 11 Atvejo studija	
15 min.		Praktiniai pavyzdžiai (Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.)	Grupinis mokymasis	
	1			
10 min.	Pertrauka			
5 min.		Mokymosi vieneto (unit) apžvalga, registracija		
15 min.		Pirminė prevencija Kas yra pirminė prevencija, pirminės prevencijos skirstymas, politikos formavimas, politikos formavimas ir sveikatos ir saugos plano kūrimas, formuojant veiksmingą smurto darbe strategiją, smurto darbe tipologija, galimo darbuotojo smurto rodikliai, smurto ir priekabiavimo prevencija HORECA.	Info PPT skaidrės 1 - 11	
10 min.		Užduotis 1 (aptarti savo patirtį vykdant pirminę prevenciją)	PPT skaidrė 12 Atvejo studija	
10 min.		Užduotis 2 (pirminės prevencijos proceso kūrimas)	PPT skaidrė13 Atvejo studija	
10 min.		Atvira diskusija pirminės prevencijos tema (patirtis, idealai, komentarai ir kt.)	Grupinis mokymasis	
		1		
10 min.	Pertrauka			
5 min.		Skyriaus (unit) apžvalga, registracija		

15 min.		Antrinė prevencija	PPT skaidrės 1 - 12	
10 min.		Kas yra antrinė prevencija, rizikos analizė, rizikos analizės tikslas, rizikos valdymas turi atskirus etapus, vidinės ir išorinės komunikacijos ypatumai, veiksmingas skundų teikimo mechanizmas ir neatidėliotinų veiksmų galimybės.	PPT skaidrė 13	
10 min.		1 užduotis (aptarti savo patirtis vykdant antrinę prevenciją)	PPT skaidrė 14	
10 min.		2 užduotis (antrinės prevencijos proceso kūrimas)	Grupinis mokymasis	
	1			
10 min.		<i>Pertrauka</i>		
5 min.		Skyriaus (unit) apžvalga, registracija		
15 min.		Tretinė prevencija. Kas yra tretinė prevencija, stebėsenos sistema, pagalbos nukentėjusiam asmeniui galimybės, komandos dinamika	PPT skaidrės 1 -6	
10 min.		1 uždavinys (asmeninė pirminės prevencijos patirtis)	PPT skaidrė 8	
10 min.		2 užduotis (tretinės prevencijos proceso kūrimas)	PPT skaidrė 9	
10 min.		Atvira diskusija tretinės prevencijos tema (patirtis, idealai, komentarai ir kt.)	Grupinis mokymasis	
	1			