



Līdzfinansē
Eiropas Savienība



WEED OUT kurss

Apmācības rokasgrāmata

Izstrādātājs:

+ **Beneke
Prinzhorn**
GmbH

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas tapšanai nenozīmē satura apstiprinājumu, tas atspoguļo tikai autoru uzskatus un Komisija nevar būt atbildīga par jebkādu tajā ietvertās informācijas izmantošanu.

Satura rādītājs

1. Ievads	2
2. Par WEED OUT	2
3. Galvenā informācija par WEED OUT kursu	3
4. ECVET kvalitātes standarti	4
5. Mācību programma	8
5.1. Mācību programmas pārskats	8
5.2. Moduļi	11
Vardarbības cēloņi un darbības mehānismi	11
Saskarsmes ar vardarbību darbavietā ietekme	15
Eiropas savienības un nacionālie līdzekļi vardarbības darbavietā apkarošanai un to juridiskais pamats	19
Dzimuma, dzimtes un starpkulturālas vides apsvērumi vardarbības darbavietā izpratnē	24
Dažādu organizatorisko faktoru ietekme uz vardarbību darbavietā	30
Sarunu vešana sarežģītās situācijās	33
Vardarbības novēršanas un apkarošanas stratēģijas	35

1. Ievads

Izglītība ir galvenais dzinējspēks, lai ilgtermiņā apkarotu vardarbību darba vietā HORECA sektorā. Vadītājiem šajā ziņā ir izšķiroša loma. Tāpēc projekts WEED OUT ir nolēmis izstrādāt arodapmācību, lai profesionalizētu un sensibilizētu vadītājus un sniegtu viņiem specifiskas un metodiskas zināšanas. Šis dokuments ir apmācības rokasgrāmata, un tā pirmajā sadaļā ir īss projekta apraksts. Tam seko vispārīga informācija par WEED OUT kursu. Uz ECVET balstītie kvalitātes standarti ir sīkāk aprakstīti vēlāk. Piektajā nodaļā ir ietverta mācību programma, kas izstrādāta, pamatojoties uz vajadzību analīzes rezultātiem. Visbeidzot, visi moduļi ir detalizēti izklāstīti, tostarp mācību rezultāti, EKI līmeņi, vienības darbības joma, papildu literatūra un apmācības plāna veidnes.

2. Par WEED OUT

WEED OUT projektu finansē Eiropas Komisijas Erasmus+ programma. Projekts sākās 2021. gada novembrī un ilgst 2 gadus. Šis projekts izstrādā unikālu apmācību programmu un atbilstošus rīkus HORECA vadībai, lai novērstu, identificētu un pārvaldītu vardarbību darbavietā. Profesionālās vardarbības gadījumā preventīvie pasākumi nevar pilnībā novērst vardarbīgas uzvedības gadījumus, taču tie tos ievērojami samazinās un atturēs turpmākus gadījumus. HORECA ir nozare, kurā vardarbība darbavietā ir plaši sastopama, galvenokārt tāpēc, ka tajā strādā cilvēki ar zemāku formālo kvalifikāciju vai zemu apmācības līmeni, vai neaizsargātas iedzīvotāju grupas kā jaunieši, sievietes ar ģimenes pienākumiem, migranti vai etnisko minoritāšu pārstāvji.

Vardarbība darbavietā apdraud veselību un drošību. Visiem apdraudējumiem ir nepieciešami preventīvi pasākumi, lai samazinātu to rašanās risku. Tāpēc HORECA vadībai ir svarīgi zināt, kā efektīvi novērst šādus draudus. Uzņēmējdarbībā visi šie apdraudējumi tiek identificēti un aprakstīti riska novērtējuma plānā, kas ir daļa no plašāka arodveselības un darba drošības (DDVA) pārvaldības plāna. Lai gan lielākā daļa DDVA plānu atzīst vardarbību darbā kā risku, tie bieži piedāvā virspusējus aizsardzības līdzekļus, kas skar izpratnes līmeni. HORECA nozare saskaras ar hronisku darbaspēka trūkumu, un pašreizējais vardarbības līmenis darbavietā var demotivēt cilvēkus meklēt darbu. Turklāt vardarbībai darba vietā ir viļņveidīga ietekme uz sabiedrību, ekonomiku un eiropiešu dzīves kvalitāti. Ir vajadzīga radikālas darbības, lai mazinātu situāciju un mainītu pašreizējos negatīvos darba apstākļus HORECA nozarē. Cilvēkiem, kas strādā HORECA, ir tiesības uz drošu un veselīgu darba vidi. Ir pienācis laiks "izskaust vardarbību darbavietā HORECA nozarē"!

Projekta mērķi:

- Palielināt profesionālās izglītības un apmācības (PIA) lomu efektīvā vardarbības darbavietā novēršanā un apkarošanā HORECA nozarē;

- Paplašināt izpratni par vardarbību darbavietā starp HORECA vadību un ieinteresētām personām;
- Piedāvāt HORECA vadības apmācību, lai uzlabotu arodveselības un drošības pārvaldības plānus pret vardarbību darbavietā, apsverot arī trešo pušu vardarbības riskus;
- Veicināt iekļaujošu, veselīgu un drošu nodarbinātību HORECA nozarē;
- Uzlabot darba apstākļus HORECA nozarē, lai piesaistītu vairāk darbaspēka;
- Mazināt vardarbības darbavietā upuru emocionālo, sociālo un psiholoģisko stresu;
- Veicināt vardarbības brīvu tūrisma un ēdināšanas nozari Eiropā.

3. Galvenā informācija par WEED OUT kursu

HORECA sektora vadītājiem ir svarīga loma. Profesionālās vardarbības gadījumā ir nepieciešama vadītāju sensibilizācija, kvalifikācija un profesionalizācija. Šī iemesla dēļ vadītāji ir kursa galvenā mērķa grupa. WEED OUT kursā tiks risināti izaicinājumi, ar kuriem saskaras HORECA vadītāji, identificējot, novēršot un pārvaldot arodvardarbības gadījumus. Mācību materiāli aptvers šādas tēmas, lai sniegtu prasmes praksē novērst un pārvaldīt vardarbību darbavietā:

- Eiropas Savienības un nacionālie līdzekļi vardarbības darbavietā apkarošanai un to juridiskais pamats;
- Vardarbības cēloņi un darbības mehānismi;
- Dzimuma, dzimtes un starpkulturālas vides apsvērumi vardarbības darbavietā izpratnē;
- Dažādu organizatorisko faktoru ietekme uz vardarbību darbavietā;
- Saskarmes ar vardarbību darbavietā ietekme;
- Sarunu vešana sarežģītās situācijās;
- Vardarbības novēršanas un apkarošanas stratēģijas.

Kursa unikalitāti raksturo satura pielāgošana mērķa grupas vajadzībām. WEED OUT kurss kopumā sastāv no 20 vienībām un ir sadalīts septiņos moduļos. Vienību apjoms tika pielāgots, pamatojoties uz mērķa grupas resursiem, lai nodrošinātu šīs profesionālās apmācības laikus. Īpaša WEED OUT kursa pievienotā vērtība ir tā elastība. No vienas puses, moduļi ir veidoti kā elementi, secības ziņā tos var apstrādāt elastīgi. Tas nozīmē, ka izglītojamo vajadzības var risināt vēl konkrētāk. Atkarībā no apmācāmā interesēm un vajadzībām ir iespējams veikt korekcijas. No otras puses, vienības var elastīgi sadalīt, lai iegūtu pievilcību ar darbu saistītā kontekstā. Apmācības var piedāvāt kā pilnas dienas apmācību 2,5 dienas kopā vai pusdienas blokos ar vairākiem datumiem. Tādā veidā īstenošana var tikt pielāgota kolektīva nepieciešamībām laika ziņā. WEED OUT kursa formāts ir interesants arī izglītojamajiem ar savu novatorisko pieeju. Kurss ir izstrādāts tā, lai tas atbilstu klātienē, jauktās vai tālmācības vidēm, pamatojoties uz identificētajām mācību vajadzībām. Mācību

rezultāti atbilst ECVET standartiem, lai tie atbilstu kvalitatīvas izglītības priekšnosacījumi, kas ir sīkāk aplūkoti nākamajā sadaļā. Mācību programmai ir augsta praktiskā nozīme HORECA sektorā, un tajā ir apvienoti teorētiskie modeļi ar praktiskiem piemēriem.

Kopumā, pabeidzot WEED OUT apmācību, mērķa grupai būs pieejamas prasmes novērst un profesionāli rīkoties arodvardarbības gadījumā. Turklāt viņi iegūs nepieciešamās zināšanas, lai agrīnā stadijā atpazītu vardarbību darbā un reaģētu uz to, kā arī pievērstu savu darbinieku uzmanību tai. Kursu var pārnest uz cita veida uzņēmumiem, un tam ir potenciāls kļūt par galveno, lai izskaustu vardarbību darbā no nozarēm visā Eiropā.

4. ECVET kvalitātes standarti

WEED OUT kursa mācību rezultāti ir formulēti, pamatojoties uz ECVET standartu. Tie ir izstrādāti katram modulim, lai panāktu katra tematiskā fokusa rezultātu pārnesi. Nākamajā sadaļā ir detalizēti aprakstīta pieeja mācību rezultātu formulēšanai, lai atbilstu PIA kvalitātes standartiem.

1. Sākotnēja piezīme

Tālāk sniegtā informācija un piemēri ir paredzēti kā padoms, lai attīstītu vienotu Eiropas orientāciju profesionālajā izglītībā un apmācībā, aprakstot mācību rezultātus. Šim nolūkam tā izmanto ECVET pieeju. Vadlīnijas ir balstītas uz ECVET ieteikumā definētajiem terminiem un kopīgajiem Eiropas principiem.

2. Kādi ir mācību rezultāti?

Mācību rezultāti ir apmācāmā zināšanas, sapratne un prasmes, pabeidzot mācību procesu. Mācību rezultātus definē zināšanu, prasmju un kompetences izteiksmē.

- Zināšanas nozīmē faktu, principu, teoriju un prakšu kopumu, kas ir saistās ar kādu darba vai studiju jomu. Tās tiek raksturotas kā teorētiskas un/vai faktiskas zināšanas;
- Prasmes nozīmē spēju pielietot zināšanas, lai izpildītu uzdevumus un risinātu problēmas. Tie tiek raksturoti kā kognitīvi (loģiskā, intuitīvā un radošā domāšana) vai praktiski (ietver roku veiklību un metožu, materiālu, instrumentu un instrumentu izmantošanu);
- Kompetence nozīmē pierādītu spēju darbā izmantot zināšanas, prasmes un personiskās, sociālās un metodiskās spējas vai mācību rezultātu vienības apjomu saistībā ar mobilitātes fāzes ilgumu, t.i., "darba slodzi" mobilitātes fāzes izpratnē. studiju situācijās un profesionālajā un personīgajā attīstībā. To raksturo atbildība un autonomija.

3. Kā tiek noteiktas mācīšanās rezultātu vienības?

Mācību rezultātu vienība jāveido tā, lai nodrošinātu gandrīz konsekventu un strukturētu mācību procesu ar saskaņotiem mācību rezultātiem un skaidriem vērtēšanas kritērijiem. Šajā kontekstā ir jāvienojas par laiku, kas nepieciešams mācību rezultātu vienības pabeigšanai. Šie kritēriji ir paredzēti, lai palīdzētu Jums noteikt mācību rezultātu vienības:

- Mācību rezultātu vienības jāveido tā, lai tās varētu pabeigt pēc iespējas neatkarīgi no citām mācīšanās rezultātu vienībām. Atsevišķos gadījumos tas var izraisīt liekvārdību, aprakstot vairākas vienības, t.i., kompetences var tikt uzskaitītas B nodaļā, kas jau ir daļa no A. Tas neliedz mobilitātes partnerībā iesaistītajām pusēm iepriekš vienoties par kompetencēm/vienībām. mācību rezultātiem, ko apmācāmais jau ir sasniegjis.
- Mācību rezultātu vienībās jāietver visi nepieciešamie mācīšanās rezultāti, t.i., tajās jāapraksta paredzētās profesionālās kompetences, kā arī šajā kontekstā nepieciešamās sociālās un personiskās kompetences.
- Mācību rezultātu vienības jāstrukturē un jāveido tā, lai attiecīgos mācību rezultātus varētu sasniegt noteiktā laikā, t.i., mobilitātes periodā. Tāpēc mācību rezultātu vienībām nevajadzētu būt pārāk apjomīgām.
- Ņemot vērā mācīšanās rezultātu vienības lomu starpvalstu mobilitātes ietvaros, bieži vien nav nepieciešams visu kvalifikāciju vai visu apmācības programmu strukturēt mācību rezultātu vienībās.

4. Kas jāņem vērā, formulējot mācību rezultātus?

Pamatā mācību rezultāti jāformulē tā, lai tie būtu saprotami un līdz ar to "pārvaldāmi" visiem iesaistītajiem. Formulējot mācību rezultātus, mums jāņem vērā šādi punkti:

- Mācību rezultāti attiecas uz profesionālajām kvalifikācijām (vērtējamās profesionālās kompetences izpratnē), nevis indivīda specifiskai profesionālās kompetences attīstībai. Aprakstāmie mācīšanās rezultāti ir balstīti uz vidējā izglītojamā mācību sasniegumiem. Mācīšanās rezultāti tiek aprakstīti no apmācāmā (nevis no pasniedzēja) perspektīvas. Mācību rezultāti neapraksta mācību mērķi vai mācību ceļu, bet gan rezultātu pēc mācību procesa pabeigšanas.
- Mācību rezultātiem jābūt pārbaudāmiem un novērtējamiem. Mācību rezultāti jāapraksta pēc iespējas konkrētāk, lai vērtēšanas procesa ietvaros varētu noteikt, vai apmācāmais ir sasniegjis mācīšanās rezultātus. Mācību rezultātus tomēr vajadzētu formulēt tā, lai arī izglītojamie varētu spriest, vai rezultāti ir sasniegti.
- Mācību procesa būtība un pati mācību metode nav svarīga mācīšanās rezultātu aprakstam. Mācību rezultātus zināšanu, prasmju un kompetenču veidā mācību rezultātu vienībā nevajadzētu aprakstīt sarežģītā veidā.

5. Kā formulēt mācību rezultātus?

Sekojošie pamatprincipi var atvieglot sapratnes starp mobilitātes partneriem sasniegšanu, aprakstot mācību rezultātus:

- Aktīvu, skaidri saprotamu darbības vārdu lietojums – darbības vārdiem jāapraksta izmērāmas vai novērojamas darbības, piem. "skaidrot", "pārstāvēt", "piemērot", "analizēt", "izstrādāt" utt. Zemāk ir saraksts ar darbības vārdiem, kurus var izmantot, formulējot mācīšanās rezultātus. To var papildināt ar darbam raksturīgiem darbības vārdiem no HORECA sektora. Nedrīkst lietot tādas darbības vārdus kā "būt pazīstamam".
- Aktīvā darbības vārda specifiskācija un kontekstualizācija – jāapraksta, uz ko konkrēti attiecas zināšanas un spējas vai kāda veida darbība ir saistīta. Mācību rezultātu formulējumam jā sastāv no darbības vārda un ar to saistītā objekta, kā arī no papildu teikuma vai teikuma daļas, kas apraksta kontekstu.
- Izvairieties no neskaidriem, atklātiem formulējumiem – mācību rezultāti jāapraksta īsi un precīzi, jāizvairās no sarežģītiem teikumiem, mācīšanās rezultāti nedrīkst būt formulēti pārāk vispārīgi vai pārāk konkrēti; pēc iespējas jālieto skaidra (vienkārša un nepārprotama) terminoloģija (t.i., nerakstiet: Viņš/-a zina reģiona produktus un prot pagatavot vienkāršus ēdienus).
- Orientēšanās uz minimālajām prasībām mācību rezultātu sasniegšanai – mācīšanās rezultātos ir saprotami jāapraksta minimālās prasības, lai sasniegtu/apstiprinātu mācību rezultātu vienību, t.i., jāuzskaita visi mācību rezultāti, kas nepieciešami uzdevumu izpildei pilnas profesionālās darbības nozīmē.
- Kvalifikācijas/kompetences līmenis ir aprakstīts saprotami – formulējumiem, īpaši darbības vārdiem un īpašības vārdiem, jāatspoguļo mācību rezultātu vienības kvalifikācijas/kompetences līmenis (EKI vai nozaru ietvarstruktūra). Mācību rezultātu aprakstā ir saprotami jāatspoguļo, vai profesionālās kompetences var, piemēram, pielietot uzraudzībā, autonomi vai atbildīgi un kompetenti.
- Mācību rezultātu vienības nosaukumam jābūt skaidram un saprotamam visām iesaistītajām personām (partnerinstitūcijām, izglītojamajiem), un tam jāatspoguļo vienības saturs.

6. Darbības vārdu saraksts pēc Blūma taksonomijas

Tas izšķir sešus kognitīvos līmeņus ar pieaugošu sarežģītības līmeni, Piemēri aktīviem darbības vārdiem ir uzskaitīti katrā līmenī:

- Zināšanas: Spēja pēc iespējas precīzāk atcerēties un nodot tālāk informāciju.
Aktīvo darbības vārdu piemēri šajā līmenī: sakārtot, definēt, aprakstīt, dublēt, identificēt, iezīmēt, uzskaitīt, saskaņot, iegaudmēt, nosaukt, sakārtot, ieskicēt, atpazīt, saistīt, atsaukt, atkārtot, reproducēt, atlasīt, norādīt
- Izpratne: spēja interpretēt informāciju un saistīt un apkopot to saviem vārdiem.

Aktīvo darbības vārdu piemēri šajā līmenī: klasificēt, pārveidot, aizstāvēt, aprakstīt, apspriest, atšķirt, novērtēt, izskaidrot, izteikt, paplašināt, vispārināt, sniegt piemēru(-s), identificēt, norādīt, secināt, atrast, pārfrāzēt, paredzēt, atpazīt, pārskatīt, pārrakstīt, atlasīt, apkopot, tulkot

- Pielietojums: Spēja pielietot abstrakcijas (noteikumus, metodes utt.) konkrētās situācijās. Aktīvo darbības vārdu piemēri šajā līmenī: aprēķināt, demonstrēt, attīstīt, interpretēt, spriest, modificēt, kārtot, paredzēt, atlasīt, ieskicēt, pārnest
- Analizēšana: spēja sadalīt idejas vai problēmas vienkāršākās daļās un salīdzināt. Aktīvo darbības vārdu piemēri šajā līmenī: analizēt, novērtēt, salīdzināt, secināt, noteikt, atšķirt, eksperimentēt, ilustrēt, secināt, pārbaudīt
- Novērtēšana: spēja apkopot komponentu idejas jaunā veselumā. Aktīvo darbības vārdu piemēri šajā līmenī: strīdēties, novērtēt, salīdzināt, izlemt, novērtēt, paredzēt, ieteikt, apkopot, apstiprināt
- Radīt: spēja pieņemt kvalificētu lēmumu. Aktīvo darbības vārdu piemēri šajā līmenī: strīdēties, sakārtot, paplašināt, saistīt, vispārināt, ģenerēt, apvienot, pievienoties.

Avots: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011). *Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for describing nodaļas of Mācību rezultātss*. Bonn.

5. Mācību programma

Mācību programmai ir augsta praktiskā nozīme HORECA sektorā, un tajā ir apvienoti teorētiskie modeļi ar praktiskiem piemēriem. Mācību pieeja balstās uz labu zināšanu nodošanas, pašorganizētu mācību uzdevumu un vienaudžu grupu mācīšanās kombināciju. Tas ir svarīgi, lai apmierinātu pieprasījumu pēc ilgtspējības izglītībā. Lai nodrošinātu efektīvu informācijas nodošanu, papildus jaunas informācijas un zināšanu sniegšanai tiek iekļauts arī profesionālais konteksts un izglītojamo praktiskā ikdienas dzīve. Nākamajā tabulā ir sniegts pārskats par atlasītajiem moduļiem, ieskaitot mācību apjomu, mācību mērķi un mācību rezultātus.

5.1. Mācību programmas pārskats

Moduļi	Vienības	Galvenās tēmas	Mācību mērķi	Mācību rezultāti
Vardarbības cēloņi un darbības mehānismi	4	<ul style="list-style-type: none"> • Vardarbības definīcija un tās veidi; • Diskriminācijas definīcija un tās veidi; • Daudzveidības dimensijas pamati kā diskriminācijas cēloņi; • Kultūras nospiedumi darba kontekstā • Starpkultūru komandu specifika • Riska grupas un situācijas, kas saistās ar vardarbību darbā • Mikro-, mezo- un makrolīmenis organizācijās kā darba vardarbības cēloņi 	<p>Izglītojamais zinās atšķirības starp dažādiem darba vardarbības un diskriminācijas veidiem.</p> <p>Izglītojamais izmantos dažādības dimensijas, lai veicinātu starpkultūru kompetences un iekļaušanu.</p> <p>Izglītojamais attīstīs pašrefleksiju attiecībā uz kultūras nospiedumiem.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Viņš/viņa spēj atšķirt dažādus darba vardarbības un diskriminācijas veidus. 2. Viņš/viņa spēj ņemt vērā dažādības dimensijas, lai veicinātu darbinieku starpkultūru kompetences un samazinātu diskriminācijas risku. 3. Viņš/viņa spēj reflektēt par saviem kultūras nospiedumiem.
Saskarmes ar vardarbību darbavietā ietekme	3	<ul style="list-style-type: none"> • Iespējamās sekas skartajām personām (psiholoģiskas un fiziskas sekas, sekas darba vietā,) • Iespējamās sekas uzņēmumam (ekonomiskās sekas, sekas sadarbībā, sekas iesaistītajiem 	<p>Izglītojamais izpratīs arodvardarbības sekas dažādos līmeņos un izstrādās efektīvus pasākumus, lai novērstu šīs sekas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Viņš/viņa spēj izprast darba vardarbības ietekmi dažādos līmeņos (individuālā, starppersonu, institucionālā utt.). 2. Viņš/viņa spēj izstrādāt efektīvus pasākumus, lai konstruktīvi novērstu šīs sekas.

		<p>darbiniekiem, sekas ārējās ietekmēs, strukturālās sekās,...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Līdzcilvēka pieejas spēks 	<p>Apmācāmais zinās, kā tikt galā ar iespējamu līdzcilvēka pieeju.</p>	<p>3. Profesionālā līmenī viņš/viņa spēj tikt galā ar iespējamu līdzcilvēka pieeju.</p>
<p>Eiropas Savienības un nacionālie līdzekļi vardarbības darbavietā apkarošanai un to juridiskais pamats</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> • Direktīvas, līgumi, politikas Eiropas līmenī • Nacionālā sistēma par vardarbību un diskrimināciju projekta valstīs, tostarp <ul style="list-style-type: none"> - krimināltiesiskā izpratnē - administratīvo krimināltiesību izpratnē - darba vietā • Darba vardarbības juridiskā definīcija, procesa gaita, darba devēja pasākumi, sekas un soda bardzība 	<p>Apmācāmais būs iepazinies ar nacionālo un Eiropas regulējumu attiecībā uz vardarbību darba vietā. Izglītojamais zinās, kādi tiesību akti tiks piemēroti incidenta gadījumā. Apmācāmais pielietos vislabāko iespējamo stratēģiju konkrētajai situācijai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Viņš/viņa spēj aprakstīt attiecīgo valsts un Eiropas sistēmu cīņai pret vardarbību darba vietā. 2. Viņš/viņa spēj analizēt tiesību normas, kas būtu piemērojamas incidenta gadījumā. 3. Viņš/viņa spēj piemērot labāko iespējamo risināšanas stratēģiju konkrētajai situācijai, pamatojoties uz organizācijas un iesaistīto personu tiesisko regulējumu.
<p>Dzimuma, dzimtes un starpkulturālas vides apsvērumi vardarbības darbavietā izpratnē</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> • Darba tirgus vēsture un attīstība un tā saistība ar dzimumu nevienlīdzību darbavietā • Ar dzimumu saistītas īpašības vadības līmenī • Mikro- un varas politika organizācijās • Stereotipu, aizspriedumu un klišeju definīcija un atšķiršana • Starpkultūru situāciju un to risināšanas rīku identificēšana 	<p>Izglītojamais zinās atšķirības starp stereotipiem, aizspriedumiem un klišejām un identificēs ar dzimumu saistītās īpašības darba kontekstā. Izglītojamais tiks galā ar mikro- un varas politiskajām sistēmām organizācijā.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Viņš/viņa spēj atšķirt stereotipus, aizspriedumus un klišejas. 2. Viņš/viņa spēj identificēt dzimumam raksturīgās īpašības darba kontekstā konkrētā vadības līmenī. 3. Spēj tikt galā ar mikro- un varas politisko dinamiku organizācijā.
<p>Dažādu organizatorisko faktoru ietekme uz vardarbību darbavietā</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> • Organizācijas struktūras un kultūras atšķirības un to darbības veidi • Profesionālās vardarbības primārās, sekundārās un terciārās profilakses stratēģiju pamati • Attiecīgās vadības kompetences saistībā ar vardarbību darbā • Nozarei raksturīgie faktori 	<p>Izglītojamais pārzinās organizācijas struktūras un kultūras funkcionēšanu. Izglītojamais sapratīs primārās, sekundārās un terciārās stratēģijas modeļa pamatus.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spēj raksturot organizācijas struktūras un organizācijas kultūras darbību. 2. Spēj izvēlēties atbilstošus pasākumus, pamatojoties uz primārās, sekundārās un terciārās profilakses stratēģijas modeli. 3. Spēj pielietot nepieciešamās līdera prasmes darba vardarbības kontekstā.

			Izglītojamaais attīstīs specifiskas līdera prasmes attiecībā uz vardarbību darbā.	
Sarunu vešana sarežģītās situācijās	2	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikācijas pamati, īpaši nevardarbīga komunikācija • Efektīva sagatavošanās izaicinošām sarunām • Sarunas vadīšana (zelta likumi un paņēmieni) 	Izglītojamaais zinās nevardarbīgas komunikācijas pamatus un prātīs sagatavoties izaicinošai sarunai. Izglītojamajam būs spēja vadīt sarunas izaicinošās situācijās.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Viņš/viņa spēj izskaidrot nevardarbīgas komunikācijas pamatus. 2. Viņš/viņa spēj sagatavoties izaicinošai sarunai, izmantojot efektīvas komunikācijas metodes un pārrunu metodes. 3. Viņš/viņa spēj vadīt sarunas izaicinošās situācijās.
Vardarbības novēršanas un apkarošanas stratēģijas	4	<ul style="list-style-type: none"> • Primārā profilakse <ul style="list-style-type: none"> - Politika (attiecīga informācija par politikas formulēšanu / veselības un drošības plāna izstrādi, labas prakses piemēri) - Treniņi • Sekundārā profilakse <ul style="list-style-type: none"> - kontaktpunkti, tostarp iekšējā un ārējā atbalsta sistēma - efektīvs sūdzību iesniegšanas mehānisms un tūlītējas rīcības iespējas - Riska analīze un iekšējās un ārējās komunikācijas specifika • Terciārā profilakse <ul style="list-style-type: none"> - Uzraudzības sistēma - Atbalsta iespējas skartajai personai - Komandas dinamika 	Izglītojamaais sapratīs atšķirību starp primāro, sekundāro un terciāro profilaksi. Apmācāmais prātīs formulēt efektīvu politiku un vadīs personālu, kā tikt galā ar vardarbību darbā organizācijā.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Viņš/viņa spēj atšķirt primārās, sekundārās un terciārās profilakses stratēģijas. 2. Viņš/viņa spēj izstrādāt efektīvu un īpaši pielāgotu politiku. 3. Viņš/viņa spēj apzināti sazināties ar darbiniekiem, kā rīkoties ar vardarbību darbā organizācijā.

5.2. Moduļi

Šajā sadaļā atsevišķie moduļi tiek apskatīti detalizētāk. Galvenās tēmas, vienību apjoms, EKI līmeņi, uz ECVET balstīti mācīšanās rezultāti un izmantotā literatūra ir aprakstītas pirmajā tabulā. Otrā tabulā ir detalizēts moduļa struktūras dizains.

Vardarbības cēloņi un darbības mehānismi

Modulis	Vardarbības cēloņi un darbības mehānismi
Tēmas	<ul style="list-style-type: none"> • Vardarbības definīcija un tās veidi; • Diskriminācijas definīcija un tās veidi; • Daudzveidības dimensijas pamati kā diskriminācijas cēloņi; • Kultūras nospiedumi darba kontekstā • Starpkultūru komandu specifika • Riska grupas un situācijas, kas saistās ar vardarbību darbā • Mikro-, mezo- un makrolīmenis organizācijās kā darba vardarbības cēloņi
EKI līmenis	4
Laiks	4 nodaļas
Learning objective	<p>Izglītojamais zinās atšķirības starp dažādiem darba vardarbības un diskriminācijas veidiem.</p> <p>Izglītojamais izmantos dažādības dimensijas, lai veicinātu starpkultūru kompetences un iekļaušanu.</p> <p>Izglītojamais attīstīs pašrefleksiju attiecībā uz kultūras nospiedumiem.</p>
Zināšanas	Viņš/viņa spēj atšķirt dažādus darba vardarbības un diskriminācijas veidus.
Prasmes	Viņš/viņa spēj ņemt vērā dažādības dimensijas, lai veicinātu darbinieku starpkultūru kompetences un samazinātu diskriminācijas risku.
Kompetence	Viņš/viņa spēj reflektēt par saviem kultūras nospiedumiem.
Papildu informācija	Argusa, 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. <i>International Journal of Hospitality and Tourism Administration</i> , 3, 3, 19-31

Argusa, 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, Nodaǵaed 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, Nodaǵaed 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 Nodaǵaed 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) Understanding the dimensions of diversity, USU. Available at: https://extension.usu.edu/employee/diversity/dimensions-of-diversity
--	---

Mācību plāns

Laiks	Vienības	Saturs	Metode	Mācību rezultāts
10 min.		Ievads par nodaļām, mācību rezultātiem	Ievade: PPT Slaidi 1-4	1. Viņš/viņa spēj atšķirt dažādus darba vardarbības un diskriminācijas veidus.
20 min.		Arodvardarbības definīcija un veidi	Ievade: PPT Slaidi 5-8	
20 min.		Diskusija par arodarbības veidiem, to piemēriem un pieredzēm ar tiem	Darbs grupās	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			
30 min.		Dažādības dimensijas un diskriminācijas pamati	Ievade: Slaidi 9-16	2. Viņš/viņa spēj ņemt vērā dažādības dimensijas, lai veicinātu darbinieku starpkultūru kompetences un samazinātu diskriminācijas risku.
20 min.		Pašrefleksija par dažādības dimensiju	Pašmācība	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			
30 min.		Mikro-, mezo- un makrolīmenis organizācijās kā darba vardarbības cēloņi un kultūras nospiedumi darba kontekstā; Starpkultūru komandu specifika.	Slaidi 17-19	3. Viņš/viņa spēj reflektēt par saviem kultūras nospiedumiem.
20 min.		Vingrinājums klasē	20. slaidis	
10 min.	<i>Pauze</i>			

20 min.		Vingrinājums klasē	20.slaidis	
20 min.		Rezultātu prezentācija	Darbs grupās	
10 min.		Slēgums		
	2			

Saskarsmes ar vardarbību darbavietā ietekme

Modulis	Saskarsmes ar vardarbību darbavietā ietekme
Tēmas	<ul style="list-style-type: none"> • iespējamās sekas skartajām personām (psiholoģiskas un fiziskas sekas, sekas darba vietā,) • iespējamās sekas uzņēmumam (ekonomiskās sekas, sekas sadarbībā, sekas iesaistītajiem darbiniekiem, sekas ārējās ietekmēs, strukturālās sekās,...) • Līdzciltvēka pieejas spēks
EKI līmenis	4
Laiks	3 nodaļas
Learning objective	Izglītojamais izpratīs arodvardarbības sekas dažādos līmeņos un izstrādās efektīvus pasākumus, lai novērstu šīs sekas. Apmācāmais zinās, kā tikt galā ar iespējamu līdzciltvēka pieeju
Zināšanas	Viņš/viņa spēj izprast darba vardarbības ietekmi dažādos līmeņos (individuālā, starppersonu, institucionālā utt.).

Prasmes	Viņš/viņa spēj izstrādāt efektīvus pasākumus, lai konstruktīvi novērstu šīs sekas.
Kompetence	Profesionālā līmenī viņš/viņa spēj tikt galā ar iespējamu līdzcilvēka pieeju.
Papildu informācija	<p>A Bystander Intervention Training https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/</p> <p>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</p> <p>American Academy of Experts in Traumatic Stress 2020 https://www.aaets.org/traumatic-stress-library/workplace-violence</p> <p>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</p> <p>Bureau of Labour Statistics (2012). Census of Fatal Occupational Injuries Summary. Retrieved on April 3, 2014 from http://www.bls.gov/iif/osh_wpvs.htm</p> <p>Bystander Approaches https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17_1.pdf</p> <p>https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf</p> <p>https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf</p> <p>https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander</p>

<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>

Mācību plāns

Laiks	Vienības	Saturs	Metode	Mācību rezultāts
10 min.		Ievads par nodaļām, mācību rezultātiem	Ievade: PPT Slaidi 1-5	<ol style="list-style-type: none"> Viņš/viņa spēj izprast darba vardarbības ietekmi dažādos līmeņos (individuālā, starppersonu, institucionālā utt.). Viņš/viņa spēj izstrādāt efektīvus pasākumus, lai konstruktīvi novērstu šīs sekas. Profesionālā līmenī viņš/viņa spēj tikt galā ar iespējamu līdzcilvēka pieeju.
20 min.		Vingrinājums klasē	Instrukcijas PPT 6.slaidis	
20 min.		Iespējamās sekas skartajām personām, 1. daļa	Ievade: Slaidi 7 -9	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			
20 min.		Iespējamās sekas skartajām personām, 2. daļa	Ievade: Slaidi 10 - 13	
30 min.		Vingrinājums klasē	Instrukcijas: PPT 14.slaidis	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			
10 min.		Uber gadījuma apskate	Gadījuma apskats, 15. slaidis	
20 min.		Līdzcilvēka pieeja	Ievade: Slaidi 16 - 21	
20 min.		Grupas aktivitāte	Slaidi 22	
10 min.	<i>Pauze</i>			
	1			

Eiropas savienības un nacionālie līdzekļi vardarbības darbavietā apkarošanai un to juridiskais pamats

Modulis	Eiropas savienības un nacionālie līdzekļi vardarbības darbavietā apkarošanai un to juridiskais pamats
Tēmas	<ul style="list-style-type: none"> • Direktīvas, līgumi, politikas Eiropas līmenī • Nacionālā sistēma par vardarbību un diskrimināciju projekta valstīs, tostarp <ul style="list-style-type: none"> - krimināltiesiskā izpratnē - administratīvo krimināltiesību izpratnē - darba vietā • Darba vardarbības juridiskā definīcija, procesa gaita, darba devēja pasākumi, sekas un soda bardzība
EKI līmenis	4
Laiks	2 nodaļas
Mācību mērķi	<p>Apmācāmais būs iepazinies ar nacionālo un Eiropas regulējumu attiecībā uz vardarbību darba vietā. Izglītojamais zinās, kādi tiesību akti tiks piemēroti incidenta gadījumā.</p> <p>Apmācāmais pielietos vislabāko iespējamo stratēģiju konkrētajai situācijai.</p>
Zināšanas	<p>Viņš/viņa spēj aprakstīt attiecīgo valsts un Eiropas sistēmu cīņai pret vardarbību darba vietā.</p> <p>Viņš/viņa spēj izmantot visaptverošu pārskatu par ietvariem, direktīvām, politikām un nolīgumiem, mēģinot risināt sarežģīto jautājumu par uzmākšanos un vardarbību darba vietā.</p>
Prasmes	<p>Viņš/viņa spēj analizēt tiesību normas, kas būtu piemērojamas incidenta gadījumā.</p> <p>Viņš/viņa spēj izstrādāt pieeju, vadlīnijas, stratēģijas uzmākšanās un vardarbības novēršanai darba vietā</p> <p>Viņa spēj izstrādāt procesa gaitu un pasākumus no darba devēja puses, noteikt procedūras</p>
Kompetence	<p>Viņš/viņa spēj piemērot labāko iespējamo risināšanas stratēģiju konkrētajai situācijai, pamatojoties uz organizācijas un iesaistīto personu tiesisko regulējumu.</p> <p>Viņš/viņa spēj darīt zināmus šos principus, politikas un procedūras vadībai un darbiniekiem</p>
Papildu informācija	<p>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</p>

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/gqbgue68va763p7/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_faqs_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.

	<p>UNI Global Union (2018), UNI Global Union and Carrefour united in fight to stop violence against women, press release, 3 October.</p> <p>EurWORK European Observatory of Working Life</p>
--	--

Mācību plāns

Laiks	Vienības	Saturs	Metode	Mācību rezultāts
5 min.		Moduļa pārskats, mācību rezultāti, check-in	levade: PPT Slaidi 1-4	<p>1. Viņš/viņa spēj aprakstīt attiecīgo valsts un Eiropas sistēmu cīņai pret vardarbību darba vietā.</p> <p>2. Viņš/viņa spēj analizēt tiesību normas, kas būtu piemērojamas incidenta gadījumā.</p>
5 min.		Jautājums, kam seko atvērta diskusija par to kas ir uzmākšanās un vardarbība darbavietā, un kādi darbadevēja pienākumi	Ice breaker un atvērta diskusija, PPT 6.slaidis	
10 min.		Vardarbība darbavietā un juridiskais Eiropas un nacionālais pamats (Sniegt pārskatu par stratēģiskajiem ietvariem, nolīgumiem, definīcijām, direktīvām, C190 un R206 ratifikāciju)	levade: Slaidi 7 -11	
10 min.		Uzdevums: Izpētiet biežāk uzdoto jautājumu dokumentu par ILO C190 un R206 un izdomājiet situācijas, uz kurām attiecas iepriekš minētais	Uzdevums	
10 min.		Dalībvalstu nacionālie regulējumi (ietvarstruktūras, Eiropas direktīvas un valsts tiesību aktu atbilstība)	Gadījuma apskats, PPT 12. slaidis Darbs grupās	
10 min.		Balstoties uz šo materiālu un pildot vadītāja funkcijas, dalībnieki piedalīsies atklātā diskusijā par izpratnes veidošanu un izstrādās līdzdalības iniciatīvas nozarei un darbiniekiem.	Darbs grupās, Atklāta diskusija	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			
5 min.		Otrās nodaļas pārskats		
15 min.		Profesionālās vardarbības juridiskā definīcija	levade PPT slaidi 19-26	

		(2007. gada pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darbā, pamatnostādnes par trešo pušu vardarbības un uzmākšanās novēršanu darbā, ko parakstījušas centrālās valdības un nozaru sociālie partneri, darba vietas politikas izstrāde, darba devēja pienākums)		3. Viņš/viņa spēj piemērot labāko iespējamo risināšanas stratēģiju konkrētajai situācijai, pamatojoties uz organizācijas un iesaistīto personu tiesisko regulējumu.
10 min.		Praktisks piemērs: IUF un Meliá līgums — principi, procedūras un procesi, lai novērstu seksuālu uzmākšanos darba vietā	Gadījuma apskats, PPT 19 - 26	
20 min.		Iepriekšējo praktisko piemēru uzdevums	Darbs grupās, PPT 29	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			

Dzimuma, dzimtes un starpkulturālas vides apsvērumi vardarbības darbavietā izpratnē

Modulis	Dzimuma, dzimtes un starpkulturālas vides apsvērumi vardarbības darbavietā izpratnē
Tēmas	<ul style="list-style-type: none"> ● Darba tirgus vēsture un attīstība un tā saistība ar dzimumu nevienlīdzību darbavietā ● Ar dzimumu saistītas īpašības vadības līmenī ● Mikro- un varas politika organizācijās ● Stereotipu, aizspriedumu un klišeju definīcija un atšķiršana ● Starpkultūru situāciju un to risināšanas rīku identificēšana
EKL līmenis	4
Laiks	2 nodaļas
Mācību mērķi	<p>Izglītojamais zinās atšķirības starp stereotipiem, aizspriedumiem un klišejiem un identificēs ar dzimumu saistītās īpašības darba kontekstā.</p> <p>Izglītojamais tiks galā ar mikro- un varas politiskajām sistēmām organizācijā.</p>
Zināšanas	Viņš/viņa spēj atšķirt stereotipus, aizspriedumus un klišejas.
Prasmes	Viņš/viņa spēj identificēt dzimumam raksturīgās īpašības darba kontekstā konkrētā vadības līmenī.
Kompetence	Spēj tikt galā ar mikro- un varas politisko dinamiku organizācijā.
Papildu informācija	<p>Women and Tourism: Designing for Inclusion, World Bank, 2017. Report on how to integrate a gender lens into tourism development projects.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector.</p>

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_Examination_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/>

Mācību plāns

Laiks	Vienības	Saturs	Metode	Mācību rezultāts
5 min.		Moduļa pārskats un mācību mērķi, check-in	levade: PPT slaidi 1-3	<ol style="list-style-type: none"> Viņš/viņa spēj atšķirt stereotipus, aizspriedumus un klišejas. Viņš/viņa spēj identificēt dzimumam raksturīgās īpašības darba kontekstā konkrētā vadības līmenī. Spēj tikt galā ar mikro- un varas politisko dinamiku organizācijā.
15 min.		1.Tēma. Darba tirgus vēsture un dzimumnevienlīdzība darba vidē	levade: PPT slaidi 4 - 16	
15 min.		Salīdzinoša diskusija par 2018. gada globālā algu pārskata datiem jūsu valstij un citai izvēlētajai ES valstij https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_65029/lang-en/index.html	Darbs grupās	
15 min.		Diskusija „Kā jūsu uzņēmums var novērst seksuālu uzņēmēnos darba vietā	Uzdevums, PPT slaidi 19 - 21	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			
5 min.		2. Tēma dzimumam raksturīgās īpašības vadības līmenī darba vietā	levade PPT 4 -10	
15 min.		3. Tēma. Stereotipu, aizspriedumu un klišeju definīcija un atšķirības.	levade PPT slaidi 11-15	
10 min.		4. Tēma. Mikro- un varas politika organizācijās	levade PPT slaidi 16 - 21	
20 min.		Pārdomas un grupas diskusija par formālo un neformālo līderu lomu organizācijā	Darbs grupās	

	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			

Dažādu organizatorisko faktoru ietekme uz vardarbību darbavietā

Modulis	Dažādu organizatorisko faktoru ietekme uz vardarbību darbavietā
Tēmas	<ul style="list-style-type: none"> ● Organizācijas struktūras un kultūras atšķirības un to darbības veidi ● Profesionālās vardarbības primārās, sekundārās un terciārās profilakses stratēģiju pamati ● Attiecīgās vadības kompetences saistībā ar vardarbību darbā ● Nozarei raksturīgie faktori
EKI līmenis	4
Laiks	2 nodaļas
Learning objective	<p>Izglītojamais pārzinās organizācijas struktūras un kultūras funkcionēšanu.</p> <p>Izglītojamais sapratīs primārās, sekundārās un terciārās stratēģijas modeļa pamatus.</p> <p>Izglītojamais attīstīs specifiskas līdera prasmes attiecībā uz vardarbību darbā.</p>
Zināšanas	Spēj raksturot organizācijas struktūras un organizācijas kultūras darbību.
Prasmes	Spēj izvēlēties atbilstošus pasākumus, pamatojoties uz primārās, sekundārās un terciārās profilakses stratēģijas modeli.
Kompetence	Spēj pielietot nepieciešamās līdera prasmes darba vardarbības kontekstā.
Papildu informācija	<p>https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf</p> <p>https://terraform-20180423174453746800000001.s3.amazonaws.com/attachments/cjiisgqry00fzfxj71rd28btl-p4-vprchaen0217-workplace-violence-prevention-checklist.pdf</p> <p>https://www.researchgate.net/figure/Primary-secondary-and-tertiary-preventions-against-workplace-violence-from-psychiatric_tbl1_285152732</p> <p>https://www.cdc.gov/niosh/docs/96-100/risk.html</p> <p>https://www.aihr.com/blog/leadership-competencies/#:~:text=Key%20leadership%20competencies</p>

	<p>%20include%20social,managing%20yourself%2C%20inclusiv eness%2C%20organizational%20citizenship https://www.sigmaassessmentsystems.com/wp- content/uploads/2015/02/360-Scales.pdf</p>
--	---

Mācību plāns

Laiks	Vienības	Saturs	Metode	Mācību rezultāts
15 min.		levads par moduli un mācību mērķiem	levade: PPT slaidi 1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spēj raksturot organizācijas struktūras un organizācijas kultūras darbību. 2. Spēj izvēlēties atbilstošus pasākumus, pamatojoties uz primārās, sekundārās un terciārās profilakses stratēģijas modeli. 3. Spēj pielietot nepieciešamās līdera prasmes darba vardarbības kontekstā.
15 min.		Atšķirība starp organizācijas kultūru un organizācijas struktūru	Slaidi 5-9 Izskaidrojiet organizatoriskās struktūras veidus un kultūru, pamatojoties uz moduļa saturu	
20 min.		Uzdevums grupām	Darbs grupās	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			
10 min.		Pamati/Īss profilakses stratēģiju pārskats	levade PPT slaidi 10 - 13	
10 min.		Līderības kompetences	levade PPT slaidi 14-16	
10 min.		Ar nozari saistīti faktori	levade PPT slaidi 17 - 21	
20 min.		Uzdevums	Darbs grupās	
	1			
10 min.	<i>Pauze</i>			

Sarunu vešana sarežģītās situācijās

Modulis	Sarunu vešana sarežģītās situācijās
Tēmas	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikācijas pamati, īpaši nevardarbīga komunikācija • Efektīva sagatavošanās izaicinošām sarunām • Sarunas vadīšana (zelta likumi un paņēmieni)
EKI līmenis	4
Laiks	2 nodaļas
Learning objective	Izglītojamaais zinās nevardarbīgas komunikācijas pamatus un pratīs sagatavoties izaicinošai sarunai. Izglītojamajam būs spēja vadīt sarunas izaicinošās situācijās.
Zināšanas	Viņš/viņa spēj izskaidrot nevardarbīgas komunikācijas pamatus.
Prasmes	Viņš/viņa spēj sagatavoties izaicinošai sarunai, izmantojot efektīvas komunikācijas metodes un pārrunu metodes.
Kompetence	Viņš/viņa spēj vadīt sarunas izaicinošās situācijās.
Papildus informācija	<p>Amdur, Ellis. In the Eye of the Hurricane: Skills to Calm and De-escalate Aggressive & Mentally Ill Family Members . Edgework Books.</p> <p>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.</p> <p>McKay PhD, Matthew . Messages (The Communications Skills Book). New Harbinger Publications.</p> <p>Noll, Douglas . De-Escalate: How to Calm an Angry Person in 90 Seconds or Less . Atria Books/Beyond Words.</p> <p>Parker, Susan. Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens Unknown.</p> <p>Patterson, Kerry; Grenny, Joseph; McMillan, Ron; McMillan, Ron; Switzler, Al; Switzler, Al. Crucial Conversations Tools for Talking When Stakes Are High McGraw-Hill Education</p> <p>Tannen, Deborah. I Only Say This Because I Love You . Random House Publishing Group. .</p>

Mācību plāns

Laiks	Vienības	Saturs	Metodes	Mācību rezultāts
10 min.		Moduļa un mācību mērķu pārskats, check-in	levade: PPT slaidi 1-9	<ol style="list-style-type: none"> Viņš/viņa spēj izskaidrot nevardarbīgas komunikācijas pamatus. Viņš/viņa spēj sagatavoties izaicinošai sarunai, izmantojot efektīvas komunikācijas metodes un pārrunu metodes. Viņš/viņa spēj vadīt sarunas izaicinošās situācijās.
20 min.		Pirms saskarsmes – drošas vides veidošana. Uzdevums grupās vai individuāli.	PPT slaidi 10 – 13	
20 min.		Saskarsmes sākums – robežu ieviešana	PPT slaidi 14 – 18 Darbs grupās	
	1			
10 min.	Pauze			
20 min.		Saskarsme – sarunu vešana	levade PPT slaidi 19 – 23 Individuāls uzdevums	
20 min.		Saskarsmes noslēgšana	levade PPT slaidi 14-16 Darbs grupās	
10 min.		Pēc saskarsmes – mācību iespējas un turpmāka profilakse	PPT slaidi 18 – 31 Individuāls uzdevums	
	1			
10 min.	Pauze			

Vardarbības novēršanas un apkarošanas stratēģijas

Modulis	Vardarbības novēršanas un apkarošanas stratēģijas
Tēmas	<ul style="list-style-type: none"> ● Primārā profilakse <ul style="list-style-type: none"> - Politika (attiecīga informācija par politikas formulēšanu / veselības un drošības plāna izstrādi, labas prakses piemēri) - Treniņi ● Sekundārā profilakse <ul style="list-style-type: none"> - kontaktpunkti, tostarp iekšējā un ārējā atbalsta sistēma - efektīvs sūdzību iesniegšanas mehānisms un tūlītējas rīcības iespējas - Riska analīze un iekšējās un ārējās komunikācijas specifika ● Terciārā profilakse <ul style="list-style-type: none"> - Uzraudzības sistēma - Atbalsta iespējas skartajai personai - Komandas dinamika
EKI līmenis	4
Laiks	4 nodaļas
Learning objective	The learner will understand the difference between primary, secondary and tertiary prevention. The learner will know how to formulate an effective policy and will lead the staff how to deal with occupational violence in the organization
Zināšanas	Viņš/viņa spēj atšķirt primārās, sekundārās un terciārās profilakses stratēģijas.
Prasmes	Viņš/viņa spēj izstrādāt efektīvu un īpaši pielāgotu politiku.
Papildu informācija	<p>ARMSTRONG, M., 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3.</p> <p>ATTEBYOVÁ S., 2021. Proč je zásadní vytvářet dobrou týmovou dynamiku na pracovišti? . [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.callbridge.com/cs/blog/good-team-dynamics-is-essential-in-the-workplace/</p> <p>CRDR spol. s.r.o., 2017. Analýza a řízení rizik BOZP. Identifikace, hodnocení a management ve firmách a jiných organizacích. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/analiza-rizik-bozp-rizeni-hodnoceni-identifikace-management/</p>

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

employees to report wrongdoing'. Journal of Business Ethics, 86, 379-396.

MIOVSKÝ, M., SKÁCELOVÁ, L., ZAPLETALOVÁ, J., NOVÁK, P. 2010. Primární prevence rizikového chování ve školství. Tišnov: Sdružení SCAN.

MŠMT, 2005. Standardy odborné způsobilosti poskytovatelů programů primární prevence užívání návykových látek. Praha: MŠMT.

MŠMT, 2010. Metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních. [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'. Employee Relations Law Journal, 29(4), 56-68.

PLAMÍNEK, J., 2010. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 2., dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 9788024734477

Rayner, C., Hoel, H. and Cooper, C.L. (2002): Workplace Bullying: What we know, who is to blame, and what can we do? London: Taylor and Francis

Salin, D. (2007). 'Organizational responses to workplace harassment: an exploratory study'. Personnel Review, 38(1), 26-44.

SCHEU L., 2021. Násilí na pracovišti: peer pracovník jako možná cesta ochrany zaměstnanců? [online] [vid. 2022-15-08]. Available: <https://www.bozpinfo.cz/josra/nasili-na-pracovisti-peer-pracovnik-jako-mozna-cesta-ochrany-zamestnancu>

SMITHSON, L., 2006. An infographic depiction of all things motivation in the workplace. IncBlot. [online] [vid. 2022-05-05]. Available: <https://visual.ly/community/Infographics/business/incblot-motivation-infographic>

ŠNAJDR I., 2013. S vizí, strategií a politikou. [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.
--	--

Mācību plāns

Laiks	Vienības	Saturs	Metode	Mācību rezultāts
10 min.		Moduļa un mācību mērķu pārskats, check-in		1. Viņš/viņa spēj atšķirt primārās, sekundārās un terciārās profilakses stratēģijas.
10 min.		1. Tēma: Profilakses politika -pārskata sniegšana par moduļiem, preventīvo politiku teorētiskās bāzes tuvināšana (kaut kas nav kārtībā, iebiedēšanas negatīvā ietekme uz darbiniekiem, iebiedēšanas negatīvā ietekme uz darba devējiem, profilakses politika, mobings)	Ievade PPT slaidi 1– 7	
15 min.		Praktiski piemēri (Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.)	PPT slaidi 8 - 11 Gadījuma apskats	
15 min.		Atklāta diskusija par profilakses politikas tēmu (pieredze, ideāli, komentāri utt.)	Darbs grupās	
	1			
10 min.	Pauze			
5 min.		Moduļa un mācību mērķu pārskats, check-in		2. Viņš/viņa spēj izstrādāt efektīvu un īpaši pielāgotu politiku.
15 min.		Primārā profilakse -kas ir primārā profilakse, primārās profilakses sadalīšana, politikas formulēšana, politikas formulēšana un veselības un drošības plāna izstrāde, efektīvas vardarbības darba vietā stratēģijas veidošanā, vardarbības darba vietā tipoloģija, darbinieka iespējamās vardarbības rādītāji, vardarbības un uzmākšanās novēršana HORECA	Ievade PPT slaidi 1 - 11	
10 min.		1. uzdevums (paša pieredze primārajā profilaksē)	PPT slaidi 12 Gadījuma apskats	
10 min.		2. uzdevums (primārās profilakses veidošanas process)	PPT slaidi 13 Gadījuma apskats	
10 min.		Atklāta diskusija par primārās profilakses tēmu (pieredze, ideāli, komentāri utt.)	Darbs grupās	
	1			

10 min.	Pauze		
5 min.		Moduļa un mācību mērķu pārskats, check-in	
15 min.		Sekundārā profilakse - kas ir sekundārā profilakse, riska analīze, riska analīzes mērķis, riska pārvaldībai ir atsevišķas fāzes, iekšējās un ārējās komunikācijas specifika, efektīvs sūdzību mehānisms un tūlītējas rīcības iespējas	levade PPT 1 - 12
10 min.		1. uzdevums (paša pieredze sekundārajā profilaksē)	PPT slaidi 13
10 min.		2. uzdevums (sekundārās profilakses procesa izveide)	PPT slaidi 14
10 min.		Atklāta diskusija par sekundāro tēmu	Darbs grupās
	1		
10 min.	Pauze		
5 min.		Moduļa un mācību mērķu pārskats, check-in	
15 min.		Terciārā profilakse - kas ir terciārā profilakse, monitoringa sistēma, atbalsta iespējas skartajai personai, komandas dinamika	levade PPT slaidi 1 -6
10 min.		1. uzdevums (paša pieredze primārajā profilaksē)	PPT slaidi 8
10 min.		2. uzdevums (terciārās profilakses procesa izveide)	PPT slaidi 9
10 min.		Atklāta diskusija par terciārās profilakses tēmu (pieredze, ideāli, komentāri utt.)	Darbs grupās
	1		

3. Viņš/viņa spēj apzināti sazināties ar darbiniekiem, kā rīkoties ar vardarbību darbā organizācijā.