



Education for  
Valuable  
Employment

# 4

Module

# Geweld en pesterijen tegen vrouwen





Dit document is opgesteld door de Federatie van Transportvakbonden in Bulgarije (FTTUB) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF), binnen het project "Vrouwen in het transport - Onderwijs voor waardevolle tewerkstelling (EVE)" door Velichka Mikova met de samenwerking van FTTUB interne expert Mila Nikolova.



Met de financiële steun van de Europese Unie.

De Commissie staat niet in voor de juistheid van de gegevens. Noch de Commissie, noch enig persoon die in haar naam handelt, kan verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie in dit document.



In opdracht van:

Federatie van Transportvakbonden in Bulgarije (FTTUB)  
Sofia 1233, Bulgarije, 106 Maria Luiza blvd.

tel: +359 9315124 [office@fttub.org](mailto:office@fttub.org) <http://fttub.org>



Europese Federatie van Transportwerknemers (ETF)  
Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11, B - 1000 Bruxelles

tel: +32 2 285 46 60 [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org) [www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

Gepubliceerd door:

Federatie van Transportvakbonden in Bulgarije (FTTUB)  
Sofia 1233, Bulgarije, 106 Maria Luiza blvd.

tel: +3592 9315124 [office@fttub.org](mailto:office@fttub.org) <http://fttub.org>

# 4

Module

# Geweld en pesterijen tegen vrouwen

Inhoudsopgave

## 0.0 Inleiding

### 1.0 Hoofdstuk I: Identificatie van geweld en pesterijen

- A1.1 Definitie van geweld en intimidatie op de werkplek 7
- A1.2 Oorsprong van geweld en pesterijen 9
- A1.3 Vormen van geweld en pesterijen 11

### 2.0 Hoofdstuk II: Actie om op geweld en intimidatie te reageren en dit te voorkomen

- A2.1 Vakbonden tegen geweld en pesterijen 13
- A2.2 Antwoorden op geweld en intimidatie 15
- A2.3 Huiselijk geweld en werk 17
- A2.4 Maatregelen op de werkplek over geweld en intimidatie 19

### 3.0 Hoofdstuk III: Volgende stappen

- A3.1. Hoe u uw voorstellen promoot 21
- A3.2. Het vinden van bondgenoten 23
- A3.3. Het grote plaatje zien 25
- A3.4 Focus op geschikte lokale acties 27
- A3.5 Communicatie en verspreiding - van het grootste belang 29



## Inleiding tot Module 4 GEWELD EN KREUK TEGEN VROUWEN

De module over geweld en intimidatie is last but not least in het opleidingspakket over gendergelijkheid. Geweld op de werkplek is een van de belangrijkste obstakels voor de participatie van vrouwen in door mannen gedomineerde sectoren zoals vervoer. Gendergerelateerd geweld is vaak gewoon vijandigheid op de werkplek voor nieuwe vrouwelijke werknemers in traditioneel mannelijke beroepen. Het kan ook seksuele intimidatie zijn door een collega, collega's of een leidinggevende, of door dergeweld in personenvervoer. Het kan ook een onbewuste poging zijn om een vrouwelijke collega te vernederen of haar vaardigheden en prestaties te ondermijnen. Of het kan een gericht beleid van verborgen discriminatie zijn, gericht op het zelfstandig handelen van vrouwen en/of het opgeven van hun baan door vrouwen. Wat ook de vorm van geweld of intimidatie is, het is ongewenst, schadelijk en illegaal. Om een idee te geven van wat geweld en intimidatie tegen vrouwen precies inhoudt, zullen we het Verdrag van de Raad van Europa ter voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld citeren, ook bekend als het Verdrag van Istanbul [1], dat de volgende definitie geeft<sup>1</sup>:

"geweld tegen vrouwen" wordt begrepen als een schending van de mensenrechten en een vorm van discriminatie van vrouwen en betekent alle handelingen van gendergerelateerd geweld die resulteren in, of waarschijnlijk resulteren in, fysiek, seksueel, psychologisch of economisch letsel of lijden van vrouwen, met inbegrip van bedreigingen van dergelijke daden, dwang of willekeurige vrijheidsberoving, ongeacht of deze zich in het openbaar of in het privéleven voordoen"

De conventie houdt rekening met alle soorten geweld (fysieke, psychologische, seksuele intimidatie, gedwongen huwelijken, genitale verminking van vrouwen, intimidatie, sterilisatie en gedwongen abortus), ongeacht de leeftijd van het slachtoffer, etnische of nationale afkomst, religie, sociale afkomst, status van immigrant of seksuele geaardheid. Het omvat zowel huiselijk geweld als geweld op een openbare plaats zoals een werkplek of de manier om er naartoe te gaan.

De term 'gendergerelateerd geweld' wordt ook gebruikt om het geweld tegen vrouwen te benoemen omdat ze onevenredig zwaar worden getroffen en de reden voor dergelijk geweld ligt in de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Bovendien wordt, in overeenstemming met de conclusies van de vergadering van deskundigen inzake geweld tegen vrouwen en mannen in het arbeidsproces, gehouden in Genève in oktober 2016, die zijn aangenomen door het bestuursorgaan van de IAO, de term "geweld en intimidatie" gebruikt, zoals hoewel de experts :

"erkenden dat terminologie van land tot land kan verschillen ... de rubriek" geweld en intimidatie "was nuttig bij het begrijpen van een continuüm van onaanvaardbaar gedrag en praktijken die waarschijnlijk resulteren in fysiek, psychologisch of seksueel geweld of lijden. De experts waren het erover eens dat het belangrijk is om onderscheid te maken tussen verschillende vormen van geweld en intimidatie en om de context waarin ze zich voordoen te begrijpen, omdat de antwoorden dienovereenkomstig zouden kunnen verschillen."<sup>2</sup>

Hoewel binnen deze trainingsmodule geweld en intimidatie worden overwogen met betrekking tot het genderspect van het geweld en intimidatie - thuis en op het werk - zijn conclusies en maatregelen tegen deze uitingen van toepassing op alle vormen en alle werknemers. Er is meer dan één reden voor geweld en intimidatie. In tegenstelling tot huiselijk geweld zijn de op gender gebaseerde wortels van geweld en intimidatie op de werkplek veel meer verborgen, maar ook wijdverspreider dan verwacht.

Het meeste geweld van derden zou bijvoorbeeld niet voorkomen als de werknemer als een "sterke man" werd beschouwd. Bovendien mogen vrouwen van oudsher niet reageren op agressie en kunnen ze om deze reden specifiek slachtoffer worden. Aangezien geweld van derden in het transport bijna "anoniem" kan zijn, omdat het waarschijnlijk afkomstig is van een vreemde, is het geslacht van de transportwerker uiteraard belangrijk voor de agressor.

Seksuele intimidatie komt nog steeds veel vaker voor dan verwacht. Eén op de vijf vrouwen in de EU heeft het al sinds haar 15e meegemaakt. 32% gaf de dader / s aan als een collega, een baas of een klant. De cijfers onthuld in de enquête van het European Agency of Fundamental Rights<sup>3</sup> gepubliceerd in 2014 zijn schokkend. Na huiselijk geweld dat op de eerste plaats staat, is geweld op de werkplek ook een onmiskenbare bedreiging voor vrouwen, vooral voor jonge vrouwen. Deze publicatie wordt aanbevolen voor gebruik binnen de training, aangezien deze de meeste van de beperkte officiële beschikbare informatie biedt. Het biedt ook officieel aanvaarde definities van de verschillende vormen van geweld.

---

1 - Volledige tekst hier beschikbaar: <https://rm.coe.int/168046031c>

2 - ILO (2016b) Verslag van de directeur-generaal, vijfde aanvullend verslag: resultaat van de vergadering van deskundigen inzake geweld tegen vrouwen en mannen in de wereld van het werk, IAO, 328 th Session, Geneva 27 oktober-10 november 2016. Beschikbaar op: <http://www.ilo.org>

3- Geweld tegen vrouwen: een EU-brede enquête. Hoofddata-rapport: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>



Daarnaast hebben veel Europese vakbonden, waaronder vakbonden voor transport, deelgenomen aan de publicatie van dr. Jane Pillinger: "Geweld en pesterijen tegen vrouwen en mannen in de wereld van het werk - Perspectieven en actie van vakorganisaties", gepubliceerd in 2017<sup>4</sup> door het ILO-bureau voor werknemersactiviteiten. Dit wordt ook aanbevolen.

In het transport vinden alle vormen van misbruik plaats in de specifieke werk- en leefomstandigheden van transportmedewerkers. Bijvoorbeeld: werk en leven aan boord van een schip op zee, of de eindeloze vertrek- en aankomsttijden van vluchten in de burgerluchtvaart. Sommige van deze specifieke omstandigheden kunnen het risico op geweld vergroten - zowel thuis als op het werk. Het is van vitaal belang om hier altijd rekening mee te houden bij het bespreken van geweld en intimidatie in het transport.

Helaas waren er tot voor kort geen statistieken over geweld en intimidatie in de vervoerssector bekend. Erger nog, waar ze bestaan, geven ze amper de werkelijke situatie weer, omdat het melden van dergelijke situaties heel erg laag is. Bovendien hangt geweld en intimidatie van vrouwelijke vervoersmedewerkers samen met hun specifieke arbeidsomstandigheden, en de angst om je baan te verliezen als je kwesies als geweld en intimidatie aan de orde stelt, is groot. Daarom is er een essentiële rol weggelegd voor collectieve onderhandelingen om preventie- en beschermingsmaatregelen voor iedereen vast te stellen.]

De ETF heeft echter een enquête uitgevoerd<sup>5</sup> over geweld tegen vrouwelijke vervoerswerknemers, en Jane Pillinger heeft de enquête geëvalueerd en een samenvattend verslag opgesteld van de bevindingen. Deze zijn gepresenteerd tijdens de ETF-vrouwenconferentie in mei 2017 (zie de bijlage bij de trainingskit).

Maatregelen op de werkplek over geweld en intimidatie van vrouwen gaan in twee hoofdrichtingen: procedures die te maken hebben met geweld en intimidatie die hebben plaatsgevonden en procedures om geweld en intimidatie te voorkomen. Ons doel is om te verschuiven van het omgaan met geweld en intimidatie naar het voorkomen ervan. Om dit te realiseren, is het duidelijk dat een effectief overeengekomen anti-geweld- en intimidatiebeleid van de bedrijfsvereniging sterke en duidelijke regels moet bevatten tegen geweld en intimidatie en procedures die door beide sociale partners op alle niveaus moeten worden gevolgd. Dit moet een objectief onderzoek, een rechtvaardige en passende straf voor de dader, volledige ondersteuning van het slachtoffer - medisch, gerechtelijk, financieel enz. En een geschikte vakbondsvertegenwoordiging omvatten.

Preventiemaatregelen zijn ook essentieel en er is veel goede praktijkervaringen om deze stelling op te baseren. Preventiemaatregelen die specifiek zijn voor geweld en intimidatie van vrouwelijke vervoersmedewerkers zijn echter gecompliceerder omdat het een nauwkeurige analyse vereist van de factoren die van invloed zijn op niveaus en vormen van geweld en pesterijen. Wat duidelijk is, is dat training en een beter begrip van de aard en de oorzaken van geweld en intimidatie onder werknemers en vakbondsvertegenwoordigers, evenals training voor supervisors en managers, hen helpen dit te identificeren en het tegen te gaan in een meer deskundige en effectieve manier.

Ontwikkelingen zoals voorstanders van vakbondsvrouwen en gelijkheidsvertegenwoordigers spelen ook een positieve rol. Het moet de verantwoordelijkheid zijn van de werkgever, gesteund door de vakbond, om ervoor te zorgen dat elke vervoersvrouw van een vrouw die wordt getroffen door geweld of intimidatie het vertrouwen en zelfvertrouwen heeft dat nodig is om dit aan te kaarten. De sleutel hiervoor is een toegewijde training om vaardigheden te verbeteren en de risico's te minimaliseren door actie op de werkplek te identificeren die nodig is om geweld en intimidatie tegen vrouwen te voorkomen. Op weg om een gezonde werkomgeving te creëren, er is altijd ruimte voor ontwikkeling.

Vakbonden moeten permanent waakzaam zijn en doorgaan met het upgraden van maatregelen tegen geweld en intimidatie van vrouwen. Regelmatige training moet, speciaal voor de nieuwe werknemers, worden gegeven en ervoor zorgen dat die training beschikbaar is voor jonge vrouwen. Het monitoren en verbeteren van de melding van geweld en intimidatie van vrouwen is een eerste vereiste voor een effectief systeem van bescherming en adequate ondersteuning dat werkt. Dit kan alleen worden bereikt door middel van consistente en constructieve collectieve onderhandelingen en sociale dialoog. Geweld van derden waarbij de dader een klant is, vormt een bijzonder moeilijke uitdaging. Sterke en degelijke arbeidsverhoudingen maken duidelijk dat de werkgevers er belang bij hebben een veilige werkomgeving te creëren daar waar er sprake is van een onbetrouwbare klant. Het probleem in het geval van geweld en intimidatie op het werk negeren is geen oplossing; Het negeren van het risico van geweld en intimidatie is geen acceptabel gedrag van het management.

De verantwoordelijkheid van werkgevers op het gebied van gelijkheid, veiligheid, gezondheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is ondubbelzinnig. Bonden worden echter vaak geconfronteerd met de terughoudendheid van veel werkgevers om toe te geven dat geweld en vooral gendergerelateerd geweld nog steeds bestaat en schade toebrengt, met name wanneer er sprake is van lage rapportage, direct bewijsmateriaal of getuigen van het misbruik.

---

4 - Geweld en pesterijen tegen vrouwen en mannen in de wereld van werk - vakbondsperspectief en actie

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_616948.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616948.pdf)

5 - [http://www.etf-2017congress.org/wp-content/themes/etfcongress/documents/329/Report-ETF-survey-VAW\\_en\\_original.pdf](http://www.etf-2017congress.org/wp-content/themes/etfcongress/documents/329/Report-ETF-survey-VAW_en_original.pdf)

Het enige antwoord op het aanhouden van verborgen en niet-gemeld geweld is de voortdurende inzet om nieuwe en betere maatregelen tegen deze feiten overeen te komen. Dit moet de volgende trends omvatten, bijvoorbeeld de toename van geweld en intimidatie in tijden van crisis en soberheid, of de nieuwe technologische middelen voor pesten en intimidatie zoals cyberpesten. De beste bron van nieuwe ideeën voor concrete acties is ongetwijfeld de data waarop hedendaagse ervaring van vrouwen, die werkzaam zijn in de transportsector, worden ontvangen en verwerkt.

De huidige trainingsmodule heeft verschillende doelstellingen:

**A)** Het heeft tot doel kennis te leveren:

Over de aard van het geweld en intimidatie en de mogelijke wortels ervan met de nadruk op gendergerelateerd geweld; de verschillende soorten en vormen van geweld en intimidatie (A1.1 - A1.3)

- Acties om te reageren op en voorkomen van geweld en intimidatie, inclusief het scala aan maatregelen - wetgevend en niet-wetgevend en de impact ervan - procedures voor het reageren op geweld en intimidatie en regels voor preventie (A2.1 - 2.4)

- Over het proces het onderhandelingsbeleid en uitvoeringsmaatregelen op de werkplek (A2.4, A3.4 en A3.5)

- Over de verschillende belanghebbenden en het vinden van bondgenoten in de bredere campagne tegen geweld en pesterijen tegen vrouwen (A3.2)

- Over de impact van huiselijk geweld op de werkplek en het verband tussen huiselijk geweld en geweld op het werk en intimidatie (A2.3)

- Op maatregelen die op alle niveaus en op alle plaatsen worden genomen (de verticale / horizontale dimensies) - de maatregelen en het beleid inzake geweld en intimidatie van vrouwen (A3.3)

**B)** Het ontwikkelt een scala aan vaardigheden:

Verschillende soorten geweld op de werkplek identificeren

Alles gebruiken wat beschikbaar is om te reageren op geweld op de werkplek of huiselijk geweld en intimidatie

Nieuwe maatregelen ontwikkelen en promoten

Om wereldwijd beleid te koppelen aan lokale activiteiten

Om samenwerking op te bouwen

Een proactieve en preventieve benadering van geweld en intimidatie op de werkplek ontwikkelen

**C)** Het creëert een persoonlijk engagement voor de strijd tegen geweld en intimidatie door betrokkenheid bij collectieve onderhandelingen en strategische planning van actie op de werkplek (en gerelateerde monitoring).

Les activités de la formation sont partagées en trois parties (chapitres), dont chacune atteint un objectif précis :

Deelnemers in staat stellen om het geweld en intimidatie waarmee ze worden geconfronteerd te identificeren en te begrijpen

Deelnemers in staat stellen gebruik te maken van bestaande bepalingen en procedures om geweld en intimidatie te voorkomen, slachtoffers te beschermen en op gepaste wijze om te gaan met daders

De ontwikkeling, verwezenlijking en uitvoering van nieuwe maatregelen tegen geweld en intimidatie mogelijk maken

Zoals hierboven vermeld, is geweld op de werkplek en pesten in het transport vaak nauw verwant met specifieke werk- en leefomstandigheden. Om hierop te reageren, wordt aanbevolen dat de training over geweld en intimidatie op de werkplek wordt geleverd op basis van 4 algemene transportgroepen die min of meer vergelijkbare arbeidsomstandigheden weerspiegelen: aan boord van een schip, in een knooppunt van activiteiten, op lange afstand vrachtvervoer en personenvervoer. Het moet worden benadrukt dat dit een praktisch voorstel is dat afhankelijk van de groep deelnemers moet worden beoordeeld en dat sommige vervoerssectoren natuurlijk in meer dan één groep arbeidsomstandigheden worden gepresenteerd. De spoorwegsector omvat bijvoorbeeld zowel passagiers als vrachtvervoer. Het is daarom aan de vertegenwoordigers van de organisatie / werkplek om de juiste groepen en het trainingsmateriaal te kiezen dat het best bij hun situatie past.

Dit zijn de vier groepen:

- 📌 Maritieme sector, Binnenvaart en Visserij (werk aan boord van een vaartuig)
- 📌 Goederenvervoer over de weg (lange afstand transport)
- 📌 Havens en logistiek - in het besef dat er ook hubs kunnen worden opgeleid, inclusief verschillende vervoersgroepen en andere sectoren (hubs)
- 📌 Spoorwegen, stadsvervoer, burgerluchtvaart ( passagiers vervoer)

Voor elk van de vier groepen worden relevante voorbeelden gegeven om aan de trainingsbehoeften te voldoen.

Deze zijn gebaseerd op de ETF-enquête 2016/2017 over geweld in het transport - de bevindingen en resultaten van deze enquête zijn ten zeerste aanbevolen voor gebruik binnen de training, evenals de gegevens en aanbevelingen voor vakbonden die voortvloeien uit het ETUC-project Veilig thuis, Veilig op het werk en de meer recente ETF-enquête over geweld tegen vrouwelijke transportarbeiders 2017.

Hieronder volgen de manieren waarop de activiteiten kunnen worden aangepast, door:

- 📌 De voorbeelden opgesteld door de cursusleider
- 📌 De ervaringen gedeeld door de deelnemers
- 📌 Het beleid, de procedures en andere maatregelen die van kracht zijn en die zullen worden gepresenteerd en besproken
- 📌 De nadruk ligt op specifieke gerelateerde elementen van de opleiding die relevant zijn voor de respectieve subsector vervoer.

Om de docenten op alle niveaus te helpen voorbereiden, is er een speciale bibliotheek gecreëerd (zie de bijlage bij de trainingskit), inclusief trainingsmateriaal dat is voorbereid en actief is gebruikt door vervoersvakbonden; vragenlijsten over geweld en intimidatie; onderzoeks- en enquêteresultaten; case studies; andere gerelateerde documenten. Instructies en aanbevelingen zijn ook beschikbaar in het boek van de opleider die bij de trainingskit is gevoegd.

Het actieplan en vooral het communicatie- en verspreidingsstrategie dat uit de laatste twee eenheden komt, is bedoeld als voorbereiding op de start van een vakbondscampagne. Meer praktische informatie en training over het voeren van campagnes over gelijk welke kwestie van gendergelijkheid, inclusief over geweld en intimidatie van vrouwen, is te vinden in de campagne-oefeningen die deel uitmaken van de trainingskit. Methodisch gezien is module 4 een op zichzelf staand opleidingsmodule, maar kan het worden opgenomen in de vaardighedenworkshops samen met alle andere technische hulpmiddelen uit het opleidingspakket.

Alle materialen zijn bedoeld voor zowel professionele als niet-professionele docenten.

Als de groep deelnemers erg klein is, kunnen de groepsoefeningen individueel worden uitgevoerd en in de "plenaire" discussies alle deelnemers betrekken.

Na het voltooien van de training zullen kaderleden binnen de bedrijven en lokale kaderleden meer in staat zijn en gemotiveerd zijn om te handelen tegen geweld en pesterijen bij elke stap binnen hun mogelijkheden, identificeren - rapporteren - reageren - voorkomen van geweld en intimidatie, niet alleen ten voordele van vrouwen in de vervoerssector, maar voor iedereen in onze gemeenschappen en in de rest van de wereld die betrokken zijn bij en vertrouwen op een veilige, eerlijke, toegankelijke, effectieve en professionele werkplek.

Succes met de opleiding!



## Activiteit A1.1

### Definitie van geweld en intimidatie op de werkplek



#### Vóór de training:

Deze activiteit omvat vragen die voorbereidingen voor de trainingssessie vereisen. U kunt voorafgaand aan de sessie kopieën van activiteit A1.1 aan deelnemers verzenden, hen vragen om informatie te zoeken en antwoorden op de vragen voor te bereiden. Als alternatief moet de opleider ervoor zorgen dat ze de beschikbare definities hebben - de Inleiding biedt de definitie van het Verdrag van Istanbul.

#### Tijdens de trainingssessie:

Deel deelnemers in groepen in om de voorbereide informatie te delen in taak 1. Taak 2 is een groepsopdracht en de uitkomsten worden opnieuw "in de plenaire vergadering" besproken.

#### Uitrusting en materialen:

Papier, pennen en kopieën van activiteit A1.1; een persoonlijk notitieboek

**Tijd voor taak 1** 30 minuten

**Tijd voor taak 2** 30 minuten

**Tijd voor taak 3** 30 minuten

#### Taak 1

Allereerst, stel jezelf voor, zelfs als je elkaar kent! Vertel uw collega's iets dat ze misschien niet van u weten. Vakbondswerk betekent communicatie tussen mensen!

#### Taak 2

Verdeel de deelnemers in groepen van 3-4 personen en probeer de volgende basisvragen te beantwoorden:

- 1) Wat betekent geweld en intimidatie?
- 2) Wanneer beginnen we te praten over geweld en intimidatie op de werkplek?
- 3) Kan het werk zelf een daad van geweld of intimidatie zijn?
- 4) Is er iets in uw werkomgeving dat geweld en intimidatie tot een specifiek probleem maakt? Geef details

#### Taak 3

Allen grzamenlijk, bespreek het begrip van geweld en intimidatie - wat maakt een daad aanstootgevend? Is er een algemeen idee hiervan? Raadpleeg ten slotte de officiële definitie die beschikbaar is in de Overeenkomst van Istanbul. Leg enkele woorden uit, indien nodig. Wijs erop hoe dit op de werkplek van toepassing is.

#### Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

Een algemeen idee van geweld en intimidatie op de werkplek;

Het vermogen om het te definiëren.

#### Wat nu?

Maak notities in uw notitieboek om te gebruiken voor alle volgende activiteiten.



## Voorbeeld A1.1

Laat de groep tijdens het werk notities maken om een beter begrip van geweld en intimidatie te ontwikkelen. Bekijk tijdens de gezamenlijke plenaire discussie de belangrijkste kenmerken van geweld en intimidatie op de flipover. De officiële definitie kan daar ook worden geschreven.

Als je jezelf verder wilt helpen, kun je de vragen als een tabel stellen. Hieronder staat een voorbeeld van een tabelformulier voor het definiëren van geweld en intimidatie op de werkplek op basis van de vragen van taak 2. Dit kan worden gebruikt als een assessment / zelfevaluatie-instrument tijdens de trainingssessie of later.

**Onthouden!** De inhoud van het tabelformulier is slechts een voorbeeld. U kunt besluiten om vragen anders te formuleren.

### A1.1 A1.1 Tabelformulier voor het definiëren van geweld en intimidatie op de werkplek

Vragen over de aard van geweld en intimidatie op de werkplek	antwoorden
1. Wat betekent geweld en intimidatie?	
2. Wanneer beginnen we te praten over geweld en intimidatie op de werkplek?	





## Activiteit A1.2

# Wortels van geweld en pesterijen



### Vóór de training:

Voor deze activiteit zijn voorbeelden vereist. Om de deelnemers te helpen, kunnen ze voorafgaand aan de sessie kopieën van activiteit A1.2 krijgen, hen vragen om verhalen voor te bereiden en klaar te zijn om opmerkingen te maken. Bepaal een geschatte tijd per verhaal op basis van het aantal deelnemers.

### Tijdens de trainingssessie:

Deel deelnemers in een groep in om ideeën te delen. Zorg ervoor dat iedereen betrokken is bij de discussie - zorg ervoor dat iedereen een voorbeeld geeft en moedig alle deelnemers aan om commentaar te geven.

### Uitrusting en materialen:

Papier, pennen en kopieën van activiteit A1.2; flipover en 2 gekleurde markeringen; persoonlijk notitieboek

**Tijd voor taak 1** 75 minuten

**Tijd voor taak 2** 15 minuten

## Taak 1

Geef voorbeelden van geweld en intimidatie op de werkplek en bespreek en becommentarieer ze daarna. Overweeg voor elk voorbeeld de volgende vragen:

Wat zou de oorzaak kunnen zijn van uitingen van geweld of intimidatie?

- Emoties? Passie?
- Ideeën?
- Gevoel van superioriteit over iemand die anders is?
- Welk verschil kan relevant zijn?
- Wat weet jij over gender gerelateerd geweld? Is dit een probleem in het voorbeeld?
- Heeft het invloed op een vrouw?

## Taak 2

Vat uw antwoorden en bevindingen samen uit taak 1; beoordeel wat voor soort geweld en intimidatie je vindt op de werkplek; noteer het in uw persoonlijk notitieboek.

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- een beter begrip van de oorzaken van geweld en intimidatie;
- een beter begrip van gender gerelateerd geweld;
- vermogen om een betere aanpak te identificeren om met de situatie om te gaan.

## Wat nu?

Houd aantekeningen op basis van geweld voor A 2.3.



## Voorbeeld

### A1.2

Om een duidelijker beeld te krijgen van de genderdimensie van geweld en intimidatie op de werkplek, tekent u op een flipover een cirkel en verdeelt u deze in het aantal verhalen. Met twee kleurstiften noteer je of het slachtoffer een man of een vrouw is, ongeacht de reden voor het geweld of intimidatie. Kijk aan het einde naar de foto - welke kleur is overheersend? Is er sprake van verborgen (niet-seksueel) gender gerelateerd geweld?

**Onthouden!** De inhoud van het diagram is slechts een voorbeeld. Als er meer vrouwen daar werken, kan het normaal zijn dat er ook meer vrouwen in het diagram zitten.



## Activiteit A1.3

# Verschillende vormen van geweld en pesterijen



### Vóór de training:

Deze activiteit omvat vragen die voorbereiding vereisen voor taak 1 vóór de trainingssessie. U kunt voorafgaand aan de sessie kopieën van activiteit A1.3 aan de deelnemers sturen, hen vragen een van de 4 meest voorkomende voorbeelden van geweld en intimidatie op de werkplek te kiezen en zich voorbereiden om de rol van de dader te spelen. De keuze van gevallen en profielen moet tussen de deelnemers worden gecoördineerd. Gelijke spreektijd zou aan elke deelnemer moeten worden toegekend.

**Voorzichtigheid!** De eerste taak kan voormalige slachtoffers van geweld van streek maken! Waarschuw deelnemers / waarnemers en maak je klaar om te reageren (zie meer in de trainingskit)

### Tijdens de trainingssessie:

Laat deelnemers in een groep kijken en later commentaar geven op de gepresenteerde voorbeelden in taak 1. Deel 2 in groepen in taakgroep 2.

### Uitrusting en materialen:

Vier stoelen op een "podium" voor iedereen zichtbaar; papier en pennen, kopieën van blad van Activiteit A 1.3; persoonlijk notitieboek

**Tijd voor taak 1** 20 minuten

**Tijd voor taak 2** 40 minuten

**Tijd voor taak 3** 30 minuten

## Taak 1

Rollenspel en observatie van vissenkom: 4 deelnemers presenteren een voorbeeld van gewelddadig of intimiderend gedrag en proberen het meest typische voorbeeld ervan te presenteren aan de rest van de deelnemers en de vraag te beantwoorden:

Kun je dit geweld of pesterijen identificeren? Is het :

- Verbale mishandeling
- Pesten
- Seksuele intimidatie
- Psychisch geweld
- Vrouwenhaat
- Vijandigheid en agressie

## Taak 2

Noem een vorm van geweld of intimidatie op de werkplek en analyseer de impact ervan. Bespreek en beoordeel een checklist om aan te tonen wat: de impact op het individu / op het werk / op de werkomgeving / op de werkgever / bedrijf is..

## Taak 3

Vat je antwoorden en bevindingen samen uit taak 1 en taak 2 en noteer ze in je persoonlijke notitieboek.

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- het vermogen om de verschillende soorten geweld en intimidatie te identificeren
- een beter begrip van de impact van geweld en intimidatie op de werkplek

## Wat nu?

Beoordeel het geweld en intimidatie op uw werkplek - wat voor soort geweld en intimidatie is er? Welke maatregelen kunnen worden genomen om dit te stoppen? Bewaar uw bevindingen voor A.2.3 en A 3.1.





## Voorbeeld A1.3

Vul een checklist in om u te helpen uw antwoorden en bevindingen beter te structureren vanuit taak 2. Hieronder ziet u een voorbeeld van een dergelijke checklist. U kunt het ook zonder antwoorden afdrukken en verspreiden in groepen. In taak 3 kunt u vervolgens uw antwoorden vergelijken met de steekproefbevindingen. Bevindingen kunnen ook op een flip-over worden geschreven.

**Onthouden!** De inhoud van de onderstaande checklist is slechts een voorbeeld. Uw bevindingen kunnen verschillen.

### A1.3 Checklist voor praktische stappen om de impact van geweld en intimidatie te beoordelen

vragen	bevindingen
1. Wat is de impact van geweld en intimidatie op het individu?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Psychische schade: gevoel van vernedering, van woede, van frustratie en hulpeloosheid, gebrek aan zelfvertrouwen</li><li>- Gezondheidsproblemen: stress, slapeloosheid, hogere bloeddruk, etc.</li><li>- Sociale problemen: trend naar introvert gedrag - het slachtoffer voelt zich alleen en in de steek gelaten</li></ul>
2. Gevolgen voor het werk	Slechter uitvoering van taken op het werk, gebrek aan concentratie.
3. Impact op de werkomgeving	<ul style="list-style-type: none"><li>- Isolationisme en slechte communicatie met collega's, gebrek aan teamwerk</li><li>- Gebrek aan motivatie</li><li>- absentisme</li></ul>
4. Gevolgen voor de werkgever / bedrijf	Al het bovenstaande, maar vooral: gebrek aan motivatie en slechte prestaties, verminderd moreel binnen het team, verzuim / ziekteverlof, financiële kosten en tijd die nodig is om met geweld en intimidatie om te gaan is veel groter dan de kosten en tijd die nodig zijn om dit te voorkomen.

## HOOFDSTUK II: Actie om op geweld en intimidatie te reageren en dit te voorkomen



### Activiteit A2.1

# Actie ondernemen tegen geweld en intimidatie



#### Vóór de training:

Deze activiteit omvat vragen die voorbereidingen voor de trainingssessie vereisen. U kunt voorafgaand aan de sessie kopieën van activiteit A1.4 aan deelnemers verzenden, hen vragen om informatie te zoeken en antwoorden voor te bereiden. U kunt ook een vakbondsafgevaardigde uitnodigen voor uw trainingssessie om de aan de orde gestelde onderwerpen te bespreken. Vergeet niet om hem / haar een kopie van deze activiteit vooraf te geven om voor te bereiden.

#### Tijdens de trainingssessie:

Deel de deelnemers in een groep in om de voorbereide informatie te delen in taak 1. Als een vakbondsafgevaardigde aanwezig is, moet hij / zij daar zijn gedurende de gehele duur van deze sessie.

Verdeel in groepen voor taak 2. Houd rekening met het aantal deelnemers en geef iedereen een geschatte tijd zodat iedereen zijn of haar ervaring deelt.

#### Uitrusting en materialen:

Papier, pennen, kopieën van activiteit A2.1 en het inlichtingenblad opgesteld door de opleider;

flipover en markeerpennen

**Tijd voor taak 1** 40 minuten

**Tijd voor taak 2** 50 minuten

### Taak 1

Blijf op de hoogte van belanghebbenden en hun taken:

De vakbond: vertegenwoordigers vertegenwoordigen in grieven en disciplinaire hoorzittingen, onderhandelen over CAO's (Collectieve arbeidsovereenkomsten) en beleid, plichten op de werkplek - gelijkheid en waardigheid op het werk, veiligheid, ARBO (gezondheid en veiligheid op het werk); rol van advocaten van slachtoffers en vertegenwoordigers van gelijke behandeling commissies; vakbonds vrouwen commissies

De werkgever: implementatie van wetgeving op de werkplek, CSR (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen), collectieve onderhandelingen

De EU en individuele landen / lidstaten: wetgeving over geweld en intimidatie; implementatie - instellingen en organen; controle en wettelijke sancties - vervolging van de dader

### Taak 2

Delen van ervaringen - topverhalen van succesvolle follow-up in gevallen van geweld en intimidatie: elk groepslid deelt een ervaring en vervolgens kiest de groep één verhaal om in de plenaire vergadering te presenteren

Probeer de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat was de sleutel tot succes?
- Welke barrières waren er om te overwinnen?
- Wat zou anders kunnen helpen?

### Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- Kennis van bestaande beschermende maatregelen
- Bewustwording van het recht op bescherming op de werkplek
- Een reeks casestudies
- Beknopte succesverhalen als voorbeelden van beste praktijken
- Een idee van de belangrijkste factoren voor bescherming

### Wat nu?

Maak notities in uw notitieboek; bewaar het voor A3.2 en A.3.3



## Voorbeeld A2.1

### A2.1 Vergelijkende tabel met beschermende maatregelen op de werkplek

Om u te helpen bij het beter structureren van uw antwoorden en bevindingen uit taak 1, verzamelt u uw informatie in een vergelijkende grafiek, beoordeelt u maatregelen ter bescherming tegen geweld en intimidatie op uw werkplek, en wijst u op belangrijke factoren en ideeën over het verbeteren van de bescherming.

Hieronder staat een voorbeeld van een vergelijkende grafiek. Hiermee kunt u zien welke maatregelen het meest effectief zijn en waarom; het zou u helpen de weg te vinden om de andere beschikbare maatregelen te verbeteren en beter gebruik te maken van uw bronnen op de werkplek.

**Onthouden!** De inhoud van de onderstaande vergelijkende grafiek is slechts een voorbeeld. Uw criteria en bevindingen kunnen verschillen, afhankelijk van de situatie op uw werkplek.

Om u te helpen kiezen uit een reeks verhalen, geeft u elke deelnemer een klein voorwerp (een pen, een paperclip) dat hij / zij vervolgens geeft aan de verteller waarvan zij denken dat hij het beste verhaal in zijn groep heeft. Vervolgens kiezen alle verhalenvertellers met objecten welk van deze verhalen ze het leukst vinden. Het beste verhaal van allemaal is degene die het hoogste aantal objecten (pennen, paperclips) voor zijn teller heeft bereikt.

over het verbeteren van de bescherming	
Sleutelfactor voor effectiviteit	
Gevolgen van geweld (gekwatificeerd van 0 tot 5)	
Gegarandeerd door ...	
Beschermend maatregel	



## Activiteit A2.2

# Reageren op geweld en intimidatie



### Vóór de training:

*Pre-trainingsvoorbereiding voor deze activiteit: Bereid u voor om in de plenaire vergadering / aan alle deelnemers op een volledige en gedetailleerde manier het beste voorbeeld uit de vorige sessie te presenteren. Neem de aantekeningen van uw notitieboek met betrekking tot activiteit A2.1.*

### Tijdens de trainingssessie:

*Zet deelnemers in kleine groepen om taak 1 te bespreken. Taak 2 is een plenaire sessie.*

### Uitrusting en materialen:

*Papier, pennen en kopieën van activiteit A2.2 en tabel 2.2*

**Tijd voor taak 1** 30 minuten

**Tijd voor taak 2** 30 minuten

**Tijd voor taak 3** 30 minuten

## Taak 1

In de plenaire vergadering presenteert u de topverhalen van A3.2

Maak een tabel met de volgende kopjes:

Verticaal: lijst met sleutelfactoren door belanghebbenden

Horizontaal: heel belangrijk, belangrijk, niet erg belangrijk / vervangbaar

## Taak 2

Analyseer wat er is voorzien voor het succes.

## Taak 3

Maak een lijst van de belangrijkste factoren en schat hun relatieve niveau van belangrijkheid in. Vat uw bevindingen uit taak 2 samen in het notitieboek.

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- Identificatie van de sleutelfactoren in geval van geweld of intimidatie op de werkplek
- Beoordeling van hun relatieve gewicht en compenserende maatregelen
- Een beter begrip van het belang van gezamenlijke inspanningen

## Wat nu?

Houd je discussiepunten en bevindingen voor later. Ze zullen nuttig zijn voor de activiteiten A4.2 en A4.4



## Voorbeeld A2.2

Sorteer uw informatie in een tabel om u te helpen bij het uitvoeren van de taken 2 en 3:

**Verticaal:** lijst met sleutelfactoren door belanghebbenden

**Horizontaal:** heel belangrijk, belangrijk, niet erg belangrijk / vervangbaar

**Onthouden!** De inhoud van de onderstaande tabel is slechts een voorbeeld. Uw bevindingen kunnen verschillen, afhankelijk van de situatie op uw werkplek en uw vereniging. Probeer in elk geval ideeën in te vullen in de laatste kolom aan de rechterkant.

Stakeholders	Erg belangrijk	Belangrijk	Niet erg belangrijk/ vervangbaar	Ideeën voor verbetering
1. De staat			Goede wetgeving, maar slecht gebruik	Beter contact tussen de werkplek en de politie; sterke CAO
2. Het gemeentebestuur of de regionale overheid		Overeenkomst over geweld op de werkplek		Praktische stappen - gezamenlijke campagnes, investeringen in opleidingen, enz.
3. De werkgever	Persoonlijke betrokkenheid; goede organisatie	CAO-bepalingen - procedures in geval van geweld		Ontwikkeling - nieuwe bepalingen, betere uitvoering; volledige ondersteuning van de slachtoffers
4. De vertegenwoordigers van vakbonden / vakbonden op de werkvloer en vakbondsleders	Persoonlijke betrokkenheid; Goed georganiseerd	Gegevensverzameling; Beleid onderhandeling Vrouwenvertegenwoordiger / vakbondsgelijkheid rep		Bewustwordingsfiches verhogen; procedure checklists; opleiding
5. De TU-leden	Bewustzijn en multolerantie	Rapportering en gegevensverzameling		Kwaliteitstraining; solidariteit

Tabel met betrekking tot sleutelfactoren en hun relatieve belang voor het succes van de reactie in geval van geweld



## Activiteit A2.3

# Huiselijk geweld en werk



### Vóór de training:

*Er is geen pre-trainingsvoorbereiding voor deze activiteit. Breng de aantekeningen uit uw notitieboek in verband met alle eerdere activiteiten, vooral 2.*

### Tijdens de trainingssessie:

*Taak 1 is een plenaire discussie. Voor taak 2 worden deelnemers in kleine groepen ingedeeld.. Taak 3 is weer een plenaire sessie.*

### Uitrusting en materialen:

*Papier, pennen en kopieën van activiteit A2.3; kopieën van een vergelijkende tabel; post - its*

**Tijd voor taak 1** 45 minuten

**Tijd voor taak 2** 25 minuten

**Tijd voor taak 3** 20 minuten

## Taak 1

Bespreek en probeer de volgende vragen te beantwoorden:

- 1) Kan huiselijk geweld de gezondheid en het arbeidsvermogen van een werknemer beïnvloeden? Geef voorbeelden.
- 2) Heeft dit gevolgen voor de arbeidsmarkt? Geef voorbeelden.
- 3) Heeft de werkgever ook verliezen als gevolg van huiselijk geweld? Geef voorbeelden.
- 4) Moeten vakbonden betrokken zijn bij het probleem van huiselijk geweld? Leg uit waarom?

## Taak 2

Schrijf in kleine groepen de belangrijkste conclusies op:

Schrijf op post-it notities 3 - 5 ideeën over mogelijke acties die moeten worden ondernomen om de impact van huiselijk geweld op het werk aan te pakken, en wie ze moet nemen.

## Taak 3

Maak een "muur van voorstellen" door uw ideeën aan de muur te plakken. Analyseer en commentarieer. Zijn ze vergelijkbaar? Kun je ze groeperen in 2-3 hoofdvorstellen?

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- Bewustwording van het verband tussen huiselijk geweld en werk
- Bewustwording van de negatieve impact voor werkgevers - bijvoorbeeld vertragingen, ziekteverlof, bedreigingen op de werkplek enz.
- Bewustwording van het belang van de werkplek voor het slachtoffer als een punt van veiligheid, privacy, sociale contacten en financiële onafhankelijkheid
- Bewustwording van de plaats en rol van de vakbonden bij de identificatie, ondersteuning van slachtoffers van gespecialiseerde instellingen en bij vertegenwoordiging waarbij bijvoorbeeld een lid wordt gedisciplineerd vanwege werkprestaties, verzuimaangelegenheden waarbij deze gerelateerd zijn aan huiselijk geweld
- Gereedheid voor opname van huiselijk geweld op de agenda voor collectieve onderhandelingen als en Gelijkheid, veiligheid en gezondheid en veiligheid op het werk

## Wat nu?

Noteer bevindingen in uw notitieboek. Houd resultaten bij voor A3.3 en A3.4.



## Voorbeeld A2.3

Om uw bevindingen uit taak 1 beter te structureren, sorteert u uw informatie in een vergelijkende tabel.

Hieronder is er een vergelijkende tabel met geselecteerde vragen uit taak 1.

**Onthouden!** De inhoud van de onderstaande tabel is slechts een voorbeeld. Uw bevindingen kunnen verschillen.

### A2.3 Vergelijkende tabel over de impact van huiselijk geweld op het werk

Gevallen persoon/ groep	Gevolgen voor:	Negatieve resultaten
Het slachtoffer	Gezondheid Zelfvertrouwen	Fysieke schade, beperkte mobiliteit, slechte fysieke status Laag moreel; onzekerheid; angst;
De werkplaats	Werkprestaties Veiligheid	Slechte gezondheidstoestand, slecht concentratievermogen Mogelijke agressieve tussenkomst van de partner Kan geconfronteerd worden met disciplinaire maatregelen van de werkgever wanneer huiselijk geweld verborgen is
De werkgever	productiviteit Veiligheid	Vertragingen, ziekteverlof Een disciplinaire hoorzitting kan de eerste keer zijn dat huiselijk geweld de oorzaak is van vertragingen of afwezigheid Gevaar voor aanvallen op de werkplek of in de buurt (uitgangen, parkeren enz.)



## Activiteit A2.4

# Werkplek maatregelen op de plaats van geweld en pesterijen



### Vóór de training:

Zoek en print alle CAO of beleidsbepalingen over geweld en intimidatie en andere interne regels en beleidsregels die van toepassing zijn op uw werkplek. Gebruik vrijwilligers.

### Tijdens de trainingssessie:

De hele activiteit is een plenaire sessie. Taak 4 is individueel.

### Uitrusting en materialen:

Papier, pennen en kopieën van bepalingen over geweld; Tabel A2.4 en kopieën van activiteit A2.4.

**Tijd voor taak 1** 30 minuten

**Tijd voor taak 2** 30 minuten

**Tijd voor taak 3** 20 minuten

**Tijd voor taak 4** 10 minuten

## Taak 1

Presenteer de CAO en beleidsbepalingen en interne regels.

Zorg ervoor dat ze worden begrepen - laat elke deelnemer de zin afmaken: "In het geval van geweld of intimidatie, zou ik / ik kan ..."

## Taak 2

Probeer de bepalingen in de volgende groepen te groeperen:

- 1) Preventieve maatregelen
- 2) Maatregelen ter bescherming en ondersteuning van het slachtoffer
- 3) Maatregelen voor de uitvoering of vervolging van acties tegen daders

Denk je dat de maatregelen tegen daders ook een preventieve werking hebben?

Schat het evenwicht tussen de 3 groepen maatregelen - worden ze gelijk behandeld? Mist er iets?

## Taak 3

Brainstorm voor andere mogelijke maatregelen. Wat is specifiek voor uw werkplek? Wat is specifiek voor vrouwelijke transportmedewerkers op uw werkplek? Hoe kun je de bescherming versterken?

## Taak 4

Vat de bevindingen uit taak 3 samen in uw notitieboek.

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- Een betere kennis van de bestaande bepalingen en procedures
- Een beter begrip van het beleid voor het reageren op en voorkomen van geweld en intimidatie
- Nieuwe ideeën voor toekomstige mogelijke actie op de werkplek

## Wat nu?

Houd resultaten bij voor A3.4.





## Voorbeeld A2.4

Om u te helpen de collectieve onderhandelings- en beleidsbepalingen over geweld en intimidatie door groepen maatregelen te beoordelen, kunt u een vergelijkende grafiek gebruiken zoals hieronder weergegeven. De tutor kan het tijdens de sessie op een flipover maken of van tevoren voorbereiden en het tijdens de plenaire discussie gewoon invullen. Sommige van de maatregelen kunnen op meer dan één gebied van invloed zijn - in dit geval kunt u ze twee keer noteren, in elke kolom. Nummer de maatregelen om de aanwezigheid of het gebrek aan evenwicht beter in te schatten.

**Onthouden!** De inhoud van de onderstaande vergelijkende grafiek is slechts een voorbeeld. Uw bevindingen kunnen verschillen.

### A2.4. Vergelijkende tabel met maatregelen tegen geweld op zijn plaats

Het voorkomen	Bescherming	Vervolging (implementatie)
1. Beleid van "Nultolerantie voor geweld en intimidatie op de werkplek"	1. Procedure van actie in geval van geweld of pesterijen	1. 1. Interne regels voor onderzoek
2. Verbod op discriminerende praktijken enz.	2. Vertrouwens persoon / hot lijn etc.	2. tuchtprocedures / Straflijst etc.



### Activiteit A3.1

## Hoe u uw voorstellen promoot



### Vóór de training:

*Er is geen pre-trainingsvoorbereiding voor deze activiteit. Breng de aantekeningen van uw notitieboek in verband met activiteiten A3.1, A3.4 en A3.5*

### Tijdens de trainingssessie:

*Verdelen in groepen voor taak 1, taak 2 is een plenaire discussie; Taak 3 is individueel.*

### Uitrusting en materialen:

*Papier, pennen, kopieën van activiteit A3.1; kopieën van reflectievel 3.1.*

**Tijd voor taak 1** 30 minuten

**Tijd voor taak 2** 45 minuten

**Tijd voor taak 3** 15 minuten

### Taak 1

Beschrijf het proces stap voor stap door de volgende vragen te beantwoorden:

- 1) Hoe kunt u het belang van het probleem laten zien?
- 2) Hoe verzamelt u bewijs?
- 3) Heeft geweld en pesterijen invloed op de veiligheid op de werkplek? Hoe?
- 4) Is het relevant voor de gezondheid en veiligheid op het werk? Hoe?
- 5) Hebben geweld en pesterijen invloed op de gelijkheid? Hoe? Heeft het een genderimpact? Wat is het?
- 6) Heeft het een industriële follow-up in de transportsector? Wat is nodig? Gaat het om de werkgever/s en de werkgelegenheid? Hoe?
- 7) Is de samenleving gevoelig voor deze kwestie? Zijn vakbondsleden op de werkplek? Hoe zit dit met werknemers die geen lid zijn - is dit een vakbonds organisatievraag?
- 8) Wat zijn uw sterke punten?
- 9) Wat zijn de mogelijke barrières?
- 10) Hoe kun je ze overwinnen?

Gebruik uw eerdere ervaring in campagnes en onderhandelen.

### Taak 2

Presenteer uw plannen en bespreek deze. Deel ervaring met de andere deelnemers. Geef voorbeelden van succesvolle campagnes.

### Taak 3

Maak notities in uw notitieboek; vul een reflectievel 3.1 in en voeg deze toe als u dat wenst.

### Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- Kennis en bekwaamheid voor het upgraden van collectieve onderhandelingen en beleid (zie ook Module 2)
- Bereidheid om een campagne te starten

### Wat nu?

Bewaar uw aantekeningen / opmerkingenblad voor wanneer u activiteit A3.2 uitvoert



## Voorbeeld A3.1

Om u te helpen bij het uitvoeren van taak 1, sorteert u uw antwoorden en gedachten in een reflectievel en voegt u desgewenst uw werkblad toe aan uw notitieboek.

Hieronder staat een voorbeeld van een beoordelingsformulier .

### A3.1 Reflectieblad over het promoten van de door u gewenste actie

Vraag	Antwoorden en ideeën
1. Hoe kunt u het belang van het probleem laten zien	
2. Hoe verzamelt u bewijsmateriaal?	
enz.	



## Activiteit A3.2

# Het vinden van bondgenoten



### Vóór de training:

*Er is geen pre-trainingsvoorbereiding voor deze activiteit. Om deze activiteit uit te voeren, moet u eerst Activiteiten A3.1 uitvoeren*

### Tijdens de trainingssessie:

*Deel de deelnemers in kleine groepen in voor taak 1. Taak 2 is een plenaire sessie.*

### Uitrusting en materialen:

*Papier, pennen en kopieën van activiteit A3.2; notities in het notitieboek van activiteiten A3.1*

**Tijd voor taak 1** 45 minuten

**Tijd voor taak 2** 30 minuten

**Tijd voor taak 3** 15 minuten

## Taak 1

Bespreek in kleine groepen wie en hoe uw voorstel kan worden ondersteund. Beantwoord de volgende vragen:

- 1) Wat heb je nodig om te slagen? Van wie is het afhankelijk?
- 2) Aan wie is uw voorstel gericht?
- 3) Wie zal hiervan profiteren? Hoeveel mensen zijn ze? Hoeveel vrouwen? Hoeveel transportmedewerkers? Hoeveel passagiers? Hoeveel bedrijven of services?
- 4) Hoe kun je ze bereiken? Hebben ze vertegenwoordiger / s?
- 5) Hoe kunnen ze u ondersteunen? Wees exact!
- 6) Met wie kan je nog meer contact opnemen? Waar vraag je om?

## Taak 2

Deel uw bevindingen met de andere groepen in de plenaire vergadering en bespreek hoe u ondersteuning kunt krijgen voor uw campagne. Geef voorbeelden van andere campagnes.

## Taak 3

Maak aantekeningen / vul in en voeg reflectieverslag 3.2 toe aan uw notitieboek.

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- Mogelijkheid om mogelijke bondgenoten te identificeren en te contacteren
- Vaardigheden voor het definiëren van de gemeenschappelijke oorzaak als basis voor gezamenlijke acties
- Bereidheid om nieuwe mogelijkheden voor samenwerking op te bouwen

## Wat nu?

Houd resultaten bij voor A3.4 en A3.5




## Voorbeeld A3.2

Om uw bevindingen en antwoorden beter te structureren vanuit taak 1, sorteert u uw informatie in een reflectiekaart 3.2 binnen hetzelfde patroon als reflectiekaart 3.1. Je kunt het toevoegen aan je persoonlijke notitieboek.

**Onthouden!** De inhoud van de grafieken (de vragen) zijn slechts een voorbeeld. Uw bevindingen kunnen verschillen.

Om uw kansen op succes bij mogelijke bondgenoten te vergroten, kunt u de oefening proberen via een rollenspel-sessie in taak 2. Deel in paren en presenteer de volgende situaties:

-  Bijeenkomst van uw vakbond
-  Ontmoeting met werknemers die nog geen lid zijn van de vakbond
-  Ontmoeting met uw werkgever
-  Ontmoeting met een hoofd van de afdeling arbeidsveiligheid
-  Ontmoeting met een NGO / liefdadigheids- of campagnegroep
-  Ontmoeting met een ondersteuningsgroep huiselijk geweld of centrum voor verkrachtingscrises
-  Ontmoeting met de media
-  Ontmoeting met instellingen (sociale diensten, politie enz.)

Probeer kort en nauwkeurig te zijn. Welke argumenten kiest u voor elk van de vergaderingen? Zijn ze anders? Hoe?



## Activiteit A3.3 Taak 1

# Het grote plaatje zien



### Vóór de training:

*Er is geen pre-trainingsvorbereiding voor deze activiteit.*

### Tijdens de trainingssessie:

*Deel de deelnemers in kleine groepen in om taak 1 te bespreken. Taak 2 is een plenaire sessie.*

### Uitrusting en materialen:

*Dagboeken, papier, pennen, post-its, kopieën van de activiteit A3.3*

**Tijd voor taak 1** 40 minuten

**Tijd voor taak 2** 20 minuten

**Tijd voor taak 3** 30 minuten

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- De acties op werkvloerniveau gezien als onderdeel van een wereldwijde beweging van groot belang
- Synchroniseer de visie, indien nodig
- Meer bewustzijn van de beschikbare tools op elk niveau
- Bereid iedereen voor om deel te nemen aan het proces van uitwisseling van ideeën en praktijkervaring verticaal en horizontaal, dwz lokaal, regionaal, nationaal en internationaal - met andere organisaties maar ook binnen het gezin

Structureren van de maatregelen die zijn vastgesteld tegen geweld en intimidatie op de verschillende niveaus van sociale dialoog en collectieve onderhandelingen: bedrijf, sector, regionaal, nationaal, Europees en mondiaal

- Noteer de verschillende maatregelen welke zijn genoteerd tijdens vorige activiteiten op post-it notities
- Plaats ze op de muur in de relevante gebieden
- Voeg de suggesties van de mentor toe aan de belangrijkste initiatieven op elk gebied, zo niet vermeld.

**Opmerking:** *voorlopig omvatten deze: UN Sustainable Development Goals; de VN-Commissie inzake de status van vrouwen heeft overeenstemming bereikt over de oplossing en uitbanning van alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes; de verwachte ILO-conventie over geweld en intimidatie van vrouwen en mannen in de wereld van het werk; de EU-Raad Conventie van Istanbul.*

Vooraf citeren (zie de bijlage van de trainingskit):

- het ILO ACTRAV-rapport over geweld en de ITF-inbreng;
- het EG-initiatief "Vrouwen in het vervoer" en
- het EVV-project "Veilig thuis, Veilig op het werk" en zijn aanbevelingen.

Geef voorbeelden van huidige nationale initiatieven of best practices die u kent.

## Taak 2

Vat de bevindingen samen. Heeft / heb je deelgenomen aan een aantal van hen? Hoe?

## Taak 3

Reageer op de link tussen alle niveaus en maatregelen. Beantwoord de vragen:

- 1) Is de link tussen alle niveaus belangrijk? Waarom?
- 2) Hoe kan het beleid op topniveau de bedrijfsactiviteit ondersteunen?
- 3) Hoe bepalen de uitdagingen op de werkplek het topbeleid?
- 4) Wat is de rol van de mondiale vakbondsorganisaties als ETF (European Transport Workers Federation) en ITF (International Transport Workers Federation) ?, EVV (European Trade Union Confederation), PERC (pan-Europees regionaal comité van ITUC) en ITUC (International Trade Union Confederation),?
- 5) Hoe kun je beter betrokken raken bij hun activiteiten en acties?

Vat uw bevindingen samen in uw leerdagboek.

## Wat nu?

Noteer je eigen commentaar op de link tussen alle niveaus en deelnemers.

Noteer ideeën voor acties voor 3.4.



## Voorbeeld A3.3

Om uw bevindingen uit taak 1 beter te structureren, sorteert u uw informatie in een overzichtstabel.

Hieronder staat een voorbeeld van een dergelijke grafiek op basis van taak 1 voor een betere uitvoering van taak 2.

### A3.3. Niveaus van de actieresultatenoverzicht

Niveau	Maatregelen tegen geweld en pesteringen
1. Global	
2. European	
3. National	
4. Sector / tak	
5. Company	
6. Werkplek	

**Opmerking:** het kan ook worden gepresenteerd via trappen of een trap.

Voor **taak 3** kunt u de websites van ETF, ITF, EVV en ITUC bezoeken. Je hebt minimaal multimedia of één computer nodig. Als het een computer is, moet de opleider ervoor zorgen dat alle deelnemers op de websites hebben genavigeerd om het gedeelte over geweld en intimidatie tegen vrouwen te bereiken.



## Activiteit A3.4

# Focussen op gepaste lokale acties



### Vóór de training:

*Er is geen pre-trainingsvoorbereiding voor deze activiteit. Breng de aantekeningen uit uw notitieboek met betrekking tot Activiteit A3.4.*

### Tijdens de trainingssessie:

*Deel de deelnemers in kleine groepen in om taak 1, taak 2 en 3 uit te voeren.*

### Uitrusting en materialen:

*Dagboek, papier, pennen, kopieën van de activiteit A3.4.*

**Tijd voor taak 1** 40 minuten

**Tijd voor taak 2** 30 minuten

**Tijd voor taak 3** 20 minuten

## Taak 1

In kleine groepen opsommen en prioriteren van de doelstellingen met betrekking tot geweld en intimidatie op bedrijfsniveau

Beantwoord de volgende vragen:

- 1) Wat is / zijn de belangrijkste uitdagingen / uitdagingen op uw werkplek?
- 2) Waarom is / zijn dit de belangrijkste uitdaging van je werkplek?
- 3) Wat kan worden gedaan?
- 4) Wat kunnen jij en je collega's doen om de uitdaging (en) aan te gaan?
- 5) Is er iets dat u onmiddellijk kunt doen dat haalbaar is?

## Taak 2

Deel uw ideeën met uw collega's in de groep. Kijk of je ideeën hebt die meer dan eens voorkomen. Maak een lijst van verschillende mogelijke acties en beschrijf ze kort.

## Taak 3

Kies 2-3 van de acties. Bespreek ze en stel een tijdsbestek in.

Nu heeft u een actieplan over geweld en intimidatie tegen vrouwen voor de komende periode.

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- Het vermogen om in te schatten welke maatregelen op de werkplek nodig zijn
- Heeft de opties beoordeeld
- De vaardigheden om een actieplan op te stellen
- Betrokkenheid en motivatie

## Wat nu?

Bereid je voor om je actieplan in de plenaire vergadering in A3.5 te presenteren.





## Voorbeeld A3.4

Om beter de structuur van uw werk vanuit Taak 2 en voor te bereiden op de volgende activiteit, verzamelen uw informatie in een korte beschrijvingsvorm.

Hieronder is er een voorbeeld van een dergelijke korte beschrijvingsvorm gebaseerd op een aantal van de vragen van de Task 1. Vul een formulier voor elk van de acties die u voor te stellen.

**Onthouden!** De inhoud van het formulier en de korte beschrijving hieronder zijn slechts voorbeelden. Uw bevindingen en uw beschrijving kunnen verschillen.

### A3.4. Korte beschrijving van de actie om een maatregel toe te passen tegen geweld en intimidatie op de werkplek.

Doel van de te introduceren maatregel	Om seksistische verbale mishandeling te verminderen
Voor wie is de maatregel bedoeld?	De mannelijke arbeiders die seksistische grappen maken
Wat is de belangrijkste focus en het doel van de actie?	Bewustwording van het effect van seksistische moppen op vrouwelijke werknemers
Wat is de aard van de actie?	Werk uit en toon een zelfgemaakte poster van het gezicht van een vrouw en een boodschap: "Seksistische grappen zijn NIET grappig voor mij!"
Wat is de rol van de deelnemers?	De leden zullen worden gevraagd om: - Zoek een indrukwekkende foto van een vrouw - Print het en plak het op een groot stuk papier - Schrijf het bericht hieronder - Bij de koffiepauze plak je het op de muur
Hoe wordt de maatregel uitgelegd?	De werknemer zal uitleggen dat sommige grappen vernederend zijn voor vrouwen en niet tolereerbaar zijn op de werkplek. Ze zullen al hun collega's vragen om solidair te reageren op deze grappen en zeggen: "Dit is NIET leuk voor vrouwen!"



## Activiteit A3.5

# Communicatie en verspreiding - van het grootste belang



### Vóór de training:

Lees aandachtig de korte beschrijving van de actie. Bedenk hoe je het aan je collega's zou kunnen presenteren. Wat is het probleem? Hoe het zou helpen? Waar wil je op wijzen?

### Tijdens de trainingssessie:

Taak 1 is in de plenaire vergadering; voor taak 2 verdelen in dezelfde kleine groepen als voor A3.4. Taak 3 is individueel werk.

### Uitrusting en materialen:

Papier, pennen, kopie van activiteit A3.5, formulier 3.4, leeragenda

**Tijd voor taak 1** 50 minuten

**Tijd voor taak 2** 20 minuten

**Tijd voor taak 3** 20 minuten

## Taak 1

In de plenaire vergadering de alle actieplannen presenteren en bespreken. Beantwoord voor elke groep de vragen:

1. Komen sommigen van de voorgestelde maatregelen overeen met die van jou?
2. Kom een aantal van de acties overeen met die van jou?
3. Zijn de acties goed gepland in de ingestelde tijd?
4. Hoeveel mensen zitten er in de doelgroep? Hoeveel vrouwen?
5. Is er een chronologische volgorde van de acties of is elke actie gescheiden van de andere?
6. Is er meteen een actie om mee te beginnen?

## Taak 2

Verander in dezelfde kleine groepen van Activiteit A3.4 uw actieplan. Beantwoord de volgende vragen:

1. Denkt je dat de meeste van uw collega's dezelfde visie delen?
2. Denk je dat je allemaal samen kunt handelen?
3. Hoe betrek je de anderen?
4. Kun je uw presentatie verbeteren? How? Hoe?
5. Kun je uw presentatie aanpassen voor een groter publiek? Hoe?

## Taak 3

Bekijk al je werk van het actieplan. Ben je tevreden? Zo nee, waarom niet?

Vul het zelfbeoordelingsformulier voor de cursus in.

Maak een korte samenvatting van de cursus die je aan jouw collega's zult presenteren wanneer u terugkeert naar uw werkplek.

## Tegen het einde van deze activiteit zou u moeten hebben:

- evalueerde wat er is gedaan tijdens de training en
- bereid om een campagne te starten.

## Wat nu?

Maak een afspraak met je vakbondsbestuurder om te bespreken of je de eerste stap in het actieplan kunt zetten.



## Voorbeeld A3.5

Om de uitkomst van de cursus te beoordelen, stellen we hieronder een formulier voor zelfevaluatie voor dat slechts een voorbeeld is. Of het formulier nu wordt gebruikt of nu, evaluatie moet plaatsvinden. We raden aan dat het volgende formulier twee keer wordt ingevuld: de eerste twee kolommen aan het begin van de cursus en de laatste aan het einde.

Vraag	Voor de cursus	Na de cursus
1. Denkt u dat u geweld en intimidatie op de werkplek kunt herkennen?		
2. Denkt u dat u tekenen van huiselijk geweld kunt herkennen bij een van uw collega's?		
3. Weet je wat de juridische en werkplekbepalingen zijn en het beleid inzake geweld en intimidatie?		
4. Weet je wat je moet doen in geval van geweld of intimidatie?		
5. Denk je dat er meer kan worden gedaan?		
6. weet je wat?		
7. Weet je hoe?		
8. Voel je je zelfverzekerd genoeg om met geweld en intimidatie om te gaan? Voeg een score toe van 1 (nee) tot 5 (volledig).		
9. Denk je dat deze training je kan helpen?		

Opmerkingen en aanbevelingen: