



# KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

## BUKU KERJA KEGIATAN

Panduan Pelatihan  
terkait Konvensi ILO tentang  
Kekerasan dan Pelecehan (No. 190) dan  
Rekomendasi (No. 206)



# Daftar Isi

<b>Pengantar</b>	<b>2</b>
<b>Pembelajaran Aktif - Alat dan Praktik yang Baik</b>	<b>3</b>
<b>Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja</b>	<b>11</b>
<b>Kegiatan 1: Memahami Kekerasan dan Pelecehan</b>	<b>13</b>
<b>Kegiatan 2: Memahami Kekerasan Berbasis Gender</b>	<b>15</b>
<b>Kegiatan 3: Memahami K190</b>	<b>17</b>
<b>Aksi Serikat</b>	<b>19</b>
<b>Kegiatan 4: Memetakan Target dan Sekutu dalam Kampanye Meratifikasi K190</b>	<b>23</b>
<b>Kegiatan 5: Membangun Strategi Kampanye</b>	<b>28</b>
<b>Kegiatan 6: Negosiasi untuk meratifikasi K190</b>	<b>31</b>
<b>Kegiatan 7: Memasukkan K190 dan R206 ke dalam Perjanjian Perundingan Bersama dan Kebijakan Tempat Kerja</b>	<b>34</b>
<b>Kegiatan 8: Pengorganisiran lintas batas dengan K190</b>	<b>41</b>
<b>Kegiatan 9: Memasukkan K190 ke dalam Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	<b>45</b>
<b>Kegiatan 10: Menantang Mitos seputar Kekerasan Dalam Rumah Tangga</b>	<b>49</b>
<b>Kegiatan 11: Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagai Isu Serikat</b>	<b>53</b>
<b>Kegiatan 12: Mereformasi budaya serikat kita</b>	<b>54</b>
<b>Kegiatan 13: Melibatkan laki-laki melawan kekerasan dan pelecehan</b>	<b>55</b>

# Pengantar

## Untuk siapa Buku Kerja ini?

Buku kerja ini berisi contoh kegiatan untuk digunakan oleh pendidik SP/SB, perwakilan atau anggota staf yang bertanggung jawab atas pelatihan, pengorganisasian atau kampanye tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019.

## Tujuan Buku Kerja

Buku kerja ini bertujuan untuk menyediakan kegiatan yang dapat membantu Anda dalam

- Merencanakan dan merancang kursus, lokakarya atau pertemuan untuk membahas kekerasan dan pelecehan di dunia kerja
- Merencanakan dan mengorganisir kampanye untuk ratifikasi K190 dan realisasi hak yang dijelaskan dalam K190
- Menggunakan metode pembelajaran aktif yang mendorong keterlibatan dan partisipasi aktif anggota SP/SB dalam kampanye tersebut

## Cara menggunakan Buku Kerja

Buku kerja berisi contoh kegiatan untuk acara pelatihan tentang beberapa isu utama yang tercakup dalam panduan ini.

Anda mungkin dapat menggunakan kegiatan-kegiatan ini:

- Persis sebagaimana disajikan, atau (dapat) disesuaikan agar sesuai dengan keadaan Anda -dimana kegiatan-kegiatan di sini hanya dijadikan cara untuk merangsang gagasan Anda sendiri untuk acara pelatihan
- Dalam pertemuan informal kecil di antara anggota serikat lokal, seminar atau lokakarya nasional, atau acara internasional yang melibatkan aktivis serikat dari lebih dari satu negara

- Dengan pekerja di akar rumput, perwakilan serikat yang berpengalaman, pemimpin nasional terpilih atau anggota staf serikat

Kegiatan-kegiatan ini dirancang untuk membantu Anda dalam mendiskusikan atau mempelajari lebih lanjut tentang beberapa masalah atau gagasan yang dijelaskan dalam panduan, dan untuk mengembangkan rencana tindakan praktis.:

Setiap kegiatan diatur dalam tiga bagian:

- ➔ **CATATAN FASILITATOR**, menjelaskan tujuan dan hasil yang diharapkan dari kegiatan dan menjelaskan langkah demi langkah bagaimana menjalankan kegiatan.
- ➔ **LEMBAR KEGIATAN PESERTA**, yang menjelaskan tujuan sesi dan tugas, termasuk bahan bacaan (atau audio visual) yang mungkin diperlukan. Ini dapat difotokopi atau dicetak untuk dibagikan kepada peserta atau ditampilkan ke layar.  
  
[tersedia online baik dalam PDF dan Word untuk disesuaikan dengan kebutuhan atau diedit]
- ➔ **SUMBER RUJUKAN LEBIH LANJUT** yang mungkin berguna untuk sesi tersebut, seperti video, sumber rujukan pembelajaran atau kampanye, atau materi lain yang memberikan detail lebih lanjut tentang bahasan tersebut.

Kegiatan-kegiatan ini terutama dirancang untuk pertemuan tatap muka dengan menggunakan sumber rujukan minimum selain tersedianya ruang yang cocok untuk belajar, kertas dan pena, dan akses ke printer atau mesin fotokopi.

Namun demikian, terutama pada saat penulisan ini, serikat pekerja/buruh semakin sulit mengadakan pertemuan fisik, baik karena pembatasan pandemi virus corona, kurangnya sumber daya untuk perjalanan dan akomodasi, ataupun kesulitan orang untuk meninggalkan pekerjaan.

Akibatnya, semakin banyak serikat pekerja/buruh yang berupaya memberikan pendidikan dan pelatihan dari jarak jauh melalui internet, terutama melalui penggunaan alat konferensi video yang semakin luas. Ini menawarkan beberapa peluang baru untuk pembelajaran aktif, namun juga memiliki beberapa tantangan yang cukup besar.

# PEMBELAJARAN AKTIF - ALAT DAN PRAKTIK YANG BAIK

## Apakah *pembelajaran aktif* itu?

Semua kegiatan didasarkan pada prinsip **pembelajaran aktif** dalam pendidikan pekerja, berbeda dengan pelatihan berdasarkan kuliah atau instruksi yang disampaikan oleh guru atau ahli kepada audiens pasif.

Banyak prinsip pembelajaran aktif dikembangkan dari ide-ide **pendidikan populer** yang dikembangkan oleh Paulo Freire dan lainnya sebagai alat untuk pembebasan di Amerika Latin tahun 1960-an dan dari tradisi **study circle (pembelajaran kelompok kecil)** Nordik dari awal abad ke-20. Pembelajaran aktif menjadi pendekatan utama pendidikan pekerja dalam gerakan serikat pekerja/ buruh internasional.

Kegiatan belajar aktif dimulai dari pengalaman peserta sendiri dan dibangun dari pengalaman tersebut. Kegiatan harus

- didasarkan atas tugas kerjasama
- dirancang agar para peserta dapat belajar dari satu sama lain, berbagi pengalaman dan ide
- berdasarkan pemecahan masalah dan bekerja sama untuk memecahkan masalah bersama
- bertujuan untuk membangun kepercayaan diri dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam lingkungan yang mendukung
- Menyenangkan dan dengan humor yang baik

Jika memungkinkan, baik dalam beberapa jam atau beberapa hari, kegiatan pembelajaran aktif harus dirancang berdasarkan prinsip *aksi-refleksi-aksi*. Dengan kata lain:

1. Berbagi pengalaman dan ide para peserta (misalnya contoh pengalaman kita tentang kekerasan di tempat kerja)
2. Membandingkan dan membuat generalisasi dari pengalaman-pengalaman tersebut (misalnya, berbagai bentuk kekerasan yang dapat ditemukan di tempat kerja atau sektor kita)
3. (jika dianggap perlu) Perkenalkan dan diskusikan analisis, pengalaman, atau ide dari pihak luar/ eksternal (misalnya video serikat pekerja/ buruh tentang kesaksian pekerja atau presentasi hasil penelitian)
4. Diskusikan apa yang telah dipelajari, setelah mengetahui hal tersebut, apa hal baru yang akan kita lakukan atau sesuatu yang hasilnya berbeda, baik secara individu maupun kolektif - termasuk penyusunan rencana aksi individu dan / atau kolektif.

Pembelajaran aktif bersifat demokratis. Peserta harus diperlakukan dengan rasa hormat dan bekerja bersama untuk mengambil keputusan, dan diskusi harus menjadi ruang yang aman di mana setiap orang harus didorong untuk dapat mengungkapkan ide, keraguan dan ketakutan mereka. Terlepas dari materi pelajaran, pembelajaran aktif harus menjadi model prinsip dan perilaku demokratis serikat pekerja/buruh.

## Mengelola diskusi

Sebagian besar pembelajaran aktif didasarkan pada diskusi antar peserta, baik dalam kelompok kecil (biasanya empat hingga enam orang) atau dalam sesi pleno yang lebih besar. Sangat penting untuk mengelola diskusi demi memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan berkontribusi dan didengarkan, mempertahankan fokus yang cukup untuk mencapai tujuan sesi, dan mencapai kesimpulan yang positif.

- Mulai dengan memperkenalkan topik bahasan dan tujuan setiap sesi secara singkat dan jelas
- Biarkan diskusi mengalir dan jangan biarkan siapa pun mendominasi diskusi, termasuk ketua atau fasilitator. Pastikan Anda mengetahui orang-orang yang tidak berkontribusi, dan dorong atau tarik mereka untuk aktif bergabung
- Jika konflik muncul di antara peserta, tengahi mereka dengan tenang dan tegas. Jika mereka tidak dapat sepakat, setidaknya buat mereka bisa menghormati hak satu sama lain atas pendapat mereka
- Hindari diskusi yang terlalu abstrak atau terlalu umum dengan meminta peserta memberikan contoh konkret dari pengalaman mereka sendiri
- Di akhir diskusi, soroti setiap tindakan yang diusulkan atau kesimpulan utama yang muncul dari diskusi
- Pastikan ponsel setiap orang dimatikan selama sesi - tidak hanya di-mute. Bahkan Sekretaris Jenderal serikat pekerja/buruh dapat dapat bertahan selama satu atau dua jam tanpa ponsel mereka.
- Pastikan peserta didisiplinkan tentang ketepatan waktu. Sangat tidak sopan terlambat dan membuat orang menunggu!

## Kerja kelompok

Pembelajaran aktif sering kali melibatkan diskusi/kerja dalam kelompok kecil. Ini memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan untuk berkontribusi, memungkinkan peserta untuk mengenal satu sama lain, mendorong kepercayaan diri dan solidaritas, serta membantu mengurai program dengan lebih banyak variasi percakapan.

“Ide bagus membutuhkan oksigen untuk bernafas.” Kerja kelompok umumnya digunakan untuk memungkinkan peserta mendiskusikan masalah secara lebih mendalam, dan dengan lebih banyak keterlibatan pribadi dari pengalaman mereka sendiri. Tetapi kegiatan kelompok juga dapat memberikan waktu dan ruang untuk sekadar merenungkan apa yang baru saja dipelajari, dan secara informal berbagi reaksi dengan orang lain, terutama mungkin setelah sesi yang sangat menuntut (berat) atau setelah banyaknya banyak ide atau informasi baru yang diberikan.

Pengalaman menunjukkan bahwa kelompok yang paling efektif terdiri dari 4-6 orang. Penting untuk memikirkan secara hati-hati tentang pemilihan kelompok, dengan mempertimbangkan keseimbangan gender (atau kelompok gender tunggal), dinamika kelompok (misalnya menempatkan dua laki-laki untuk biar ada persaingan di kelompok yang sama), usia dan tingkat pengalaman, sektor dan tempat kerja, dll. Juga dimungkinkan misalnya, untuk menggabungkan perwakilan serikat baru dengan perwakilan serikat yang lebih berpengalaman guna mendorong pembelajaran di antara mereka, atau menempatkan mereka yang memiliki pengalaman yang sebanding di satu kelompok.

Ada berbagai cara untuk mengatur peserta ke dalam kelompok:

- Dengan **memilih-sendiri**. Ini mungkin yang paling tepat ketika kelompok diminta untuk membahas aspek-aspek terpisah yang berbeda dari diskusi yang lebih luas. Peserta dapat memilih mana yang menurut mereka paling menarik atau relevan dengan pengalaman mereka. Mungkin, misalnya, dalam sesi tentang pekerja rentan, Anda mungkin ingin mengalokasikan diskusi tentang migran,

perempuan, agama dan etnis minoritas, dan penyandang disabilitas ke kelompok yang berbeda.

- **Secara acak.** Jika misalnya Anda ingin menyusun menjadi lima kelompok, mintalah semua peserta bergantian menyebutkan angka dari satu sampai lima. Nomor yang diucapkan peserta akan menjadi nomor kelompok yang akan mereka ikuti. Cara lainnya, ambil kelompok pertama yang terdiri dari empat orang dan katakan bahwa mereka berada di kelompok 1, empat orang kedua di Kelompok 2, dan seterusnya.
- **Tentukan sebelumnya.** Masukkan peserta ke dalam kelompok2 sesuai daftar dan berikan daftar kepada peserta. Ini mungkin sangat penting ketika bekerja di lingkungan multibahasa (lihat di bawah); ketika ada kebutuhan untuk membandingkan atau melihat perbedaan pengalaman dari serikat, negara, sektor atau tempat kerja yang berbeda; mencampur peserta berpengalaman dan yang kurang berpengalaman; atau mengelola dinamika kelompok yang sulit.

Sebaiknya gunakan metode yang berbeda dalam sebuah program dan hindari pengulangan metode yang sama dalam menentukan kelompok jika memungkinkan.

Mengetuai, memimpin, dan mencatat diskusi kelompok yang baik sangatlah penting. Pencatatan yang baik tidak hanya membantu kelompok dalam melaporkan kembali di sesi pleno, tetapi juga memberikan catatan yang dapat dikonsolidasikan dengan catatan dari kelompok lain menjadi laporan yang kaya dari acara secara keseluruhan.

- Pastikan setiap kelompok memilih seorang peserta untuk memimpin diskusi dan seseorang yang bertanggung jawab untuk mencatat dan mempresentasikan hasilnya di diskusi pleno.
- Jika sumber daya tersedia dan jika sesuai dengan acara, tunjuk fasilitator berpengalaman dan pelapor untuk memimpin setiap kelompok dan membuat catatan terperinci.

## Acara multibahasa

Kegiatan yang melibatkan berbagai bahasa menghadirkan beberapa tantangan untuk pembelajaran aktif, terutama ketika penerjemahan simultan (langsung) diperlukan. Kecuali ada beberapa penerjemah yang tersedia, ini akan membatasi kemampuan kita jika dalam kelompok kecil ada bahasa yang berbeda dan membatasi pergerakan fisik peserta yang fleksibel di sekitar ruangan. Hal ini juga dapat mempersulit peserta untuk berkonsentrasi pada diskusi, terutama ketika menghadapi masalah teknis yang kompleks, dan umumnya memperlambat segalanya - yang perlu dipertimbangkan saat merencanakan sesi.

Penting juga untuk diingat bahwa penerjemahan merupakan tugas yang menghendaki keterampilan yang tinggi, sangat menuntut dan melelahkan. Fasilitator perlu memastikan bahwa harus sering ada waktu istirahat dalam program agar penerjemah dapat beristirahat. Ingatlah bahwa harus selalu ada dua penerjemah per bahasa, sehingga memungkinkan mereka untuk berbagi pekerjaan sebagai sebuah tim. Tentunya, perlu diingat bahwa menyewa peralatan dan penerjemahan profesional bisa sangat mahal.

- Bicaralah dengan penerjemah sebelum acara untuk membantu mereka memiliki pemahaman yang baik tentang tujuan, program, peserta dll, dan berikan salinan presentasi, kegiatan yang direncanakan dan materi latar belakang. Jika istilah teknis kemungkinan besar akan digunakan dalam presentasi dan diskusi, akan berguna untuk memberikan daftar istilah.
- Anda mungkin akan beruntung jika dapat menemukan penerjemah yang berpengalaman dalam bekerja dengan gerakan serikat pekerja/ buruh dan akrab dengan terminologi dan budaya kita. Jika tidak, berhati-hatilah dalam memberikan pengarahan yang menyeluruh, dan mungkin meminta seseorang untuk diam-diam memantau penerjemahan mereka untuk memeriksa bahwa tidak ada kesalahan atau kesalahpahaman yang besar.
- Pastikan pengaturan tempat duduk memungkinkan penerjemah dapat melihat semua peserta.

- Berpartisipasi dalam sebuah acara dengan penerjemahan simultan adalah keterampilan yang dipelajari dan dapat membuat risih pada awalnya. Untuk acara yang sangat penting, dan sumber dayanya memungkinkan, pertimbangkan untuk menjalankan sesi pengarahan / pelatihan bagi peserta baru sebelum sesi pembukaan.
- Secara berulang, sarankan peserta untuk berbicara dengan jelas dan perlahan, dan berhati-hati dengan menyebut budaya yang mungkin tidak dipahami oleh orang lain. Sangat baik untuk mempertahankan rasa humor, tetapi ingatlah bahwa lelucon sering kali dapat disalahpahami atau sulit diterjemahkan.
- Jika peralatan teknis yang diperlukan tersedia, ada banyak ruang dan penerjemah bersedia, pertimbangkan untuk menggunakan penerjemahan berbisik (jarak dekat), yakni penerjemah dapat bekerja di dalam ruangan, dan tidak dibatasi oleh bilik kedap suara. Meskipun mungkin tidak nyaman bagi penerjemah, atau dapat mengganggu peserta lain, penerjemahan berbisik (jarak dekat) dapat membantu mengurangi formalitas dan memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi peserta untuk bisa bergerak di sekitar ruangan, dari kelompok ke kelompok, dll.
- Mengidentifikasi peserta atau relawan dengan beberapa keterampilan bahasa yang mungkin bersedia membantu dengan penerjemahan dalam pertemuan tidak resmi di malam hari.
- Berhati-hatilah dalam mendesain presentasi untuk memastikan bahwa presentasi tersebut sesuai untuk audiens multibahasa dengan penerjemahan (lihat *Mati karena PowerPoint*, di bawah).
- Berhati-hatilah dalam menggunakan video dalam program tersebut, yang bisa sangat sulit untuk diterjemahkan, kecuali video tersebut memiliki teks penerjemahan di bagian bawahnya, atau memiliki dialog dan sulih suara yang sangat terbatas.

## Pembicara luar

Anda mungkin ingin mengundang pembicara dari luar ke acara Anda, orang yang mungkin memiliki pengalaman atau pengetahuan berharga tentang kekerasan dan pelecehan atau kampanye efektif untuk menentang kekerasan, atau orang-orang yang memiliki posisi berkuasa atau berpengaruh yang mungkin bersedia membantu kampanye - untuk ratifikasi, misalnya.

Mungkin penting untuk berdiskusi sebelumnya dengan calon pembicara demi memastikan bahwa mereka memahami sifat acara (misalnya, bukan seminar akademis) dan bahwa mereka dapat berbicara kepada peserta dengan gaya yang saling menghormati, dekat, dan menarik.

Selalu ada bahaya bahwa pembicara yang diundang akan merasa harus menyampaikan ceramah atau presentasi yang panjang. Penting untuk merencanakan ke depan dengan ide-ide tentang bagaimana menghindari hal ini dan memaksimalkan kesempatan peserta untuk melibatkan pembicara dalam diskusi. Misalnya, minta pembicara tamu untuk tidak menyiapkan presentasi atau pidato, tetapi lakukan kegiatan sebelum kedatangannya untuk disepakati tentang pertanyaan terpenting yang dimiliki peserta untuknya, dan mendasarkan sesi di seputar pertanyaan tersebut. Jika ada lebih dari satu pembicara, mungkin bisa menggunakan diskusi panel dengan pengarah acara yang tegas (sebaiknya salah satu peserta), berikan batasan waktu yang ketat untuk menjawab setiap pertanyaan dan dorong debat di antara mereka.

## Mati karena PowerPoint

PowerPoint, atau perangkat lunak serupa untuk presentasi, adalah alat yang sangat berguna dalam pendidikan pekerja. Di sisi lain, jika digunakan dengan buruk dapat menjadi bencana: presentasi panjang dengan lusinan slide yang dipenuhi dengan teks yang padat, gambar dan grafik yang rumit; program presentasi PowerPoint yang ditampilkan satu per satu, presentasi yang berlangsung selama 55 menit, hanya menyisakan lima menit untuk diskusi; mencoba membaca apa yang ada di layar sambil mencoba berkonsentrasi pada apa yang dikatakan pembicara... merupakan kebalikan dari pembelajaran aktif.

Presentasi PowerPoint yang buruk khususnya akan menjadi kontra-produktif dalam acara multibahasa atau dengan kelompok yang tidak bekerja dalam bahasa pertama mereka sendiri. Jika banyak kata yang ditampilkan di layar, penerjemah dipaksa untuk memilih apakah akan menerjemahkan kata-kata yang tertulis atau menerjemahkan apa yang dikatakan pembicara, yang pasti akan menyebabkan kebingungan.

- **Lebih disukai, sama sekali tidak menggunakan kata-kata pada slide - hanya foto dan grafik untuk mengilustrasikan apa yang sedang dikatakan, dan tentu saja tidak lebih dari selusin kata per slide.**
- Jika kata-kata ada di layar, bacakan dengan lantang sehingga peserta (dan penerjemah) tidak mencoba membaca dan mendengarkan hal yang berbeda pada saat yang bersamaan.
- Bagikan catatan dan informasi lebih lanjut **setelah** presentasi, dan jangan bagikan sebelum atau selama presentasi, untuk menghindari kebingungan dalam menonton dan mendengarkan presentasi sambil membaca hand-out (lembar pegangan).
- Berikan banyak dorongan, waktu dan kesempatan bagi orang untuk melakukan interupsi dengan pertanyaan dan komentar singkat.

## Menggunakan video

Ada banyak video yang dapat merupakan alat yang sangat baik untuk menambah variasi pada program pendidikan, memperkenalkan ide-ide baru, atau merangkum masalah yang kompleks dalam format yang dapat dicerna dan mudah dipahami. Video juga merupakan sarana yang sangat baik untuk menyampaikan suara pekerja lain ke dalam ruangan. Mereka dapat ditampilkan sendiri atau juga dapat disematkan dalam presentasi PowerPoint.

Sumber rujukan yang disarankan dalam panduan ini termasuk video yang diproduksi oleh beberapa Federasi Serikat Global atau afiliasinya yang tersedia secara gratis untuk diunduh dan digunakan dalam acara pendidikan - mungkin untuk merangsang diskusi dalam suatu kegiatan atau merangkum poin-poin penting yang penting. Beberapa mungkin berguna untuk ditampilkan di awal untuk membangun suasana acara atau ditampilkan di akhir untuk membuat orang terinspirasi dan bersemangat.

- Umumnya disarankan untuk menggunakan video pendek - mungkin tidak lebih dari sepuluh menit. Untuk video yang lebih panjang dan film berdurasi panjang, mungkin lebih baik untuk menampilkannya sebagai sesi opsional di malam hari atau selama istirahat makan siang.
- Pastikan tidak ada masalah dengan persoalan bahasa (lihat di atas) dan teks penerjemahan di bawahnya terlihat jelas untuk semua orang di ruangan itu.
- Sebagian besar video tersedia melalui internet, terutama di YouTube, tetapi jelas membutuhkan akses internet yang baik untuk bisa ditonton langsung selama acara berlangsung. Jika memungkinkan, unduh video sebelum sesi, dan periksa apakah semuanya dapat berjalan dengan baik!

## Merencanakan program

Pembelajaran aktif bersifat interaktif, sehingga program harus sefleksibel mungkin untuk memungkinkan adanya perubahan sebagai respons terhadap tuntutan peserta dan dinamika diskusi. Meskipun demikian, penting untuk merencanakan dengan hati-hati, dan menyediakan program yang menetapkan aliran ide dan subjek yang diinginkan, bahkan jika ini akan diubah saat diskusi berlangsung.

Pertimbangkan untuk mempersiapkan dua program - satu untuk fasilitator dengan rincian sumber daya yang dibutuhkan, penetapan waktu rinci, catatan tentang pengaturan praktis atau teknis dll, dan satu lagi yang merangkum jadwal acara untuk peserta.

Tinjau kemajuan selama acara dan ubah program sesuai kebutuhan. Beberapa sesi pasti akan terlindas oleh sesi lainnya, maka sangat penting untuk memastikan bahwa sesi penting menjelang akhir program tidak hilang karena kurangnya waktu, sehingga jadwalnya perlu disesuaikan.

Secara khusus, berikan waktu yang cukup untuk memasukkan

- **Banyak rehat pendek.** Betapapun menarik atau menghiburnya suatu program, kita akan mudah sekali lelah dan kehilangan konsentrasi, terutama bila beraktivitas melalui penerjemah. Idealnya harus ada istirahat setiap satu jam atau lebih, meskipun hanya untuk beberapa menit - misalnya ketika peserta dipecah menjadi beberapa kelompok atau dibawa kembali ke diskusi pleno. Pertimbangkan untuk menggunakan latihan atau permainan pemecah kebekuan (ice breaking) singkat yang membuat kita harus bergerak sejenak untuk menghentikan sesi statis yang panjang. Mungkin berguna untuk memberikan rekap cepat setelahnya - ringkasan singkat dari poin utama yang didiskusikan sebelum rehat sejenak tersebut.

- **Perkenalan.** Idealnya harus ada waktu di awal program bagi semua peserta untuk saling memperkenalkan diri. Ini selalu membutuhkan waktu lebih lama dari yang Anda pikirkan, terutama bagi semua orang untuk memperkenalkan diri mereka dalam acara besar. Ada berbagai teknik kreatif untuk membantu proses ini, termasuk kegiatan kelompok singkat, kegiatan memecahkan kebekuan (ice breaking), dll.
- **Menyampaikan harapan dan hasil yang diinginkan.** Waktu harus dialokasikan untuk diskusi tentang apa yang memotivasi peserta menghadiri acara (misalnya didorong oleh serikat mereka), apa yang mereka harapkan untuk bisa dipelajari (misalnya bagaimana menangani kasus pelecehan di tempat kerja), dan hasil apa yang mereka inginkan (misalnya agar lebih percaya diri untuk berkampanye melawan kekerasan). Jika ada cukup waktu, ini bisa menjadi satu aktivitas tersendiri. Jika tidak, itu bisa disatukan dengan perkenalan peserta. Penting untuk mencatat poin-poin utama yang diangkat, karena akan menjadi dasar evaluasi acara.
- **Kesadaran adanya ketidaksetaraan dan rasa hormat.** Penting untuk memulai semua kegiatan pembelajaran dengan diskusi tentang saling menghormati dan kesetaraan. Ini dapat dicapai melalui aktivitas terstruktur (terutama jika peserta memiliki sedikit pengalaman sebelumnya tentang pendidikan serikat pekerja/buruh), diskusi terbuka atau pengingat tentang kebijakan kesetaraan serikat. Beberapa serikat pekerja/buruh telah mengembangkan materi yang digunakan dalam semua program pendidikan khusus untuk tujuan ini, yang dapat dikirim ke peserta sebelumnya atau diperkenalkan di awal program. Tujuannya adalah untuk memungkinkan peserta menyadari bias bawah sadar mereka berdasarkan jenis kelamin, etnis, usia, agama, latar belakang pendidikan atau faktor lain, dan membangun konsensus tentang saling menghormati, toleransi, dan berperilaku baik.

- **Rencana tindak lanjut.** Semua pembelajaran aktif harus diarahkan pada rencana tindakan, baik untuk setiap peserta (misalnya apa yang harus segera dilakukan di tempat kerja untuk mengangkat masalah kekerasan dan pelecehan) atau untuk semua peserta secara keseluruhan (misalnya rencana kampanye yang disepakati untuk ratifikasi K190). Waktu perlu disediakan untuk aktivitas membuat rencana tindak lanjut individu dan / atau kelompok menjelang akhir acara, atau jika tidak, agenda ini bisa saja dihilangkan karena kurangnya waktu atau kelelahan.
- **Evaluasi.** Di akhir acara, waktu harus dialokasikan bagi peserta untuk mengevaluasi pengalaman mereka, berdasarkan hasil yang diinginkan yang dijelaskan di awal. Dalam acara informal singkat, ini hanya untuk mengingatkan semua orang tentang harapan mereka dan mendiskusikan sejauh mana harapan tersebut telah tercapai. Program yang lebih panjang dapat dievaluasi melalui diskusi dalam kegiatan kelompok dan / atau kuesioner yang harus diisi oleh masing-masing peserta.

## Lingkungan belajar aktif

Perhatian diperlukan untuk memastikan bahwa tempat acara sudah sesuai untuk acara pembelajaran aktif. Untuk tujuan kepraktisan (katering, akomodasi, fasilitas pertemuan, dll.), hotel sering kali merupakan pilihan paling jelas jika ada anggaran yang memadai untuk menutupi biaya, tetapi kantor serikat, pusat-pusat komunitas, dan ruang lain juga dapat digunakan, selama hal-hal dasarnya tersedia. Tentunya, tempat acara harus tenang dan aman.

- **Ruang pertemuan.** Idealnya, harus ada satu ruangan yang cukup besar untuk menampung semua peserta, dengan ruang ekstra untuk memudahkan akses dan fleksibilitas, ditambah ruangan lain di dekatnya untuk diskusi kelompok kecil. Jika tidak, satu ruang besar yang dapat dengan nyaman menampung beberapa kelompok kecil berkumpul tanpa gangguan.
- **Pengaturan tempat duduk.** Penting agar kursi dan meja tidak menempel permanen di lantai dan dapat dengan mudah dipindahkan di sekitar ruangan untuk mengatur ulang tempat duduk. Hindari tata letak 'gaya teater', di mana peserta duduk berbaris menghadap 'meja atas' seperti ke arah pembicara dan pejabat tinggi, tetapi atur tempat duduk sehingga semua orang dapat melihat satu sama lain - dalam lingkaran (untuk acara kecil), atau 'gaya kabaret', dimana setiap orang duduk dalam kelompok kecil di sekitar meja yang diatur dalam lingkaran atau bentuk tapal kuda. Penting bahwa pelatih berada di permukaan dengan ketinggian yang sama dengan peserta, oleh karena itu hindari panggung dan platform yang lebih tinggi. Adalah baik jika dapat berpindah-pindah dan menciptakan lingkungan yang lebih personal.
- **Peralatan dan fasilitas.** Akan baik sekali bila dapat menggunakan ruangan di mana terdapat dinding atau permukaan polos yang tersedia untuk pajangan kertas plano/flipchart, poster, kartu, atau bahan lainnya, jika tidak, pastikan ada papan pajangan. Jika menggunakan presentasi atau video PowerPoint, Anda memerlukan laptop, proyektor, dan layar atau dinding kosong. Anda juga hampir pasti membutuhkan akses wi-fi yang andal. Anda harus berada di ruangan

---

setidaknya 30 menit sebelum pertemuan dimulai untuk memeriksa konektivitas dan bahwa ada kabel yang tepat untuk menghubungkan komputer ke proyektor. Ini sangat penting!

- **Kertas dan pena.** Peserta membutuhkan pulpen dan spidol, kertas catatan, lencana nama, dan kertas flipchart/ plano. Jika memungkinkan, berikan kartu untuk nama di atas meja agar peserta dapat menulis dan menampilkan namanya sendiri agar orang lain - terutama fasilitator - dapat melihat dengan jelas.

## Lingkungan belajar aktif digital

---

Pada saat penulisan ini, pandemi COVID-19 memaksa banyak serikat untuk memikirkan cara alternatif disamping pembelajaran tatap muka tradisional.

Meskipun buku kerja ini terutama dirancang untuk mendukung pembelajaran tatap muka dengan sumber daya yang minimal, ada kemungkinan untuk setidaknya beberapa kegiatan disesuaikan melalui pembelajaran daring/online, terutama dalam penggunaan konferensi video atau 'webinar'.

Bekerja di lingkungan digital menawarkan peluang baru bagi orang-orang untuk dapat berpartisipasi dari rumah atau dari tempat kerja, secara masif mengurangi biaya perjalanan dan akomodasi di acara nasional atau internasional. Hal ini juga membuat lebih mudah untuk memiliki pembicara tamu, kontributor eksternal atau peserta lain dalam diskusi, termasuk dari negara lain.

Anda juga dapat saling terhubung dengan kelompok-kelompok yang bertatap muka di lokasi yang berbeda sehingga dapat bekerja bersama dan berbagi ide. Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF), misalnya, menggunakan ini untuk mengadakan acara regional atau internasional yang menghubungkan sesi pendidikan tatap muka yang diadakan secara bersamaan oleh serikat yang berafiliasi di berbagai negara - berbagi pengalaman, ide, dan rencana aksi. Perangkat lunak konferensi juga memiliki kemampuan untuk memfasilitasi penerjemahan simultan.

Di sisi lain, tanpa tatap muka, jauh lebih sulit membangun suasana belajar bersama dan rasa solidaritas antar peserta. Jauh lebih sulit bagi peserta untuk berbicara secara informal dan mengenal satu sama lain, seperti yang seharusnya Anda dapat makan bersama atau mengantri rame-rame untuk minum teh saat rehat sore. Juga lebih melelahkan untuk duduk di depan layar komputer.

Di banyak serikat, banyak anggota dan aktivis tidak memiliki akses internet yang baik atau pasokan listrik yang dapat diandalkan, dan biaya kuota seluler bisa sangat tinggi.

- 
- Jika peserta tidak memiliki sumber daya atau keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi di rumah atau di tempat kerja, dimungkinkan untuk mengatur ruang (balai pertemuan masyarakat, kantor serikat, kafe, hotel lokal dll) untuk kelompok kecil bisa bertemu tatap muka dan berbagi koneksi daring/online ke acara regional, nasional atau internasional yang lebih besar.
  - Berikan waktu dalam program untuk memecahkan masalah teknis yang tak terhindarkan
  - Pengalaman menunjukkan bahwa sesi daring/online tidak boleh lebih dari dua jam, ini adalah saat di mana peserta kehilangan konsentrasi.
  - Ada baiknya pembagian peran terpisah untuk fasilitator (untuk memandu program, memimpin diskusi, dll.) dan *host* yang bertanggung jawab urusan teknis untuk memantau sesi daring, mendukung peserta dengan bantuan teknis, untuk memungkinkan peserta mengajukan pertanyaan dan memberikan kontribusi, dll.
  - Jika menyertakan orang-orang dari negara lain, penting untuk menjadwalkan program buat memaksimalkan partisipasi lintas zona waktu
  - Ingatlah untuk mendapatkan izin dari semua peserta jika sesi akan direkam.

# Aktivitas 1

## Memahami Kekerasan dan Pelecehan

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 1 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Flipchart/ Kertas plano
- Spidol

#### Tujuan

- Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk membantu peserta lebih memahami apa yang dimaksud dengan kekerasan dan pelecehan.

#### Tugas

Atur peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Bacakan atau minta peserta untuk membaca 'Apa itu kekerasan dan pelecehan' pada halaman X dan mintalah setiap kelompok untuk mendiskusikan pertanyaan dan mencatat jawaban di kertas plano/ flipchart. Mintalah setiap kelompok untuk melaporkan/ mempresentasikan hasil diskusi mereka. Bergantung pada sifat kelompok, pertimbangkan untuk memberikan saran tentang sektor, pengaturan kerja atau pekerjaan yang harus didiskusikan setiap kelompok. Video 'apa itu kekerasan' bisa menjadi alat yang berguna untuk membantu diskusi.

Setelah setiap kelompok mempresentasikan ke pleno, dan setiap orang memiliki kesempatan untuk menanggapi dan berdiskusi lebih lanjut, minta semua orang untuk mempertimbangkan apa yang telah mereka pelajari dari presentasi, dan apa yang sekarang akan mereka lakukan secara berbeda untuk merespon pertanyaan tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja atau sektor mereka.

1

Aktivitas:

## Memahami Kekerasan dan Pelecehan

### Tujuan

Untuk membantu kita lebih memahami kekerasan dan pelecehan, berbagi pengalaman kita tentang kekerasan dan pelecehan, dan mengidentifikasi berbagai jenis kekerasan dan pelecehan yang kita hadapi dalam kehidupan kerja kita.

Siapapun bisa mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Namun jenis kekerasan yang dihadapi pekerja dapat berbeda tergantung pada situasi kerja, sektor, dan pekerjaan. Ingat, kekerasan dan pelecehan berakar pada sistem kuasa dan kendali. Perbedaan dalam kekuasaan/ kuasa - apakah itu secara hierarkis, atau berdasarkan jenis kelamin, ras atau kelas, akan menuntun pada kekerasan dan pelecehan.

### Tugas

Bekerja dalam kelompok kecil. Bacalah dan bahaslah setiap pertanyaan berikut berdasarkan pengalaman Anda sendiri.

1. Apa saja jenis kekerasan dan pelecehan yang dihadapi pekerja di sektor, pekerjaan, atau tempat kerja kita? (mis. pelecehan fisik, kekerasan psikologis, pelecehan seksual)
2. Siapa yang melakukan kekerasan (pelaku)? Mengapa?
3. Siapa korbannya? Pekerja mana di sektor kita yang lebih rentan atau menghadapi risiko lebih besar?
4. Ketidaksetaraan/ ketimpangan kuasa yang bagaimana yang menyebabkan kekerasan dan pelecehan ini?
5. Pengaturan, sistem dan struktur kerja apa yang meningkatkan kemungkinan kekerasan? "
6. Apa dampaknya bagi korban?
7. Apa dampaknya pada tempat kerja kita, serikat kita dan masyarakat kita?

Menggunakan kertas flipchart/ plano, buat daftar jawaban Anda untuk setiap pertanyaan, dan persiapkan presentasi kepada pleno secara keseluruhan untuk diskusi.

### Sumber Rujukan Lebih Lanjut

- **Video: 'Kekerasan di Tempat Kerja', UNI Global Union, 2010**

Video ini menjelaskan penyebab dan jenis kekerasan dan pelecehan yang dihadapi pekerja. <https://youtu.be/VmswHjRioeg>

# Kegiatan 2

## Memahami Kekerasan Berbasis Gender

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 90 menit

#### Alat yang dibutuhkan:

- Dua set kartu berwarna berukuran kartu pos
- Spidol
- Pin, selotip atau karet perekat (misalnya BluTac)
- Ruang dinding atau papan pajangan yang cukup untuk memajang kartu-kartu
- Kertas flipchart/ plano

#### Tujuan:

- memahami lebih dalam perbedaan antara gender dan jenis kelamin, serta karakteristik dan penyebab kekerasan berbasis gender.

#### Tugas : Bagian 1

1. Atur peserta ke dalam kelompok, berikan setiap kelompok dua tumpukan kartu, mungkin setiap tumpukan berisi 20 kartu.
2. Minta peserta untuk memikirkan contoh karakteristik/ sifat umum, termasuk perilaku, peran dan pekerjaan, perempuan dan laki-laki, dan catat setiap contoh pada kartu berkode warna untuk laki-laki atau perempuan.
3. Siapkan dua tempat pajangan untuk tempat menempel - satu bertanda 'lebih banyak kuasa' dan yang lainnya bertanda 'lebih sedikit kuasa'.
4. Setelah selesai dengan mengisi kartu, mintalah setiap kelompok untuk mendiskusikan apakah karakteristik/ sifat, pekerjaan, dll. terkait dengan kuasa yang lebih besar atau kuasa yang lebih kecil, dan kemudian tempelkan atau sematkan setiap kartu di tempat menempel yang sesuai.
5. Kumpulkan peserta di sekitar pajangan dan minta mereka untuk mengelompokkan kartu dalam tema luas di setiap area pajangan (pekerjaan, sikap, karakteristik/ sifat, perilaku, dll).
6. Untuk setiap tema, tanyakan dan diskusikan apakah karakteristik/ sifat dan peran ini ditentukan oleh jenis kelamin kita, atau apakah itu stereotip gender yang dipaksakan oleh masyarakat.

## 2

- 
7. Kemudian, minta peserta untuk mempertimbangkan bagaimana perbedaan kekuasaan/kuasa berbasis gender ini berkontribusi pada ketidaksetaraan dan kekerasan berbasis gender.
  8. Dalam diskusi pleno, diskusikan: 'Apa akar penyebab kekerasan dan pelecehan berbasis gender?' (Anda juga dapat memberi mereka 'apa akar penyebab kekerasan dan pelecehan berbasis gender' di halaman XX untuk dibaca sebelumnya)
  9. Dengan menggunakan kertas flipchart, buat tabel dengan kata 'alasan' di bagian atas dari satu kolom dan 'penyebab' di atas kolom lainnya. Buat daftar semua faktor yang disoroti peserta di kolom yang sesuai di tabel dan tanyakan kepada kelompok apakah mereka setuju atau tidak.

## Memahami Kekerasan dan Pelecehan

### Tugas

Dalam kelompok kecil, pikirkan contoh karakteristik/sifat umum, termasuk perilaku, peran, dan pekerjaan, perempuan dan laki-laki, dan catat setiap contoh pada salah satu kartu berkode warna untuk laki-laki atau perempuan.

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut untuk membantu diskusi dan berbagi pengalaman Anda.

1. Kepribadian atau perilaku seperti apa yang diharapkan ada pada diri seorang laki-laki dalam masyarakat? Bagaimana dengan perempuan?
2. Aktivitas apa yang dianggap khusus untuk (identik dengan) laki-laki dan perempuan?
3. Jenis pekerjaan apa yang dianggap harusnya dikerjakan oleh perempuan? Bagaimana dengan laki-laki?
4. Peran apa yang dianggap harus dilakukan oleh laki-laki di rumah? Bagaimana dengan perempuan?

### Bagian 2

1. Atur peserta ke dalam kelompok baru. Pertimbangkan apakah akan dibuat kelompok campuran atau khusus perempuan dan khusus laki-laki
2. Dengan menggunakan kertas flipchart dan pulpen yang disediakan, mintalah setiap kelompok untuk berdiskusi dan mencatat berbagai jenis atau contoh kekerasan dan pelecehan berbasis gender.
3. Minta setiap kelompok untuk memilih seseorang mempresentasikan kesimpulan dari diskusi mereka.
4. Simpulkan bersama-sama terkait tema utama dari presentasi, dan sajikan ringkasan dari jenis-jenis utama dari kekerasan berbasis gender, dengan mengacu pada panduan di halaman XX (*Jenis kekerasan berbasis gender*):
  - a. Kekerasan dan pelecehan seksual
  - b. Kekerasan dan pelecehan fisik
  - c. Kekerasan dan pelecehan psikologis
  - d. Kekerasan ekonomi
  - e. Kekerasan struktural
  - f. Kekerasan dalam rumah tangga
5. Ketika setiap orang memiliki kesempatan untuk menanggapi dan berdiskusi lebih lanjut, minta semua orang untuk memikirkan kembali apakah ini telah mengubah persepsi mereka tentang kekerasan berbasis gender, dan apa yang sekarang akan mereka lakukan secara berbeda ketika menanggapi pertanyaan tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja atau sektor mereka.

### Sumber Rujukan lebih lanjut

- **Video: 'Apa itu kekerasan?', UNI Global Union, 2013**

Video ini membahas penyebab kekerasan berbasis gender, dan pengaruhnya terhadap kehidupan pekerja.

<https://youtu.be/VV9PZ4as-JFQ>

- **Video: 'Pelecehan Seksual', UNI Global Union, 2018**

Dalam video ini para pekerja menceritakan pengalaman mereka tentang pelecehan seksual.

<https://youtu.be/HuOzoll-f3Rw>

- **Kuis: 'Pelecehan Seksual', UNI Global Union**

Kuis ini memungkinkan pekerja untuk menguji pengetahuan mereka tentang pelecehan seksual di tempat kerja.

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

# Aktivitas ③

## Memahami K190

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 2 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Jumlah salinan teks lengkap K190 yang memadai untuk dibagikan ke semua peserta

#### Tujuan

- Untuk memotivasi peserta agar memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang dikatakan oleh K190 dan mengapa itu penting, dan untuk memikirkan bagaimana K190 dapat digunakan sebagai alat kampanye.

#### Tugas

Bergantung pada keragaman peserta dan waktu yang tersedia, berikan kepada setiap peserta salinan dari *Panduan Mini K190 & R206* ITUC ([https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)) atau teks aslinya dari K190. Minta mereka untuk membaca teks dan mendiskusikan pertanyaan-pertanyaannya. Mintalah setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi hasil diskusi.

Setelah presentasi, pimpin diskusi tentang aspek apa yang paling penting dari Konvensi ini. Bagian '*Mengapa K190 sangat mengebrak*' juga dapat membantu dalam hal ini.

## Memahami K190

### Tujuan

Untuk memotivasi pemahaman dan pentingnya Konvensi Kekerasan dan Pelecehan K190.

### Tugas

Bekerja dalam kelompok kecil, pikirkan Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, seperti yang dijelaskan dalam dokumen yang disediakan. Jika Anda telah diberi teks asli K190, bersama-sama diskusikan arti setiap pasal dan mengapa pasal tersebut mungkin relevan bagi pekerja di sektor atau tempat kerja Anda.

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut berdasarkan pengalaman dan kebutuhan serikat Anda:

1. Apa bagian terpenting dari Konvensi ini bagi serikat kita dan anggota kita?
2. Bagaimana kita menggunakan Konvensi ini dalam kampanye atau perundingan kita dengan pemerintah, pengusaha atau orang lain yang menentukan kondisi kerja kita?
3. Bagaimana kita bisa menggunakan konvensi untuk mendidik anggota kita tentang masalah ini dan memperkuat agenda politik serikat kita?
4. Elemen apa yang harus kita tekankan dalam sebuah kampanye?

Dengan menggunakan kertas flipchart, siapkan presentasi untuk diskusi dalam pleno

### Informasi lebih lanjut

#### K190 - Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190)

Ini adalah teks lengkap dari K190 asli.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

#### R206 - Rekomendasi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 206)

Ini adalah teks lengkap dari R206 asli.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

#### Video: Apa itu K190? Kampanye Bersama GUF

Ini adalah video yang menjelaskan beberapa aspek kunci dari Konvensi.

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

#### Panduan mini tentang K190 & R206, Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC)

Panduan mini ini menyoroti beberapa bagian terpenting dari K190 dan R206.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)

#### Pertanyaan yang sering diajukan tentang K190 & R206, Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC)

Dokumen ini menjawab beberapa pertanyaan umum tentang K190 dan R206.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_faqs\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf)

#### Kartu penjelasan mini yang diproduksi oleh Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC)

Dirancang untuk digunakan secara digital atau dicetak dan digunakan sebagai potongan-potongan selama kegiatan pendidikan tatap muka

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

# Aktivitas 4

## Memetakan Sasaran dan Sekutu dalam Kampanye Meratifikasi K190

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 2 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Kartu-kartu seukuran kartu pos
- Spidol
- Akses ke area dinding besar atau dua papan pajangan
- Pin, selotip atau karet perekat ('blu-tac')

#### Tujuan

- Untuk menghasilkan peta individu dan organisasi yang dapat berupa target dan sekutu dalam kampanye ratifikasi K190.

#### Tugas

1. Atur peserta menjadi dua kelompok.
2. Kelompok pertama mengidentifikasi target: orang atau lembaga yang memiliki wewenang yang perlu Anda persuasi jika pemerintah ingin meratifikasi Konvensi. Mereka mungkin termasuk menteri pemerintah, pegawai negeri sipil, partai politik, anggota parlemen, pengusaha, atau lainnya.
3. Kelompok kedua mengidentifikasi sekutu potensial: orang atau organisasi yang mungkin bekerja bersama Anda dalam kampanye untuk ratifikasi. Mereka mungkin termasuk organisasi serikat pekerja/buruh lainnya, kelompok perempuan, LSM hak asasi manusia, pemimpin agama progresif, jurnalis dan media yang simpatik, akademisi, selebriti, atau lainnya.
4. Dorong peserta untuk se-spesifik mungkin. Bukan hanya "politisi" tetapi sebutkan nama-nama politisi tertentu; bukan hanya "media" tetapi sebutkan nama surat kabar, saluran media sosial, atau jurnalis tertentu.
5. Minta setiap kelompok untuk mencatat setiap institusi atau individu yang potensial pada sebuah kartu (satu kartu untuk setiap institusi atau orang), dengan menggunakan spidol.
6. Siapkan dua area pajangan - di dinding, papan pajangan atau permukaan lainnya, satu untuk setiap kelompok. Sematkan atau tempelkan kartu bertanda 'Pemerintah' di tengah tampilan target dan kartu bertanda 'Serikat' di tengah tampilan *sekutu*.
7. Ketika mereka telah kehabisan daftar *target* potensial atau sekutu, mintalah setiap kelompok untuk berkumpul di sekitar area tampilan mereka, dan mendiskusikan dan menyusun kartunya di sekitar kartu Pemerintah atau Serikat masing-masing - meletakkan yang paling penting di posisi terdekat, dan mengelompokkan beberapa orang yang serupa dalam satu kluster (misalnya politisi tertentu, partai politik, LSM, akademisi, anggota parlemen, pengusaha, dll.).

8. Ketika kedua kelompok telah menempelkan 'peta' mereka di dinding, mulai kembali sesi pleno, dan minta setiap kelompok untuk mempresentasikan peta mereka dan menyoroti beberapa poin penting yang diangkat dalam diskusi kelompok.
9. Setelah kedua kelompok menyelesaikan presentasinya, lihat apakah beberapa sekutu juga menjadi target (misalnya, pemimpin serikat pekerja/ buruh yang menjadi Anggota Parlemen?). Jika demikian, tempelkan kartu sekutu di sebelah kartu target pada peta target.
10. Selanjutnya, tanyakan kepada semua kelompok, sekutu mana yang mungkin berguna dalam membujuk target yang mana yang mendukung ratifikasi. Misalnya, LSM perempuan yang dipimpin oleh seseorang yang memiliki hubungan dekat dengan partai politik, cabang serikat pekerja/ buruh yang memiliki hubungan baik dengan pengusaha yang berpengaruh, atau jurnalis simpatik yang rutin menulis di surat kabar populer tentang hak asasi manusia. Tempelkan kartu sekutu yang relevan di sebelah kartu target di peta target.
11. Ketika Anda telah memindahkan semua kartu sekutu ke peta target, Anda harusnya sudah mendapatkan sebuah dasar dari rencana kampanye - peta gabungan yang menunjukkan sekutu mana yang dapat didekati dan didorong untuk melobi atau membujuk target mana yang akan membantu meratifikasi Konvensi.

## KEGIATAN:

## Memetakan Target dan Sekutu dalam Kampanye Meratifikasi K190

### Kelompok Target

#### ▶ Tujuan

Dalam kampanye ratifikasi akan ada lembaga dan orang-orang yang perlu diyakinkan bahwa pemerintah harus meratifikasi konvensi tersebut. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi target-target potensial ini untuk kampanye meratifikasi K190.

#### ▶ Tugas

Diskusikan siapa target potensial. Siapa yang perlu Anda bujuk? Dengan siapa Anda perlu bernegosiasi/ berunding? Dengan menggunakan kartu yang disediakan, saat Anda menyebutkan institusi atau individu potensial, maka tuliskan pada sebuah kartu (satu kartu untuk setiap institusi atau orang).

Ketika Anda telah kehabisan daftar target potensial, sematkan atau tempelkan kartu Anda di sekitar kartu bertanda 'Pemerintah' di dinding atau papan pajangan yang disediakan - letakkan yang paling penting di posisi terdekat dengan kartu 'pemerintah', dan gabungkan yang serupa dalam satu klaster (mis. politisi tertentu, partai politik, anggota parlemen, pengusaha, dll.).

Pilih satu orang dari kelompok Anda untuk mempresentasikan 'peta' Anda dalam diskusi pleno.

## KEGIATAN:

## Memetakan Target dan Sekutu dalam Kampanye Meratifikasi K190

### Kelompok sekutu

#### ▶ Tujuan

Kecil kemungkinan kita akan dapat memenangkan kampanye sendirian, jadi kita juga perlu mengidentifikasi organisasi dan individu yang akan secara aktif mendukung kampanye kita. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi sekutu potensial ini.

#### ▶ Tugas

Diskusikan siapa sekutu potensial Anda. Siapa saja yang akan bergabung dengan Anda dalam kampanye? Siapa yang bisa menarik perhatian pemerintah? Dengan menggunakan kartu yang disediakan, ketika Anda menyebutkan organisasi atau individu yang potensial, tuliskan pada sebuah kartu (satu kartu untuk setiap organisasi atau orang).

Ketika Anda telah kehabisan daftar target potensial, sematkan atau tempelkan kartu Anda di sekitar kartu bertanda 'Serikat' di dinding atau papan pajangan yang disediakan - letakkan yang paling penting di posisi terdekat dengan kartu 'Serikat', dan gabungkan yang serupa dalam satu klaster (mis. organisasi serikat pekerja/ buruh lainnya, kelompok perempuan, LSM hak asasi manusia, pemuka agama, jurnalis dan media simpatik, selebriti).

Pilih satu orang dari kelompok Anda untuk mempresentasikan 'peta' Anda dalam diskusi pleno.

# Aktivitas 5

## Membangun Strategi Kampanye

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 3 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Kertas flipchart
- Spidol
- Presentasi tentang status proses ratifikasi nasional, badan tripartit terkait, dan inisiatif lokal oleh ILO dalam menanggapi K190 (jika diperlukan).

#### Tujuan

- Membangun strategi kampanye menuju ratifikasi K190.

#### Persiapan:

Sebelum sesi (tergantung pada espektasi tingkat pengetahuan peserta) mungkin perlu mempersiapkan presentasi tentang kemajuan (jika ada) oleh pemerintah dalam ratifikasi K190. Informasi ini harus tersedia di kantor DPP serikat pekerja/buruh nasional Anda atau dari ILO di negara atau wilayah Anda:

1. Apakah pemerintah telah memenuhi kewajibannya sebagai anggota ILO untuk...
  - menyerahkan K190 kepada otoritas nasional (biasanya parlemen) untuk dipertimbangkan?
  - melaporkan ke ILO tentang langkah-langkah apa yang telah mereka ambil untuk memberlakukan K190?
  - memberi tahu DPP serikat pekerja/buruh nasional dan organisasi pengusaha tentang langkah-langkah yang diambil tersebut?
2. Seperti apa niatan pemerintah? Akankah mereka ...
  - merekomendasikan ratifikasi berdasarkan hukum saat ini?
  - mengusulkan untuk ratifikasi, kemudian mengubah atau memperkenalkan undang-undang baru?
  - mengusulkan untuk mengubah atau memperkenalkan undang-undang baru, lalu meratifikasinya?
  - menolak meratifikasi?
3. Apakah DPP serikat pekerja/buruh nasional telah diajak konsultasi oleh pemerintah atau diminta untuk berkomentar? Bagaimana tanggapannya?
4. Apakah pengusaha sudah diajak konsultasi oleh pemerintah? Bagaimana tanggapan mereka?
5. Apakah ada badan tripartit yang relevan untuk membahas K190 antara serikat pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah? Jika ya, apakah sudah ada diskusi terkait hal ini? Apa saja hasilnya?

## 5

**Tugas:**

1. Jika dianggap perlu, perkenalkan diskusi pleno singkat tentang proses ratifikasi dengan presentasi singkat seperti yang dijelaskan di atas. Jika tidak, mintalah kelompok untuk membagikan pemahaman mereka tentang:
  - Apa yang telah dilakukan pemerintah dalam menanggapi K190?
  - Apakah pemerintah berniat meratifikasi atau menolak ratifikasi?
  - Apakah serikat pekerja/buruh dan pengusaha telah diajak konsultasi?
  - Apakah ada diskusi dengan pemerintah dan pengusaha? Apa saja hasilnya?
2. Atur peserta menjadi tiga kelompok dan minta mereka untuk mengacu pada lembar kegiatan masing-masing (di bawah).

Kelompok pertama menyusun rencana **penelitian** untuk memberikan bukti tentang kekerasan dan pelecehan yang dihadapi oleh pekerja di tempat kerja, perusahaan, sektor atau negara Anda secara keseluruhan. Ini penting untuk meyakinkan pemerintah bahwa mereka harus mendukung ratifikasi K190. Bukti dapat mencakup statistik atau laporan yang dihasilkan oleh peneliti akademis, organisasi perempuan, LSM hak asasi manusia, polisi atau pemerintah sendiri. Ini bisa berupa kesaksian dari pekerja yang dikumpulkan oleh serikat Anda atau organisasi lain atau dilaporkan di media. Ini dapat mencakup bukti dampak kekerasan atau pelecehan terhadap pekerja - pada kesehatan fisik atau mental mereka, misalnya. Ini dapat mencakup bukti dampak ekonomi - pada produktivitas, pada reputasi pengusaha/perusahaan, dll.

Kelompok kedua akan memikirkan bagaimana **meningkatkan kesadaran** tentang isu-isu yang tercakup dalam K190, untuk membangun dukungan di antara pekerja dan masyarakat serta perlunya ratifikasi. Ini dapat mencakup usulan tentang bagaimana membangun kesadaran di antara anggota dan pemimpin serikat pekerja/buruh, di komunitas lokal atau di antara masyarakat umum. Ini bisa mencakup ide untuk program

pendidikan, liputan media, acara publik (demonstrasi, acara budaya, dll.), publikasi, kampanye iklan, dan lain sebagainya. Ini tentu saja harus menyertakan media sosial, meskipun penting untuk menghindari godaan untuk sekadar mengusulkan, misalnya, kampanye Facebook atau WhatsApp saja, kecuali jika ini dilakukan sebagai bagian dari strategi peningkatan kesadaran yang lebih substansial.

Kelompok ketiga akan mengusulkan rencana **lobi dan advokasi**. Kelompok ini diminta untuk mengidentifikasi orang-orang kunci yang bertanggung jawab untuk mempengaruhi atau memutuskan ratifikasi, merujuk kembali pada hasil Kegiatan 5, yang akan menjadi target utama untuk kampanye lobi. Aktor yang berbeda - anggota parlemen dari partai politik yang berbeda, menteri pemerintah, pemimpin agama atau masyarakat dll - akan memiliki alasan berbeda untuk mendukung atau tidak mendukung ratifikasi K190, jadi penting untuk membuat pesan atau slogan kampanye tertentu untuk disampaikan pada kelompok orang tertentu. Kita juga perlu mengidentifikasi peluang untuk melobi - meminta pertemuan (audiensi), berpartisipasi dalam konferensi dan seminar, menggunakan orang-orang yang simpatik sebagai perantara dll, atau mungkin teknik yang lebih agresif atau imajinatif - acara piket yang dihadiri oleh menteri, menginterupsi acara media perusahaan, misalnya. Mungkin juga disarankan untuk memastikan bahwa peserta sudah jelas tentang apa yang dimaksud dengan "lobi dan advokasi" dan jelaskan istilah-istilah ini.

Di ketiga kelompok tersebut, penting untuk menekankan perlunya agar lebih spesifik. Misalnya, tidak sekadar mengatakan "mencari tahu tentang kekerasan berbasis gender", tetapi bagaimana cara yang digunakan untuk mencari tahu?; tidak hanya "menjalankan program pendidikan", tapi pikirkan bagaimana cara menjalankannya?, kapan? untuk siapa? dll; bukan hanya mengusulkan "kampanye media", tetapi juga sebutkan media yang mana? bagaimana? kapan?

Juga penting untuk memastikan bahwa rencana kelompok ini realistis. Tidak ada gunanya suatu rencana dibuat tanpa kita yakin bahwa ada orang-orang dan sumber daya keuangan yang siap digunakan untuk mewujudkannya.

## 5

3. Minta setiap kelompok untuk mendiskusikan pertanyaan pada *hand-out* (lembar pegangan) kegiatan mereka dan catat ide/gagasan dan proposal/usulan mereka pada kertas flipchart/plano.
4. Setelah setiap kelompok menyelesaikan tugas mereka, tempelkan kertas *flipchart* mereka di dinding atau papan pajangan, dan minta mereka untuk mempresentasikan rencana di depan pleno.
5. Setelah semua presentasi selesai, mintalah semua peserta secara keseluruhan untuk berdiskusi:
  - Apakah rencana ini sudah bagus?
  - Apakah ini praktis dan dapat dicapai?
  - Bagaimana elemen-elemen yang berbeda sudah dimasukkan secara sesuai?
  - Apakah ada yang kurang?
  - Apakah kita yakin bahwa kita memiliki sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkannya?

## KEGIATAN:

## Membangun Strategi Kampanye

### Kelompok Penelitian

#### ▶ Tujuan:

Menyusun rencana penelitian yang memberikan bukti tentang kekerasan dan pelecehan yang dihadapi pekerja, menunjukkan perlunya ratifikasi K190.

#### ▶ Tugas:

Diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut, catat saran dan ide/gagasan Anda pada kertas flipchart/plano yang tersedia.

- Bukti kekerasan dan pelecehan apa saja yang perlu kita kumpulkan?
- Siapa yang mungkin telah berhasil menghasilkan beberapa dari bukti-bukti ini?
- Haruskah kita melakukan survei atau penelitian kita sendiri? Bagaimana kita bisa melakukan ini?
- Siapa yang mungkin bersedia bekerja sama dengan kita (akademisi, LSM, dll.) untuk menyusun penelitian atau membantu melakukan survei?

## Membangun Strategi Kampanye

### Kelompok Peningkatan Kesadaran

#### ▶ Tujuan:

Untuk memikirkan bagaimana meningkatkan kesadaran tentang isu-isu yang tercakup dalam K190, dalam membangun dukungan di antara pekerja dan masyarakat dan perlunya ratifikasi K190.

#### ▶ Tugas:

Diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut, catat saran dan ide/gagasan Anda pada kertas flipchart/ plano yang tersedia.

- Bagaimana kita dapat meningkatkan kesadaran di antara anggota kita dan di antara serikat pekerja/buruh lainnya?
- Bagaimana kita bisa meningkatkan kesadaran di media dan di kalangan masyarakat umum?
- Sumber daya apa yang kita butuhkan?
- Acara publik apa yang bisa kita selenggarakan?
- Siapa sekutu utama kita yang dapat membantu?

## Membangun Strategi Kampanye

### Kelompok Lobi dan Advokasi

#### ▶ Tujuan:

Untuk mengidentifikasi orang-orang kunci yang bertanggung jawab dalam mempengaruhi atau memutuskan apakah akan meratifikasi, membuat pesan atau slogan kampanye tertentu untuk disampaikan kepada mereka, dan mengidentifikasi atau menciptakan peluang untuk melobi.

#### ▶ Tugas:

Diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut, catat saran dan ide/gagasan Anda pada kertas flipchart/ plano yang tersedia.

- Siapa orang-orang kunci yang bertanggung jawab untuk memutuskan apakah akan meratifikasi?
- Siapa yang harus menjadi target utama untuk lobi kita?
- Apa pesan kampanye yang paling penting untuk digunakan?
- Apa saja peluang untuk melobi - bagaimana cara menciptakan peluang ini?
- Bagaimana kita berkoordinasi dengan serikat pekerja/buruh dan sekutu lainnya untuk membangun satu kampanye lobi yang bersatu?

*Lihat peta yang dihasilkan dalam Kegiatan 5, jika ada.*

### Sumber Rujukan Lebih Lanjut

#### Materi Kampanye Bersama GUF

IndustriALL, UNI Global Union, Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWF), Layanan Publik Internasional (PSI) dan Federasi Jurnalis Internasional (IFJ) telah membuat materi kampanye bersama tentang K190 dan R206 untuk digunakan oleh para afiliasi, termasuk logo, poster, dan

#### leaflet.

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

#### Poster:

[http://www.iuf.org/w/sites/default/files/poster\\_ilo\\_convention\\_190\\_en.pdf](http://www.iuf.org/w/sites/default/files/poster_ilo_convention_190_en.pdf)

#### Logo K190 :

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ILO-190EN.pdf>

# Aktivitas 6

## Negosiasi Untuk Meratifikasi K190

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 2-3 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Salinan Konvensi 190 dan Rekomendasi 206

#### Tujuan

- Mengembangkan dan memahami argumen kunci dalam negosiasi menuju ratifikasi K190, dalam konteks forum negosiasi tripartit.

#### Tugas:

Ini adalah kegiatan bermain peran yang membayangkan bahwa ILO menjadi tuan rumah pertemuan tripartit untuk membahas ratifikasi K190, setelah lobi dari serikat pekerja/ buruh. Penting membuat argumen dan posisi yang akan dirundingkan untuk persiapan pertemuan. Peserta akan berperan sebagai perwakilan dari masing-masing konstituen (pekerja, pengusaha dan pemerintah). Fasilitator harus berperan sebagai pejabat ILO yang memimpin rapat (atau harus menemukan seseorang untuk memainkan peran tersebut - mungkin dari ILO sendiri!). Sesuaikan latihan ini sedemikian rupa sehingga mencerminkan realitas politik yang ada di negara Anda.

1. Atur peserta menjadi tiga kelompok - Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah - dan minta mereka untuk mengacu pada lembar kegiatan masing-masing (di bawah) dan teks Konvensi 190 (secara lengkap atau ringkasannya) dan Rekomendasi 206.

Kelompok pertama mewakili kepentingan **pekerja**. Kelompok ini harus didorong untuk mempertimbangkan kepentingan semua pekerja dalam ratifikasi K190, termasuk mereka yang bekerja di sektor swasta dan publik, pekerja rentan dan informal serta staf yang digaji, laki-laki dan perempuan, dan semua pekerja lain di masyarakat.

Kelompok kedua mewakili **pengusaha**. Ini harus mencakup mereka yang mewakili perusahaan transnasional, perusahaan nasional besar dan badan usaha milik negara, serta usaha kecil dan menengah (UKM)

Kelompok ketiga mewakili **pemerintah**. Ini harus mencakup perwakilan kepala pemerintahan (misalnya Presiden), Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Perempuan / Kesetaraan, Kementerian Kehakiman, Kementerian Pembangunan Ekonomi (atau yang setara) dan / atau departemen pemerintah lainnya yang sesuai.

## 6

2. Mintalah setiap kelompok untuk mengadakan pertemuan persiapan:
  - a. Alokasikan peran tertentu untuk setiap peserta. Dalam kelompok pekerja, pastikan bahwa setidaknya satu orang mewakili pekerja dari sektor publik, sektor swasta, pekerja rentan atau informal, dll. Dalam kelompok pengusaha, pastikan bahwa setidaknya satu orang mewakili perusahaan transnasional, perusahaan nasional besar dan perusahaan milik negara, dan usaha kecil dan menengah (UKM). Dalam kelompok yang mewakili pemerintah, pastikan setiap kementerian terwakili.
  - b. Pilih juru bicara utama. Asumsikan bahwa kepala perwakilan pemerintah akan menjadi juru bicara utama kelompok pemerintah.
  - c. Pertimbangkan tujuan dan persiapkan strategi perundingan (negosiasi). Ini mengacu pada teks K190 dan R206 dan putuskan apakah kelompok setuju atau tidak setuju dengan ketentuan utama, yang harus dimasukkan dalam undang-undang dan yang harus dikecualikan, apakah K190 harus diratifikasi dan rekomendasi R206 mana yang harus diadopsi. Kelompok-kelompok dapat memutuskan isu-isu mana yang mungkin mereka dapat kompromikan jika perlu, dan yang tidak siap mereka kompromikan.
  - d. Siapkan catatan singkat untuk pernyataan pembukaan yang akan dipresentasikan oleh juru bicara utama dalam pertemuan tripartit, yang menjelaskan posisi kelompok.
3. Ketika setiap kelompok telah menyelesaikan pertemuan mereka, undang untuk sesi pleno pertama dari pertemuan tripartit. Jika ruangan memungkinkan, atur ketiga kelompok untuk duduk di tiga blok, membuat bentuk tapal kuda menghadap perwakilan ILO yang memimpin pertemuan.
4. Undang masing-masing juru bicara kelompok untuk membuat pernyataan pembukaan, dimulai dengan kelompok pekerja, diikuti oleh

kelompok pengusaha dan kemudian Pemerintah. Beri batas waktu - masing-masing mungkin lima menit. Berikan beberapa menit lagi untuk pertanyaan dan komentar awal sebagai tanggapan atas pernyataan tersebut.

5. Tunda sesi pleno dan minta setiap kelompok untuk kembali ke diskusi terpisah mereka - untuk:
  - a. **Mempertimbangkan dan menganalisis pernyataan** yang dibuat dalam pleno pembukaan dan
  - b. **Merevisi posisi perundingan/negosiasi**
  - c. **Siapkan catatan singkat** untuk juru bicara utama

Beri batas waktu - mungkin dua puluh menit.

6. Kumpulkan kembali dalam sesi pleno dan undang juru bicara kelompok pekerja dan kelompok pengusaha untuk membuat pernyataan, diikuti oleh pemerintah untuk memberikan tanggapan.
7. Buka pertemuan untuk diskusi umum dan rundingkan tentang poin-poin yang diangkat. Peran Anda (sebagai perwakilan ILO) adalah mendorong ketiga delegasi untuk mencapai konsensus, dan idealnya bagi pemerintah untuk menyetujui ratifikasi K190.
8. Di akhir perundingan, akhiri permainan peran. Adakan diskusi pleno singkat untuk merangkum apa yang telah dipelajari dengan bertanya:
  - Apa saja yang kemungkinan menjadi alasan penolakan terhadap ratifikasi - dari pengusaha? Dari pemerintah?
  - Apa argumen tandingan terpenting yang bisa dikemukakan oleh para pekerja?
  - Apa yang perlu dilakukan serikat pekerja/buruh dalam mempersiapkan negosiasi/perundingan di dunia nyata?

6

KEGIATAN:

## Negosiasi Untuk Meratifikasi K190

### Kelompok Pekerja

#### ▶ Tugas:

Anda adalah delegasi perwakilan pekerja yang diundang untuk menghadiri pertemuan tripartit guna membahas K190 dan R206. Tujuan keseluruhan Anda adalah mendapatkan persetujuan dari pemerintah untuk meratifikasi Konvensi dan melaksanakan rekomendasi yang termasuk dalam R206.

1. **Alokasikan peran tertentu untuk setiap peserta. Pastikan bahwa setidaknya satu orang mewakili pekerja dari sektor publik, sektor swasta formal, pekerjaan rentan atau informal, dll.**
2. **Pilih juru bicara utama.**
3. **Pertimbangkan tujuan dan persiapkan strategi negosiasi. Lihat teks K190 dan R206.**
  - a. Identifikasi argumen terpenting untuk ratifikasi
  - b. Identifikasi rekomendasi terpenting dalam R206 yang dapat secara praktis diterapkan, dan sepakati rekomendasi mana yang harus menjadi prioritas
  - c. Identifikasi masalah yang menurut Anda mungkin mendapat tanggapan dari pengusaha atau pemerintah
  - d. Sepakati strategi negosiasi (masalah yang ingin Anda tekankan, tidak mau berkompromi, atau mengalah)
  - e. Ingatlah bahwa K190 dan R206 menyediakan standar minimum paling dasar. Klausul tambahan apa yang ingin Anda coba masukkan?
4. **Siapkan catatan singkat untuk pernyataan pembukaan yang akan dipresentasikan oleh juru bicara utama dalam pertemuan tripartit, yang menjelaskan posisi kelompok pekerja.**

KEGIATAN:

## Negosiasi Untuk Meratifikasi K190

### Kelompok Pengusaha

#### ▶ Tugas:

Anda adalah delegasi perwakilan pengusaha yang diundang untuk menghadiri pertemuan tripartit untuk membahas K190. Siapkan posisi negosiasi Anda untuk negosiasi dengan Kelompok Pekerja dan Pemerintah guna membahas ratifikasi K190 dan implementasi R206.

1. **Alokasikan peran tertentu untuk setiap peserta. Pastikan bahwa setidaknya satu orang mewakili sektor publik, sektor swasta formal, usaha kecil dan menengah, wiraswasta, dll.**
2. **Pilih juru bicara utama.**
3. **Pertimbangkan tujuan dan persiapkan strategi negosiasi. Lihat teks K190 dan R206.**
  - a. Identifikasi masalah dalam K190 dan R206 yang akan berdampak pada anggota Anda
  - b. Elemen mana yang dapat Anda terima - dan mana yang akan Anda tentang?
  - c. Sepakati strategi negosiasi (masalah yang ingin Anda tekankan, tidak mau berkompromi atau mengalah)

Konsultasi sebelumnya dengan anggota Anda telah menyoroiti beberapa kekhawatiran:

- Apakah ada tindakan yang mungkin dapat meningkatkan biaya bagi pengusaha?
- Mengapa pengusaha harus bertanggung jawab atas perilaku buruk para pekerja?

## 6

- Apakah ada bahaya bahwa pengusaha dapat dianggap bertanggung jawab atas tindakan kekerasan atau pelecehan di luar tempat kerja? Khususnya:
    - Bagaimana bisa kita dimintai pertanggungjawaban atas kekerasan dalam rumah tangga?
    - Bagaimana bisa kita dianggap bertanggung jawab atas kekerasan atau pelecehan saat pekerja dalam perjalanan ke atau dari tempat kerja?
  - Akankah undang-undang baru menciptakan lebih banyak birokrasi dan prosedur bagi pengusaha, terutama untuk perusahaan kecil?
  - Apakah langkah-langkah dalam K190 dan R206 akan meningkatkan kekuatan serikat pekerja/buruh untuk ikut campur dalam manajemen perusahaan?
  - Apakah peraturan baru berarti bahwa pekerja dapat dengan mudah menghentikan pekerjaan atau menghentikan produksi jika mereka menyatakan berada dalam bahaya pelecehan?
- 4. Siapkan catatan singkat untuk pernyataan pembukaan yang akan dipresentasikan oleh juru bicara utama dalam pertemuan tripartit, yang menjelaskan posisi kelompok pengusaha.**

## KEGIATAN:

## Negosiasi Untuk Meratifikasi K190

## Delegasi Pemerintah

## ▶ Tugas:

Anda mewakili Pemerintah. Tugas Anda adalah mempersiapkan posisi negosiasi Anda untuk dirundingkan dengan Kelompok Pekerja dan Kelompok Pengusaha dalam membahas ratifikasi K190.

- 1. Alokasikan peran tertentu untuk setiap peserta. Pastikan bahwa setidaknya satu orang mewakili kepala pemerintahan (misalnya kantor Presiden), Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Perempuan / Kesetaraan, Kementerian Kehakiman, Kementerian Pembangunan Ekonomi (atau yang setara) dan / atau departemen pemerintah lainnya yang sesuai.**
- 2. Perwakilan kepala pemerintahan akan menjadi juru bicara Anda**
- 3. Pertimbangkan tujuan dan persiapkan strategi negosiasi. Lihat teks K190 dan R206.**
  - a. Identifikasi elemen terpenting K190 yang mungkin berdampak pada kebijakan pemerintah atau perekonomian negara
  - b. Identifikasi unsur-unsur K190 yang akan menyebabkan pengeluaran pemerintah lebih tinggi atau semakin membebani kapasitas Anda
  - c. Identifikasi masalah yang menurut Anda mungkin mendapat tanggapan dari pekerja atau pengusaha.
  - d. Identifikasi elemen K190 dan R206 yang Anda akan dapat terima atau mungkin ingin Anda pertimbangkan
  - e. Sepakati strategi negosiasi (masalah yang ingin Anda tekankan, tidak mau berkompromi)

## 6

Konsultasi sebelumnya dengan penasihat kementerian telah menyoroti beberapa persoalan:

- Apakah ratifikasi memiliki implikasi anggaran?
- Akankah ratifikasi menyurutkan perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak pekerja, terutama perempuan, karena takut dianggap bertanggung jawab atas tindakan kekerasan?
- Apakah kita memiliki kapasitas untuk menegakkan hukum dan peraturan baru yang disepakati?
- Apakah kita memiliki kapasitas untuk memberikan pelatihan yang diperlukan?
- Bagaimana kita bisa memberlakukan undang-undang baru di perekonomian informal?

**4. Siapkan catatan singkat untuk pernyataan pembukaan bagi juru bicara utama yang akan hadir dalam pertemuan tripartit, yang menjelaskan posisi pemerintah.**

### Informasi lebih lanjut

#### **K190 - Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190)**

Ini adalah teks lengkap dari K190 asli.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

#### **R206 - Rekomendasi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 206)**

Ini adalah teks lengkap dari R206 asli.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

#### **Video: Apa itu K190? Kampanye Bersama GUF**

Ini adalah video yang menjelaskan beberapa aspek kunci dari Konvensi.

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

#### **Panduan mini tentang K190 & R206, Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC)**

Panduan mini ini menyoroti beberapa bagian terpenting dari K190 dan R206.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)

Video ITUC dirilis 25 November)

## Aktivitas 7

# Memasukkan K190 dan R206 ke dalam Perjanjian Perundingan Bersama dan Kebijakan Tempat Kerja

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 2-3 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Kertas flipchart/ plano dan pulpen
- Penopang flipchart atau dinding atau papan pajangan yang sesuai.

#### Tujuan

- untuk membuat dan menyesuaikan ketentuan khusus yang termasuk dalam K190 dan R206 dengan memasukkan kekerasan dan pelecehan ke dalam perjanjian kerja bersama. Ini bisa saja perjanjian kerja bersama di tempat kerja, di keseluruhan perusahaan atau sektor nasional. Ini juga bisa termasuk kebijakan keselamatan dan Kesehatan di tempat kerja, meskipun akan dibahas lebih khusus dalam Kegiatan 9.

Kegiatan ini terutama dirancang untuk perwakilan serikat pekerja di mana anggota serikatnya adalah pekerja bergaji di pekerjaan formal dengan pengusaha yang sudah diketahui, tetapi dapat disesuaikan untuk kelompok pekerja lain. Misalnya, jika itu adalah serikat dari para pekerja mandiri atau yang anggotanya bekerja di pekerjaan informal, perjanjian kerja bersama bisa dimungkinkan dengan lembaga pemerintah (seperti polisi) atau otoritas lokal dengan wewenang besar terkait kondisi kerja, tidak hanya dengan pengusaha.

#### Tugas:

1. Atur peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil, berdasarkan sektor atau tempat kerja tertentu jika memungkinkan. Putuskan apakah akan dibuat kelompok khusus laki-laki dan perempuan, atau kelompok campuran dan disesuaikan pengaturannya.
2. Bagikan, baca, dan diskusikan secara singkat materi '*Rekomendasi ILO untuk kebijakan tempat kerja*' (di bawah), periksa apakah semua orang memahami rekomendasi-rekomendasi kebijakannya.
3. Bagikan dan bacakan lembar kegiatan (di bawah) kepada semua peserta
4. Perkenalkan kegiatan ini:
  - Jika memungkinkan, gunakan contoh dari Panduan hlm. X-Y untuk mengilustrasikan jawaban-jawaban yang mungkin
  - Jika sebelumnya kelompok telah menyelesaikan Kegiatan 3 (*Penyebab & Risiko Kekerasan dan Pelecehan*), lihat kembali hasilnya, sehingga tidak harus mengulangi pertanyaan pertama.

## 7

- Jika ada perjanjian kerja bersama yang relevan seperti yang disebutkan dalam pertanyaan 3, dapatkan salinannya jika memungkinkan dan bagikan ke semua peserta untuk didiskusikan bagaimana PKB ini dapat diperkuat atau diamandemen.
  - Dorong semua orang untuk memberikan usulan praktis yang spesifik untuk tempat kerja atau sektor mereka dan jenis kekerasan tertentu yang dihadapi pekerja, bukan hanya prinsip secara umum.
5. Siapkan empat kertas flipchart untuk dipasang di papan pajangan, dinding atau permukaan lain yang terlihat oleh semua peserta, dengan judul 'Tindakan Praktis', 'Prosedur', 'Pelatihan 'dan' Pemantauan dan Evaluasi '.
  6. Setelah semua kelompok menyelesaikan kegiatannya, undang masing-masing secara bergiliran untuk mempresentasikan usulan mereka ke pleno.
  7. Saat kelompok menyebutkan klausul khusus yang diusulkan, tuliskan pada kertas flipchart yang sesuai.
  8. Untuk menutup sesi, rangkumlah usulan pada masing-masing dari empat kertas flipchart.

## KEGIATAN:

## Kegiatan: Memasukkan K190 dan R206 ke dalam Perjanjian Kerja Bersama

### Rekomendasi ILO untuk kebijakan tempat kerja

Konvensi 190 menyatakan bahwa pengusaha, pekerja - bersama dengan pekerja dan perwakilan mereka - harus mengadopsi dan menerapkan kebijakan tempat kerja tentang kekerasan dan pelecehan, yang mencakup kekerasan berbasis gender.

Menurut R206, kebijakan tempat kerja harus menyertakan:

- Pernyataan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak akan ditoleransi
- Pembentukan program pencegahan kekerasan dan pelecehan dengan sasaran-sasaran.
- Tanggung jawab pengusaha dan pekerja yang didefinisikan dengan jelas
- Langkah-langkah untuk menghilangkan, mengelola dan mencegah kekerasan dan pelecehan termasuk:
  - Memiliki informasi tentang prosedur pengaduan dan penyelidikan
  - Menyatakan bahwa semua insiden kekerasan dan pelecehan akan dipertimbangkan, dan ditindaklanjuti
  - Melindungi privasi mereka yang terlibat dan kerahasiaan bagi pengadu dan saksi
  - Perlindungan pengadu, korban, saksi dari viktimisasi atau pembalasan

## 7

Tapi ingat, ini adalah hal minimum yang harus dimasukkan dalam kebijakan, dan serikat pekerja/buruh harus merundingkan kebijakan tempat kerja yang lebih lagi. Kebijakan juga bisa termasuk:

- Definisi komprehensif tentang kekerasan dan pelecehan.
- Semua pekerja dan mengakui kelompok rentan dan harus mencakup dunia kerja
- Penyelesaian perselisihan dan badan penegakan
- Sanksi, pemulihan, dan dukungan untuk korban / penyintas
- Komite bersama untuk memantau implementasi
- Pelatihan dan peningkatan kesadaran terkait kebijakan
- Penegakan, pemantauan dan evaluasi untuk memastikan kebijakan efektif
- Harus mengambil pendekatan tanggap gender

## KEGIATAN:

## Memasukkan K190 dan R206 ke dalam Perjanjian Kerja Bersama

### ▶ Tujuan:

Untuk memasukkan K190 ke dalam perjanjian kerja bersama.

### ▶ Tugas:

#### A. Diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apa risiko paling penting dari kekerasan dan pelecehan di tempat kerja atau sektor kita?
2. Tindakan praktis apa yang harus diambil pengusaha untuk mencegah atau meminimalkan risiko ini dan mempromosikan non-diskriminasi dan kesetaraan?
3. Apakah sudah ada perjanjian kerja bersama yang dapat diperkuat atau diamandemen agar dapat menangani kekerasan dan pelecehan?
4. Prosedur apa yang harus ada jika seorang pekerja mengalami insiden atau ancaman kekerasan atau pelecehan?
5. Pelatihan apa yang harus disediakan untuk manajer dan karyawan?
6. Bagaimana seharusnya pengusaha dan serikat memantau dan mengevaluasi efektivitas kebijakan dan prosedur untuk mencegah kekerasan dan pelecehan?

#### B. Menggunakan kertas flipchart/plano yang disediakan, buat draf empat klausul singkat sebagai dasar untuk kesepakatan yang akan dinegosiasikan/ dirundingkan dengan pengusaha, dengan memasukkan:

- Tindakan praktis
- Prosedur
- Pelatihan
- Pemantauan dan evaluasi

#### C. Pilih satu orang untuk mempresentasikan usulan/proposal ke pleno

# Aktivitas 8

## Pengorganisasian Lintas Batas Dengan K190

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 1 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Ruang pertemuan kelompok kecil di tiga kota / negara berbeda, masing-masing dilengkapi dengan:
  - laptop, mikrofon, kamera
  - koneksi internet berkualitas baik
- Seorang fasilitator lokal bekerja dengan setiap kelompok

#### Tujuan:

Untuk membangun kampanye tentang kekerasan dan pelecehan dalam solidaritas dan kerjasama antara serikat pekerja/buruh di berbagai negara, dan untuk menyoroti pentingnya serikat pekerja/buruh bekerja sama secara lintas batas dan sektor.

Ini adalah contoh program satu hari tentang *Pengorganisasian Lintas Batas Untuk Mengakhiri Kekerasan Terhadap Perempuan*, menggabungkan kegiatan kelompok kecil lokal dengan diskusi daring antar kelompok. Ini dapat menggunakan perangkat lunak konferensi video (mis. Zoom, Microsoft Teams, BlueJeans) untuk menghubungkan kelompok diskusi yang bekerja secara bersamaan di berbagai negara. Ini menggunakan campuran diskusi kelompok kecil dengan tatap muka 'tradisional' dan interaksi daring lintas batas.

Ini murni hanya ilustrasi tentang bagaimana kegiatan semacam ini dapat dirancang, dengan asumsi hanya tiga kelompok yang berbagi informasi dan ide/gagasan dalam satu hari. Kegiatan tersebut dapat diselenggarakan secara langsung oleh para serikat pekerja/ buruh yang bekerja bersama di antara negara yang berbeda, atau sebagai bagian dari kampanye yang diselenggarakan oleh federasi serikat pekerja global.

Untuk sederhananya, ini mengasumsikan bahwa ketiga kelompok bekerja dalam bahasa yang sama. Juga dimungkinkan untuk bekerja dalam dua atau lebih bahasa dengan disertai penerjemahan simultan (langsung), membutuhkan tim penerjemah untuk daring selama sesi pleno.

Ini dapat disesuaikan untuk serikat-serikat yang mengorganisir anggota di perusahaan transnasional tertentu, mungkin untuk menyatukan prinsip-prinsip K190 dan R206 dalam Kerangka Perjanjian Global (GFA), dalam industri yang melibatkan rantai pasokan internasional yang substansial, atau mungkin kelompok perwakilan serikat pekerja/buruh dari negara-negara tetangga yang ingin mengorganisir kampanye secara regional. Ini juga bisa digunakan untuk serikat pekerja/buruh belajar dari orang lain yang telah berhasil dalam kampanye ratifikasinya.

## 8

Contoh program pembelajaran daring antar kelompok:

### Pengorganisasian lintas batas untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan

Waktu (Eropa Ten- gah)	KELOMPOK 1 (Kairo, Mesir)		KELOMPOK 2 (Amman, Yordania)		KELOMPOK 3 (Karachi, Pakistan)	
08:00	09:00	Pendahuluan dan Selamat Datang	09:00	Pendahuluan dan Selamat Datang	12:00	Pendahuluan dan Selamat Datang
08:30	09:30	Kegiatan kelompok: Memahami Kekerasan Berbasis Gender	09:30	Kegiatan kelompok: Memahami Kekerasan Berbasis Gender	12:30	Kegiatan kelompok: Memahami Kekerasan Berbasis Gender
09:30	Perkenalan grup dan sambutan					
09:45	Video: 'Kisah pekerja tentang kekerasan dan pelecehan' (IndustriALL, 2017) <a href="https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY">https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY</a> (1:37)					
09:50	Laporan Kegiatan Kelompok dan Diskusi					
11:00	12:00	Istirahat	12:00	Istirahat	15:00	Istirahat
12:00	13:00	Kegiatan kelompok: Menggunakan K190 untuk menangani kekerasan dalam rumah tangga	13:00	Kegiatan kelompok: Menggunakan K190 untuk menangani kekerasan dalam rumah tangga	16:00	Kegiatan kelompok: Menggunakan K190 untuk menangani kekerasan dalam rumah tangga
13:00	Laporan Kegiatan Kelompok					
13:30	Diskusi: Solidaritas lintas batas untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan					
14:00- 15:00	15:00- 16:00	Kegiatan kelompok: Rencana Tindak Lanjut dan Kesimpulan	15:00- 16:00	Kegiatan kelompok: Rencana Tindak Lanjut dan Kesimpulan	18:00- 19:00	Kegiatan kelompok: Rencana Tindak Lanjut dan Kesimpulan

## 8

## Tugas Fasilitator Program:

1. Sebelumnya, diskusikan program dan kegiatan dengan fasilitator lokal, dan bagikan program dan handout (lembar pegangan) untuk peserta agar dicetak secara lokal (atau proyeksi video). Periksa waktu program untuk memastikan kesesuaian dengan zona waktu dan ketersediaan peserta. Pilih fasilitator program untuk sesi pleno dan koordinasi keseluruhan, dan 'host' konferensi video untuk memberikan dukungan teknis, memantau kontribusi 'chat/obrolan', merekam sesi, dll.
2. Program dimulai secara offline (luring), dengan fasilitator lokal menyambut peserta, saling memperkenalkan, dan memperkenalkan program untuk hari itu.
3. Setiap fasilitator lokal memperkenalkan kegiatan kelompok pertama: **Memahami Kekerasan Berbasis Gender (lihat Kegiatan 2)**, setelah itu kelompok memilih satu atau dua peserta untuk menyiapkan laporan singkat (maksimal 10 menit) untuk dipresentasikan dalam sesi pleno daring
4. Semua kelompok terhubung ke konferensi video pleno. Setiap fasilitator (atau peserta yang dipilih) memperkenalkan kelompok mereka masing-masing ke pleno, menjelaskan secara singkat serikat mereka, pekerjaan mereka dan posisi mereka dalam serikat, dll.
5. Tayangkan video sebagai pengantar diskusi pleno
6. Undanglah setiap kelompok untuk mempresentasikan laporan mereka dari kegiatan *Memahami Kekerasan Berbasis Gender*
7. Rangkum poin-poin utama yang diangkat dalam laporan dan buka pleno untuk kontribusi dan diskusi umum, menyoroti perbandingan dan perbedaan antara laporan yang berbeda.
8. Sesi istirahat
9. Setelah istirahat, setiap fasilitator lokal memperkenalkan kegiatan kelompok kedua: **Menggunakan K190 untuk menangani kekerasan dalam rumah tangga (lihat Kegiatan 11)**, dan sekali lagi pilih satu atau dua peserta untuk menyiapkan laporan singkat (maksimal 10 menit) untuk dipresentasikan dalam sesi pleno daring.
10. Semua kelompok terhubung kembali ke konferensi video pleno, dan setiap kelompok diundang untuk mempresentasikan laporan mereka dari kegiatan Memahami Kekerasan Berbasis Gender.
11. Setelah presentasi kelompok, perkenalkan secara singkat diskusi pleno tentang **Solidaritas lintas batas untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan**, tanyakan:
  - a. Apa yang dapat kita lakukan untuk mendukung satu sama lain dalam kampanye untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan?
  - b. Apa yang dapat kita pelajari dari satu sama lain?
  - c. Tindakan praktis langsung apa yang dapat kita lakukan bersama?
12. Tutup sesi pleno.
13. Dalam kegiatan kelompok terakhir, diskusikan dengan peserta apa yang telah mereka pelajari dari kegiatan hari itu, dan mendapatkan hasil dari pembelajaran tersebut, apa yang ingin mereka lakukan kemudian - sebagai kelompok atau individu. Ini harus menjadi dasar dari rencana tindak lanjut, memasukkan kesimpulan dari diskusi pleno daring terakhir

# Aktivitas 9

## Memasukkan K190 ke dalam Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### BAGIAN 1.

#### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 1,5 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Kartu-kartu seukuran kartu pos
- Kertas flipchart/ plano dan pulpen
- Pin, selotip atau karet perekat (misalnya BluTac)
- Ruang dinding atau papan pajangan yang cukup untuk memajang kartu

#### Tujuan

- Untuk membantu para aktivis mengidentifikasi faktor risiko kekerasan dan pelecehan di sektor atau tempat kerja mereka.

Kegiatan ini memungkinkan peserta untuk mengidentifikasi risiko dan bahaya yang dapat meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan. Ini akan membantu mereka mengembangkan argumen negosiasi yang lebih baik, dan kebijakan K3 yang lebih kuat yang mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

#### Tugas:

1. Atur peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil - jika memungkinkan berdasarkan sektor, tempat kerja, atau pekerjaan - dan berikan masing-masing kelompok tiga tumpukan kartu, mungkin masing-masing 5, dan sebuah kertas flipchart/plano dan spidol.
2. Dengan menggunakan pertanyaan tugas (dan / atau sampel kuesioner penilaian risiko atau survei yang relevan dengan sektor mereka) minta peserta untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan risiko kekerasan dan pelecehan di sektor mereka, dan minta mereka untuk mencatat risiko yang mereka identifikasi di kartu. Bagian '*siapa yang paling berisiko*' pada halaman. XX dari panduan ini dapat menjadi alat yang berguna bagi peserta yang mungkin belum memiliki pengalaman dalam mengidentifikasi risiko.
3. Siapkan tiga area pajangan - bertanda '*risiko tinggi*', '*risiko sedang*' dan '*risiko rendah*'.
4. Setelah menyelesaikan kartu, mintalah setiap kelompok untuk menilai tingkat risiko yang ditimbulkan oleh masing-masing faktor, dan kemudian tempelkan atau tempelkan setiap kartu di area pajangan yang sesuai.

9

5. Kemudian, mempertimbangkan faktor-faktor yang menimbulkan risiko 'tinggi' atau 'sedang', dengan menggunakan kertas plano dan spidol, minta peserta untuk mendiskusikan tindakan apa yang sudah dilakukan untuk mengatasi risiko ini, dan tindakan apa yang harus dilakukan untuk menangani risiko ini.
6. Minta peserta untuk memberi umpan balik kepada kelompok dalam diskusi pleno.

**Contoh daftar periksa / kuesioner / survei penilaian risiko dapat dimasukkan ke dalam aktivitas, terutama jika peserta memiliki pengalaman dan / atau pelatihan sebagai perwakilan kesehatan dan keselamatan. Peserta mungkin dapat menggunakan sampel dari serikat mereka sendiri, atau Anda dapat mendistribusikan salah satu sampel yang disertakan di bawah ini:**

#### Contoh Penilaian Risiko

CUPE di Kanada telah membuat contoh daftar periksa penilaian / pemeriksaan bahaya kekerasan untuk mengidentifikasi kekerasan dari pihak ketiga.

- [https://cupe.ca/sites/cupe/files/05\\_-\\_violence\\_hazard\\_assessment\\_and\\_inspection\\_checklist\\_-\\_final.pdf](https://cupe.ca/sites/cupe/files/05_-_violence_hazard_assessment_and_inspection_checklist_-_final.pdf)
- <https://workplacenl.ca/site/uploads/2019/06/20191203-Workplace-Violence-Risks-web.pdf>

[Contoh lain?]

## KEGIATAN:

# Mengidentifikasi Risiko dan Bahaya untuk Kekerasan dan Pelecehan

## Tujuan:

Untuk membantu kita lebih memahami faktor risiko kekerasan dan pelecehan di tempat kerja atau sektor kita

## Tugas:

Atur ke dalam kelompok-kelompok kecil. Dari pengalaman Anda sendiri, pikirkan tentang risiko kekerasan dan pelecehan di tempat kerja atau sektor Anda. Catat setiap contoh di satu kartu. Pertimbangkan hal berikut dalam diskusi Anda:

- Apakah organisasi kerja membuat pekerja terpapar pada kekerasan dan pelecehan? Bagaimana caranya?
- Apakah kondisi atau pengaturan kerja menimbulkan risiko kekerasan dan pelecehan?
- Apakah pekerjaan yang tidak aman atau rentan?
- Apakah cara karyawan dikelola oleh atasan, manajer atau SDM menimbulkan risiko kekerasan dan pelecehan?
- Apakah pekerja menghadapi risiko tertentu, seperti kontak yang tidak aman dengan pihak ketiga? Bekerja sendiri atau di rumah pribadi? Bekerja di malam hari? Menangani uang tunai atau barang berharga?
- Apakah ada kelompok rentan yang bekerja di sektor kita? Apakah mereka menghadapi peningkatan risiko kekerasan dan pelecehan? Apakah kelompok-kelompok ini didiskriminasi di tempat kerja?
- Apakah ada budaya maskulinitas, seksisme, atau macho yang tinggi di tempat kerja?

Setelah Anda melakukan ini, pertimbangkan apakah setiap faktor menimbulkan risiko tinggi, risiko sedang, atau risiko rendah dan lekatkan atau tempelkan di area pajangan yang sesuai.

Kemudian, dengan mempertimbangkan faktor risiko tinggi dan menengah, pikirkan tentang tindakan apa yang sudah ada untuk mengatasi risiko ini, dan tindakan apa yang harus dilakukan untuk mengatasi risiko ini. Catat ide/gagasan Anda di kertas flipchart/plano dan berikan umpan balik kepada kelompok dalam diskusi pleno.

# MEMASUKKAN K190 KE DALAM KEBIJAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

## ▼ Catatan Fasilitator

### Waktu yang dibutuhkan:

- 2 jam

### Alat yang dibutuhkan:

- Dokumen kebijakan K3 untuk tempat kerja peserta (jika ada)
- Kertas flipchart/ plano dan spidol.

### Tujuan

- Untuk memasukkan K190 dan R206 ke dalam kebijakan K3 di tempat kerja.

Kegiatan ini memungkinkan peserta untuk memikirkan kemungkinan perubahan pada kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja demi mengurangi kemungkinan pekerja terkena kekerasan dan pelecehan. Memasukkan pengetahuan ini ke dalam kebijakan K3.

### Tugas:

1. Atur peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil sesuai dengan tempat kerja atau sektor mereka.
2. Jika tersedia, bagikan salinan kebijakan K3 tempat kerja mereka saat ini kepada para peserta. Jika peserta di setiap kelompok berasal dari tempat kerja yang berbeda, pilih satu kebijakan K3 untuk kegiatan ini. Atau, jika tidak ada kebijakan yang tersedia, bagikan salinan contoh kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan (lihat di bawah).
3. Minta semua kelompok untuk membaca perjanjian tersebut dan mendiskusikan:
  - a. Apakah kebijakan tersebut sudah mencakup kekerasan dan pelecehan?
  - b. Apakah kebijakan tersebut memasukkan perspektif gender?
  - c. Perubahan penting apa yang diperlukan?
4. Dengan menggunakan kertas flipchart/plano yang disediakan, mintalah setiap kelompok untuk mencatat enam usulan perubahan terpenting mereka pada perjanjian yang akan memasukkan kekerasan dan pelecehan ke dalam dokumen tersebut.
5. Setelah mereka menyelesaikan kegiatannya, undanglah masing-masing kelompok untuk mempresentasikan proposal/ usulan mereka ke pleno.
6. Rangkum poin-poin utama yang diangkat dalam presentasi.
7. Arahkan perhatian pada elemen kunci K190 dan R206 yang membahas manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (lihat Panduan hal.XX), dan tanyakan apakah elemen tersebut telah dimasukkan dalam perjanjian tersebut, sebagaimana telah diubah?:
  - a. Pekerja dan perwakilannya memiliki:
    - hak untuk berpartisipasi dalam desain, implementasi dan pemantauan kebijakan kesehatan dan keselamatan tempat kerja, termasuk penilaian risiko dan identifikasi bahaya

9

- hak untuk mengetahui tindakan pencegahan apa yang telah diambil, termasuk penyediaan informasi dan pelatihan
  - hak untuk menolak melakukan pekerjaan yang menimbulkan bahaya serius bagi kesehatan dan keselamatan karena kekerasan atau pelecehan
- b. K190 mensyaratkan bahwa manajemen mengambil pendekatan tanggap gender dan bahwa perempuan harus diajak konsultasi dan diikutsertakan di semua tahap manajemen K3
- c. K190 dan R206 memasukkan kekerasan dalam rumah tangga dalam lingkup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Perjanjian-perjanjian harus mencakup definisi kekerasan dalam rumah tangga, pengakuan dampak kekerasan dalam rumah tangga pada kehidupan kerja, tanggung jawab pengusaha dan ketentuan untuk mendukung korban / penyintas kekerasan dalam rumah tangga - termasuk cuti dibayar.

**Dorong peserta menggunakan pembelajaran mereka dari Bagian 1 untuk membantu mereka mengembangkan langkah-langkah yang tepat dan menyarankan perubahan yang harus dilakukan pada kebijakan K3.**

ILO telah membuat laporan yang komprehensif: **Lingkungan kerja yang aman dan sehat bebas dari kekerasan dan pelecehan** yang mencakup banyak rekomendasi dan saran rinci tentang tindakan di tingkat tempat kerja dan sistem manajemen K3 yang ditingkatkan, yang dapat dimasukkan ke dalam kegiatan ini, terutama jika peserta memiliki pengalaman dan / atau pelatihan sebagai perwakilan kesehatan dan keselamatan:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf).

KEGIATAN:

## Memasukkan K190 ke dalam Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### ▶ Tujuan:

Untuk menilai kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja saat ini dan mengusulkan amandemen yang memasukkan masalah kekerasan dan pelecehan.

### ▶ Tugas:

1. Baca kebijakan kesehatan dan keselamatan yang disediakan
2. Diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut:
  - a. Apakah kebijakan ini mencakup kekerasan dan pelecehan?
  - b. Apakah kebijakan ini memasukkan perspektif gender?
  - c. Perubahan penting apa yang diperlukan?
3. Dengan menggunakan kertas flipchart/plano yang disediakan, catat secara singkat enam usulan terpenting Anda untuk memasukkan masalah kekerasan dan pelecehan ke dalam perjanjian ini.
4. Pilih satu orang untuk mempresentasikan usulan amandemen Anda ke pleno

## Memasukkan K190 ke dalam Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### Contoh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

#### 1. KEBIJAKAN UMUM

##### 1.1 Pernyataan Kebijakan

Manajemen mengakui dan menerima tugas kesehatan dan keselamatannya untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (sejauh dapat dipraktikkan secara wajar) untuk semua pekerja dan pengunjung lain yang berkunjung ke tempatnya di bawah undang-undang yang relevan dan tugas resmi perawatan. Lebih spesifik:

- Mengambil semua langkah yang dapat dipraktikkan secara wajar untuk menjaga kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan semua personel di lokasi
- Menyediakan kondisi kerja yang memadai dengan fasilitas yang tepat untuk menjaga kesehatan dan keselamatan personel dan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan tidak akan menimbulkan risiko kesehatan atau keselamatan yang tidak perlu
- Mendorong orang-orang di lokasi untuk bekerja sama dalam semua masalah keselamatan, dalam mengidentifikasi bahaya yang mungkin ada dan dalam melaporkan kondisi apa pun yang mungkin tampak berbahaya atau tidak memuaskan
- Memastikan penyediaan dan pemeliharaan pabrik, peralatan dan sistem kerja yang aman
- Menjaga pengaturan yang aman untuk penggunaan, penanganan, penyimpanan dan pengangkutan barang dan zat
- Memberikan informasi, instruksi, pelatihan dan pengawasan yang memadai untuk memungkinkan setiap orang menghindari bahaya dan berkontribusi pada keselamatan dan kesehatan mereka sendiri
- Memberikan informasi, instruksi, pelatihan, dan pengawasan khusus kepada personel yang memiliki tanggung jawab kesehatan dan keselamatan tertentu (misalnya, seseorang yang ditunjuk sebagai Perwakilan atau Petugas Kesehatan dan Keselamatan)
- Membuat pengaturan yang aman, yang dapat dilakukan, untuk perlindungan terhadap risiko apa pun terhadap kesehatan dan keselamatan masyarakat umum
- Membuat penilaian risiko yang sesuai dan memadai terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan
- Membuat penilaian khusus tentang risiko sehubungan dengan ibu yang baru melahirkan atau ibu hamil dan remaja di bawah usia delapan belas tahun
- Memberikan informasi kepada pengusaha lain tentang risiko apa pun yang mungkin mengenai pekerja dari pengusaha tersebut saat berada di tempat kerja kita.

Pernyataan dan prosedurnya akan ditinjau setiap tahun oleh Sub-komite Kesehatan dan Keselamatan. Sebuah laporan tentang tinjauan, dengan proposal/usulan lain untuk amandemen dari pernyataan tentang prosedur, harus dibuat untuk manajemen.

## 1.2. Tugas manajemen

Manajemen akan:

- Menilai risiko terhadap kesehatan dan keselamatan pekerjaannya, dan menerapkan langkah-langkah yang diidentifikasi seperlunya oleh penilaian ini
- Mencatat temuan signifikan dari penilaian risiko dan pengaturan untuk langkah-langkah kesehatan dan keselamatan
- Membuat pernyataan kebijakan kesehatan dan keselamatan; termasuk organisasi dan pengaturan kesehatan dan keselamatan yang berlaku, dan membuatnya menjadi perhatian para pekerjaannya
- Menunjuk seseorang yang kompeten untuk membantu tanggung jawab kesehatan dan keselamatan
- Menetapkan kedaruratan
- Menyediakan fasilitas Pertolongan Pertama yang memadai
- Memastikan tempat kerja memenuhi persyaratan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan, misalnya untuk ventilasi, suhu, penerangan dan untuk fasilitas sanitasi, cuci dan istirahat
- Memastikan bahwa peralatan kerja sudah sesuai dengan tujuan penggunaannya sejauh menyangkut kesehatan dan keselamatan, dan dirawat serta digunakan dengan benar
- Mencegah atau mengendalikan secara memadai paparan zat yang dapat merusak kesehatan
- Sikap kehati-hatian terhadap bahaya berupa bahaya yang mudah terbakar atau meledak, peralatan listrik, kebisingan atau radiasi

- Menghindari pengoperasian penanganan manual yang berbahaya dan, jika tidak dapat dihindari, kurangi risiko cedera
- Menyediakan pakaian atau peralatan pelindung diri secara gratis, di mana risiko tidak cukup dikendalikan dengan cara-cara lain
- Pastikan bahwa tanda-tanda keselamatan yang sesuai disediakan dan dirawat
- Melaporkan cedera, penyakit, dan kejadian berbahaya tertentu kepada otoritas penegak kesehatan dan keselamatan yang sesuai.

## 1.3. Tugas pekerja

Karyawan juga memiliki tugas, antara lain sebagai berikut:

- Secara bertanggung jawab menjaga kesehatan dan keselamatan mereka sendiri, dan orang lain yang mungkin terpengaruh oleh apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan
- Bekerja sama dengan manajemen tentang kesehatan dan keselamatan
- Menggunakan barang kerja yang disediakan oleh manajemen dengan benar, termasuk alat pelindung diri, sesuai dengan pelatihan atau instruksi
- Melaporkan cedera, kecelakaan, atau kejadian berbahaya sedini mungkin di tempat kerja, termasuk yang melibatkan publik

## 2. PENGORGANISASIAN KESEHATAN & KESELAMATAN

### 2.1. Sub komite Kesehatan dan Keselamatan

Manajemen akan menunjuk Sub-komite Kesehatan dan Keselamatan, termasuk perwakilan manajemen dan staf:

- Memastikan peninjauan kebijakan dan prosedur Kesehatan dan Keselamatan
- Melakukan tur keselamatan di tempat kerja
- Memastikan bahwa penilaian risiko dilakukan, termasuk penilaian tentang zat yang berbahaya bagi kesehatan
- Mengambil tindakan yang mungkin diperlukan demi memastikan bahwa tanggung jawab untuk Kesehatan dan Keselamatan dipenuhi
- Melaporkan kepada manajemen tentang kinerja tanggung jawab ini.

### 2.2. Tur Keselamatan

Komite Kesehatan dan Keselamatan harus melakukan tur setiap 6 bulan dan pengawasan tempat kerja dan membuat laporan kepada manajemen. Semua tindakan yang diperlukan sebagai hasil dari tur tersebut harus, jika masuk akal dan dapat dipraktikkan, dilaksanakan. Tur tersebut harus mencakup pemeriksaan Buku Kecelakaan.

### 2.3. Aturan Kesehatan dan Keselamatan

Semua pekerja harus berhati-hati untuk menghindari kecelakaan dalam aktivitas mereka di tempat kerja dan mematuhi aturan umum berikut:

- Buku Kecelakaan. Setiap cedera yang diderita oleh pekerja di tempat kerja, betapapun ringannya, harus dicatat dalam buku kecelakaan
- Tindakan Pencegahan Kebakaran. Semua personel harus membiasakan diri dengan rute dan prosedur penyelamatan kebakaran dan mengikuti arahan yang berkaitan dengan kebakaran.
- Peralatan dan Perkakas. Tidak ada peralatan atau perkakas yang boleh digunakan selain yang disediakan oleh atau secara khusus diizinkan oleh manajemen dan petunjuk apa pun untuk penggunaannya harus diikuti dengan tepat.
- Jalur jalan keselamatan. Koridor dan jalur pintu harus bebas dari halangan dan terdapat penerangan yang baik.
- Pemeliharaan. Peralatan, furnitur, dan bangunan yang rusak harus segera dilaporkan.
- Kebersihan dan Pembuangan Limbah. Fasilitas pembuangan bahan limbah harus dijaga dalam kondisi bersih dan higienis. Limbah harus dibuang dengan cara yang tepat.
- Peralatan Layar Tampilan. Pekerja disarankan untuk memastikan bahwa mereka mengambil istirahat lima menit dari peralatan layar tampilan setidaknya sekali dalam satu jam dan diberi tahu bahwa, jika mereka mengalami cacat penglihatan atau ketidaknyamanan lainnya yang mereka yakini mungkin seluruhnya atau sebagian sebagai akibat dari penggunaan peralatan tersebut, mereka memiliki hak untuk melakukan tes mata atas biaya Perusahaan.
- Alkohol, Narkoba dan Tembakau. Merokok di tempat kerja dan penggunaan Obat (kecuali di bawah pengawasan medis) di tempat kerja dilarang setiap saat. Penggunaan minuman keras (alkohol) dilarang selama jam kerja, dan tidak boleh ada karyawan / relawan yang dapat menjalankan tugasnya jika berada di bawah pengaruh alkohol atau obat-obatan (kecuali di bawah pengawasan medis.)

# Aktivitas 10

## Menantang Mitos Seputar Kekerasan Dalam Rumah Tangga

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 1 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Kartu dan spidol
- Pin, atau karet perekat (misalnya BluTac)
- Papan pajangan atau ruang dinding
- Salinan *Menghancurkan Mitos Kekerasan Dalam Rumah Tangga* (Lihat Panduan halaman XX) - cukup satu untuk setiap peserta

#### Tujuan:

Untuk membahas beberapa mitos yang umum diyakini tentang kekerasan dalam rumah tangga dan mempertimbangkan kemungkinan argumen tandingan.

#### Persiapan:

Tuliskan pernyataan berikut yang ditunjukkan di bawah ini pada kartu - satu pernyataan per kartu.

Alkohol dan narkoba menyebabkan kekerasan dalam rumah tangga.	Beberapa orang menyukai kekerasan.	Itu hanya satu kali saja, tidak bisa menahan nafsu.	Kekerasan dalam rumah tangga tidak begitu umum.
Stres menyebabkan kekerasan dalam rumah tangga.	Dia (perempuan/laki-laki) yang mulai duluan, jadi ia pantas mendapatkannya.	Dia tentu akan melarikan diri jika memang kekerasannya seburuk itu.	Perempuan lebih mungkin diserang oleh orang asing.
Pelaku kekerasan tumbuh di rumah tangga yang penuh kekerasan.	Pelakunya memiliki gangguan jiwa.	Kekerasan dalam rumah tangga selalu melibatkan kekerasan fisik.	Mereka selalu tampak seperti pasangan yang bahagia saat saya melihat mereka.
Kekerasan dalam rumah tangga hanya terjadi pada keluarga miskin.	Kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah pribadi. Apa yang terjadi di balik pintu tertutup harus tetap berada di sana.	Semua pasangan juga pasti bertengkar - ini bukan kekerasan dalam rumah tangga.	Kenapa diia (perempuan/laki-laki) tidak memberi tahu siapa pun ketika mulai terjadi, jadi dia pasti berbohong.
Banyak juga laki-laki yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga.	Kekerasan dalam rumah tangga bukanlah isu/ masalah serikat pekerja/ buruh	Siapkan tiga ruang dinding atau papan pajangan, dan beri label "KAMI PERCAYA INI <b>BENAR</b> ", "KAMI PERCAYA INI <b>SALAH</b> ", dan "KAMI PERCAYA INI <b>BENAR SEBAGIAN</b> ".	

## Tugas:

1. Atur peserta ke dalam kelompok dan bagikan kartu secara acak di antara kelompok.
2. Mintalah setiap kelompok untuk memikirkan pernyataan-pernyataan pada kartu, dan memutuskan mana yang dianggap benar, salah atau benar sebagian?
3. Minta setiap kelompok untuk menempel atau menyematkan setiap kartu pada tampilan yang tepat.
4. Setelah semua kartu ditempatkan di area pajangan, kumpulkan peserta di sekitar pajangan
5. Sambil mengambil setiap kartu secara bergantian, mintalah kelompok untuk menyampaikan apakah menurut mereka itu benar, salah atau benar sebagian, dan jelaskan mengapa. Jika ada kesepakatan bahwa kartu telah salah tempat, pindahkan kartu di tempat yang sesuai.
6. Minta peserta kembali ke tempat duduk mereka di pleno, dan bagikan salinan *Menghancurkan Mitos Kekerasan Dalam Rumah Tangga*
7. Bacakan setiap 'mitos' dan 'kebenaran' secara bergantian dan diskusikan. Apakah mereka setuju?
8. Untuk mengakhiri diskusi, minta semua orang untuk memikirkan apa yang telah mereka pelajari dari presentasi tersebut, dan bagaimana mereka mungkin menghadapi masalah kekerasan dalam rumah tangga secara berbeda sebagai akibatnya?

Perhatikan bahwa daftar mitos yang dibahas dalam *Menghancurkan Mitos Kekerasan Dalam Rumah Tangga* masih belum termasuk “Kekerasan dalam rumah tangga bukan masalah/isu serikat pekerja/buruh”, yang dibahas secara lebih rinci dalam kegiatan terpisah (lihat Kegiatan 12 hal. XX).

Jika menyelenggarakan sesi ini secara daring menggunakan software konferensi video, dapat disesuaikan dengan menggunakan *break-out room* (untuk diskusi kelompok) dan fasilitas polling (jajak pendapat) / voting (pemberian suara).

## MENANTANG MITOS SEPUTAR KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA

### Mitos

### Kenyataan

Alkohol dan narkoba menyebabkan kekerasan dalam rumah tangga	Alkohol dan narkoba dapat memicu kekerasan, tapi bukan itu penyebabnya. Para pelaku lah yang menyebabkan kekerasan dalam rumah tangga.
Stress menyebabkan kekerasan dalam rumah tangga	Stress dapat menjadi penyumbang terhadap kekerasan, tetapi bukan itu penyebabnya. Tingkah laku kekerasan adalah sebuah pilihan
Pelaku kekerasan tumbuh di rumah tangga yang penuh kekerasan	Tumbuh didalam rumah yang penuh kekerasan dapat menjadi salah satu faktor resiko akan tetapi ini bukan alasan pemaaf untuk melakukan kekerasan.
Kekerasan dalam rumah tangga hanya terjadi pada keluarga miskin	Siapa saja dapat mendapatkan kekerasan, tidak peduli berapa banyak uang yang mereka punya
Beberapa orang menyukai kekerasan	Tidak ada seorang pun yang menikmati kekerasan, mereka yang mendapatkan kekerasan hidup dalam ketakutan. Ini adalah salah satu cara untuk menyalahkan korban/penyintas.
Dia (perempuan/laki-laki) yang mulai duluan, jadi ia pantas mendapatkannya	Tanggung jawab sepenuhnya ada pada pelaku. Tidak ada seorang pun yang pantas untuk mendapatkan kekerasan.
Pelaku nya memilki gangguan jiwa	Kebanyakan dari para pelaku tidak memiliki gangguan jiwa. Ini adalah salah satu cara yang digunakan untuk alasan pemaaf bagi tingkah laku pelaku.
Kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah pribadi. Apa yang terjadi di balik pintu tertutup harus tetap berada disana.	Kekerasan dalam rumah tangga bukan urusan pribadi. Ini adalah kejahatan. Kita semua terdampak oleh itu dan harus berbicara terbuka untuk melawan itu.
Itu hanya satu kali saja, tidak bisa menahan nafsu	Kekerasan di rumah tangga bukan insiden satu kali. Hal ini cenderung meningkat dari waktu ke waktu.
Dia tentu akan melarikan diri jika memang kekerasannya seburuk itu	Sangat banyak kendala psikologi, emosi, sosial, keuangan dan fisik untuk mengakhiri hubungan yang penuh kekerasan. Kita tidak boleh menyalahkan korban/penyintas untuk tetap bertahan. Para pelaku adalah orang yang harus disalahkan.
Kekerasan dalam rumah tangga selalu melibatkan kekerasan fisik	Kekerasan rumah tangga dapat saja berbentuk psikologis, emosional, seksual, ekonomi, dan juga secara fisik.
Semua pasangan juga pasti bertengkar, ini bukan kekerasan dalam rumah tangga.	Kekerasan dan ketidaksepahaman bukanlah hal yang sama. Berbeda pendapat tidak seharusnya berubah menjadi kekerasan.
Kekerasan dalam rumah tangga tidak begitu umum	Ini sangat umum. Di Inggris setiap 4 hari, rata-rata perempuan di bunuh oleh pasangannya atau mantan pasangannya. Di Perancis, ini terjadi setiap 2 hari.
Perempuan lebih mungkin di serang oleh orang asing	Bahwa yang sebaliknya adalah benar. Sejauh ini banyak perempuan yang dirugikan oleh laki-laki yang mereka kenal daripada oleh orang asing.

## MENANTANG MITOS SEPUTAR KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA

Mitos	Kenyataan
Mereka selalu tampak seperti pasangan yang bahagia saat saya melihat mereka	Hanya karena anda tidak melihat nya, itu tidak berarti bahwa hal tersebut tidak ada. Kekerasan seringkali disimpan menjadi urusan pribadi.
Kenapa dia (perempuan/laki-laki) tidak memberi tahu siapa pun ketika mulai terjadi, jadi dia pasti berbohong	Banyak para korban/penyintas menyembunyikan kejadian yang sebenarnya karena mereka takut dan malu atau mereka pikir akan di salahkan.
Banyak juga laki-laki yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga	Kekerasan domestik adalah sebuah kejahatan gender, itu lebih berdampak pada perempuan daripada laki-laki, para pelaku nya terkadang laki-laki.

### Informasi lebih jauh:

Menantang Mitos-Mitos, Women's Aid, UK

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

“Apa itu Kekerasan Dalam Rumah Tangga? Mitos dan fakta”, dalam ‘apabila rekan anda mengalami kekerasan di rumah’, 3F, 2010

[http://fiu-ligestilling.dk/en/tools\\_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/](http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/)

‘Faktor-faktor resiko kekerasan dalam rumah tangga’, International Transportworkers Federation (ITF)

Ini adalah informasi panduan dari faktor-faktor resiko dari kekerasan dalam rumah tangga. <https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

BAGIAN 1: “Kekerasan rumah tangga dan penjelasan peran dari serikat pekerja ”, IndustriALL Global Union, 2020

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

BAGIAN 2: “Kekerasan dalam rumah tangga dan penjelasan peran dari serikat pekerja”, IndustriALL Global Union, 2020

[Mengenali kekerasan dalam rumah tangga | IndustriALL \(industriall-union.org\)](#)

Kekerasan rumah tangga: masalah tempat kerja dan serikat panduan masalah bagi afiliasi IUF , IUF, 2020

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

## Aktivitas 11

# Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagai Masalah/ Isu Serikat Pekerja/Buruh

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 2 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Kertas flipchart/ plano dan pulpen
- Jumlah yang memadai dari salinan Contoh model bahasa perjanjian kerja bersama untuk dibagikan kepada semua peserta

#### Tujuan:

Untuk mengeksplorasi argumen untuk perjanjian kerja bersama dan kebijakan tempat kerja, untuk memasukkan masalah kekerasan dalam rumah tangga, dan untuk mempertimbangkan kemungkinan strategi perundingan.

Kegiatan itu terbagi dalam dua bagian. Bagian pertama membahas bagaimana menjelaskan atau membujuk serikat pekerja/buruh mengapa kekerasan dalam rumah tangga merupakan masalah serikat pekerja/buruh. Bagian kedua membantu membuat ide/gagasan untuk memasukkan kekerasan dalam rumah tangga dalam perjanjian kerja bersama dan kebijakan di tempat kerja.

#### Tugas: BAGIAN 1.:

1. Atur peserta ke dalam kelompok. Mintalah semua kelompok untuk membayangkan bahwa beberapa pemimpin serikat nasional atau lokal enggan menganggap kekerasan dalam rumah tangga sebagai masalah penting dalam perundingan dengan pengusaha atau pemerintah. Bisa jadi serikat mereka sendiri, serikat lain dengan siapa mereka bekerja, atau tingkat DPPnya. Para peserta telah diundang untuk bertemu dengan komite eksekutif serikat membahas masalah tersebut.
2. Minta setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi atau pidato 5 menit yang menjelaskan mengapa serikat harus memperlakukan kekerasan dalam rumah tangga sebagai masalah prioritas.
3. Dalam sesi pleno, masing-masing kelompok akan melakukan presentasi. Para peserta di kelompok lain berperan sebagai pengurus serikat dan dapat mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar singkat.
4. Setelah semua kelompok mempresentasikannya, mintalah kelompok pleno untuk mempertimbangkan semua argumen yang dikemukakan, dan diskusikan tentang:
  - a. Argumen mana yang paling kuat agar kekerasan dalam rumah tangga dapat dianggap sebagai masalah prioritas serikat?
  - b. Mengapa beberapa pemimpin serikat pekerja/buruh enggan mengangkat masalah ini?
  - c. Bagaimana kita mendorong mereka agar berubah pikiran?

## Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagai Isu Serikat Pekerja/ Buruh?

### ▶ Tugas

1. Bayangkan bahwa beberapa pemimpin serikat nasional atau lokal enggan memperlakukan kekerasan dalam rumah tangga sebagai masalah penting dalam perundingan dengan pengusaha atau pemerintah.
2. Anda telah diundang untuk bertemu dengan pengurus serikat untuk membahas masalah tersebut.
3. Siapkan presentasi atau pidato 5 menit untuk menjelaskan mengapa serikat harus memperlakukan kekerasan dalam rumah tangga sebagai masalah prioritas.

### Tugas: BAGIAN 2.:

Lihat ***Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagai Masalah/Isu Serikat Pekerja*** dalam Panduan (Hal.XX)

1. Atur peserta ke dalam kelompok-kelompok baru.
2. Bagikan salinan **Contoh model bahasa perjanjian kerja bersama** kepada semua peserta
3. Minta mereka membayangkan bahwa mereka mengadakan pertemuan dengan pengusaha (atau dengan pemerintah) untuk membahas dukungan bagi korban atau penyintas kekerasan dalam rumah tangga. Tujuan mereka adalah untuk menambahkan klausul baru ke dalam perjanjian kerja bersama atau menyetujui kebijakan tempat kerja baru yang secara khusus menangani masalah ini.
4. Setelah semua kelompok telah menyelesaikan tugasnya, mintalah setiap kelompok untuk membuat presentasi.
5. Rangkum tuntutan/ usulan dan argumen utama yang muncul dari presentasi.

## Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagai Isu Serikat Pekerja/ Buruh?

### ▶ Tujuan:

Membuat proposal/usulan yang akan dimasukkan dalam perjanjian kerja bersama tentang kekerasan dalam rumah tangga.

### ▶ Tugas:

1. Diskusikan apa yang ingin Anda masukkan dalam perjanjian dengan pengusaha atau pemerintah untuk mendukung korban atau penyintas kekerasan dalam rumah tangga
2. Lihat **Contoh bahasa model perjanjian kerja bersama**, dan pertimbangkan klausul mana yang relevan untuk pekerja di tempat kerja atau sektor Anda - dan klausul lain yang mungkin ingin Anda masukkan
3. Diskusikan strategi perundingan Anda dan juga kemungkinan argumen yang baik untuk digunakan saat berunding untuk mendapatkan dukungan dari pengusaha dan pemerintah
4. Dengan menggunakan kertas flipchart yang disediakan, persiapkan presentasi di depan pleno dan pilih salah satu kelompok untuk melakukan presentasi.

## Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagai Isu Serikat Pekerja/ Buruh?

### Contoh bahasa model perjanjian kerja bersama

Contoh klausul model tentang kekerasan dalam rumah tangga untuk tujuan perundingan bersama ini diadaptasi dari bahasa *Model perjanjian kerja bersama* yang tersedia di situs web Kongres Buruh Kanada (<http://canadianlabour.ca/model-language>), berdasarkan prinsip dan bahasa yang diadaptasi dari serikat pekerja/buruh di Kanada dan Australia.

#### CUTI DIBAYAR

- Pengusaha menyadari bahwa karyawan terkadang menghadapi situasi kekerasan atau pelecehan dalam kehidupan pribadi mereka yang dapat memengaruhi kehadiran dan kinerja mereka di tempat kerja.
- Pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga akan dapat mengakses (x) hari cuti dibayar untuk menghadiri janji temu/periksa medis, proses hukum dan kegiatan lain yang diperlukan. Cuti ini akan menjadi tambahan dari hak cuti yang ada dan dapat diambil sebagai hari berturut-turut atau tidak berurutan atau sebagai pecahan hari, tanpa persetujuan sebelumnya.

#### KERAHASIAAN

- Semua informasi pribadi tentang kekerasan dalam rumah tangga akan dijaga kerahasiaannya sejalan dengan undang-undang yang relevan. Tidak ada informasi yang akan disimpan di file personalia karyawan tanpa izin tertulis dari karyawan tersebut.

#### PERLINDUNGAN DARI DISIPLIN DAN TINDAKAN MERUGIKAN

- Pengusaha setuju bahwa tidak akan ada tindakan merugikan yang akan diambil terhadap seorang karyawan jika kehadiran atau kinerjanya di tempat kerja terdampak karena mengalami kekerasan dalam rumah tangga.

**KEBIJAKAN TEMPAT KERJA**

- Pengusaha akan membuat kebijakan tempat kerja tentang pencegahan dan penanganan kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja. Kebijakan tersebut akan dapat diakses oleh semua karyawan dan akan ditinjau setiap tahun. Kebijakan ini harus menjelaskan tindakan yang tepat akan diambil jika seorang karyawan melaporkan kekerasan dalam rumah tangga atau melakukan kekerasan dalam rumah tangga, mengidentifikasi proses pelaporan, penilaian risiko dan perencanaan keselamatan, menunjukkan dukungan yang tersedia dan melindungi kerahasiaan serta privasi karyawan sambil memastikan keselamatan tempat kerja untuk semua.

**DUKUNGAN DAN PELATIHAN TEMPAT KERJA**

- Pengusaha akan memberikan pelatihan kesadaran tentang kekerasan dalam rumah tangga dan dampaknya di tempat kerja kepada semua karyawan.
- Pengusaha akan mengidentifikasi kontak/orang di [Sumber Daya Manusia / Manajemen] yang akan dilatih tentang kekerasan dalam rumah tangga dan masalah privasi, misalnya pelatihan dalam penilaian risiko kekerasan dalam rumah tangga dan manajemen risiko. Pengusaha akan mengumumkan nama kontak kekerasan dalam rumah tangga yang ditunjuk kepada semua karyawan.

**DUKUNGAN INDIVIDU**

- Pengusaha akan menyetujui permintaan yang wajar dari seorang karyawan yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga untuk hal-hal berikut ini:
  - Perubahan jam kerja atau pola shift mereka
  - Desain ulang pekerjaan, perubahan tugas atau pengurangan beban kerja
  - Perpindahan pekerjaan ke lokasi atau departemen lain

- Perubahan nomor telepon, alamat email, atau penyaringan panggilan untuk menghindari kontak yang melecehkan; dan
- Tindakan lain yang sesuai termasuk yang tersedia berdasarkan ketentuan yang ada untuk pengaturan kerja yang ramah keluarga dan fleksibel.

**Advokat Perempuan**

- Pengusaha dan serikat pekerja/ buruh mengakui bahwa pekerja perempuan terkadang perlu mendiskusikan masalah kekerasan dalam rumah tangga dengan perempuan lain. Pekerja perempuan mungkin juga perlu mencari tahu tentang sumber rujukan di tempat kerja atau di masyarakat yang dapat membantu mereka menangani masalah ini seperti rumah aman atau konselor perempuan. Oleh karena itu, para pihak setuju untuk mengakui peran Advokat Perempuan di tempat kerja.
- Advokat Perempuan akan ditentukan oleh Serikat
- Advokat akan bertemu dengan pekerja perempuan sesuai kebutuhan dan mendiskusikan masalah dengan mereka dan membantunya, merujuk mereka ke lembaga yang sesuai bila perlu.
- Pengusaha setuju untuk memberikan akses ke saluran telepon rahasia yang dapat diakses oleh semua pekerja perempuan dan kantor pribadi agar Advokat dapat bertemu dengan karyawan secara rahasia.
- Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Buruh akan menginformasikan kepada semua karyawan perempuan tentang peran pembelaan dari Advokat Perempuan dan informasi tentang cara menghubunginya.
- Advokat akan berpartisipasi dalam program pelatihan yang akan diberikan oleh Serikat, dimana Pengusaha setuju untuk membayar waktu yang hilang, waktu perjalanan, biaya pendaftaran, penginapan, transportasi, makan, dan pengeluaran wajar lainnya

# Aktivitas 12

## Mereformasi Budaya Serikat Kita

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 2 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Kertas flipchart/ plano dan pulpen
- Kartu-kartu seukuran kartu pos
- Pin, selotip atau karet perekat (misalnya BluTac)

#### Tujuan:

Untuk mencari tahu cara-cara dalam meningkatkan budaya, struktur dan prosedur serikat kita demi mencegah kekerasan dan pelecehan *dalam* organisasi kita dan untuk mendorong anggota agar mau berbicara dan mengambil peran aktif dalam membangun organisasi yang mendukung, inklusif dan demokratis dan melakukan mobilisasi seputar Konvensi.

Penerapan K190 merupakan alat penting untuk memperkuat perjuangan dalam mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Ini adalah kesempatan untuk mendidik, memobilisasi, dan menantang praktik dan budaya diskriminatif di dalam serikat itu sendiri, dan ketentuannya tentang pencegahan dan perlindungan dapat diterapkan di dalam serikat kita sendiri.

Bergantung pada profil peserta, beberapa masalah yang diangkat berpotensi sangat sensitif. Beberapa orang mungkin merasa terancam, takut atau malu dengan diskusi ini. Oleh karena itu, sangat penting untuk mempertimbangkan dengan cermat siapa yang harus diundang. Jika peserta merupakan kelompok campuran, penting untuk memastikan bahwa komposisi kelompok diskusi kecil memberi mereka yang lebih rentan kemampuan untuk berbicara dengan bebas, tetapi tidak perlu harus disebutkan secara khusus ketika kelompok kecil melapor kembali ke sesi pleno sesudahnya.

**Sebelum memulai kegiatan, penting untuk dijelaskan bahwa setiap orang memiliki hak di mana pandangan dan pengalaman mereka dihormati dan didengar, dan bahwa kekerasan atau pelecehan bukan hanya pelecehan fisik, namun dapat mencakup serangan kata-kata maupun tanpa kata-kata, pelecehan seksual, pelecehan daring dll.**

## Tujuan: BAGIAN 1.:

**Tujuan:** Untuk mengeksplorasi dan mendiskusikan contoh kekerasan atau pelecehan saat melakukan kegiatan serikat atau menghadiri pertemuan dan acara serikat dan mengidentifikasi kemungkinan penyebab langsung dan tidak langsung dari kekerasan atau pelecehan di dalam serikat.

## Tugas:

1. Atur peserta ke dalam kelompok kecil **khusus laki-laki** dan kelompok **kecil khusus perempuan**.
2. Minta setiap kelompok untuk memikirkan contoh potensi atau insiden kekerasan yang benar-benar terjadi atau kasus pelecehan yang telah terjadi di dalam serikat, baik di tempat kerja, atau di kantor serikat, rapat atau acara bebas/tidak resmi di serikat, dan diskusikan:
  - a. Siapa korbannya?
  - b. Siapakah pelakunya?
  - c. Seperti apa situasinya dan apa penyebabnya?
3. Dengan menggunakan kertas flipchart/ plano yang disediakan, minta setiap kelompok untuk mencatat poin-poin utama yang diangkat dalam diskusi untuk dipresentasikan kepada kelompok pleno, dengan memberi perhatian khusus pada kemungkinan akar penyebab dan risiko kekerasan dan pelecehan di dalam serikat.
4. Undang setiap kelompok untuk mempresentasikan kesimpulan mereka di depan pleno
5. Diskusikan dalam pleno:
  - a. Apa perbedaan pengalaman antara laki-laki dan perempuan?
  - b. Apa persamaannya?
  - c. Apa yang mungkin menjadi penyebab dan risiko kekerasan dan pelecehan di dalam serikat?
  - d. Menggunakan apa yang telah kita pelajari sejauh ini, bagaimana kita dapat menggunakan adopsi K190 sebagai alat untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan?

## Mereformasi Budaya Serikat Kita

### ▶ Tujuan:

Untuk mencari tahu dan mendiskusikan contoh kekerasan atau pelecehan saat melakukan kerja serikat atau menghadiri pertemuan dan acara dan mengidentifikasi kemungkinan penyebab langsung dan tidak langsung dari kekerasan atau pelecehan di dalam serikat.

### ▶ Tugas:

1. Pikirkan contoh potensi insiden kekerasan atau kekerasan yang benar-benar terjadi atau kasus pelecehan yang Anda alami di dalam serikat, baik di tempat kerja, atau di kantor serikat, rapat atau acara bebas/tidak resmi di serikat. Diskusikan:
  - a. Siapa yang berada dalam situasi korban?
  - b. Siapa yang berada dalam situasi pelaku?
  - c. Seperti apa situasinya dan apa penyebabnya?
2. Dengan menggunakan kertas flipchart/ plano yang tersedia, catat poin-poin utama yang diangkat dalam diskusi untuk dipresentasikan kepada kelompok pleno.

## BAGIAN 2. Tujuan:

mempertimbangkan proposal/usulan praktis untuk tindakan yang dapat

- menyatukan prinsip-prinsip K190 ke dalam serikat
  - mengurangi risiko kekerasan dan pelecehan di dalam serikat kita, terutama risiko kekerasan berbasis gender
  - mendorong anggota yang rentan untuk berbicara dan berperan aktif dalam membangun organisasi yang mendukung, inklusif dan demokratis
1. Atur peserta ke dalam **kelompok campuran** laki-laki dan perempuan, tetapi dalam kategori berbeda, tergantung pada sifat acara. Kelompok dapat diatur, misalnya, berdasarkan peran dalam serikat (staf / organiser, pemimpin terpilih, anggota biasa dll.), Berdasarkan status pekerjaan (bergaji penuh waktu, temporer, wiraswasta, informal, dll.), berdasarkan kebangsaan, etnis atau keyakinan, atau identitas penting lainnya yang mempengaruhi kekuasaan/kuasa atau kerentanan.
  2. Minta setiap kelompok untuk memikirkan apa yang telah dipelajari tentang ketentuan K190 sejauh ini dan diskusikan apa yang dapat dilakukan serikat untuk mengurangi risiko kekerasan dan pelecehan di dalam organisasi, terutama kekerasan berbasis gender, dengan secara khusus merujuk pada:
    - a. Aturan baru atau yang diamandemen, kebijakan atau prosedur internal?
    - b. Struktur baru atau yang diamandemen?
    - c. Pendidikan dan Pelatihan
  3. Berikan kepada setiap kelompok sekitar 20 kartu kosong seukuran kartu pos dan spidol, dan minta mereka untuk menuangkan ide-ide mereka, satu ide per kartu (misalnya “membuat kebijakan internal tentang kekerasan

dan pelecehan”, “petugas yang ditunjuk dilatih menangani dukungan korban.” “pelatihan kesadaran gender untuk semua pengurus tingkat pabrik/ perwakilan anggota.”, “ruang/ kesempatan buat perempuan di rapat-rapat serikat.”).

4. Menempatkan tiga ruang besar di dinding atau sediakan tiga papan pajangan, masing-masing diberi label yang sesuai: *Aturan, Kebijakan, dan Prosedur; Struktur Serikat; Pelatihan Pendidikan*
5. Ketika kelompok telah menyelesaikan diskusi mereka, minta setiap orang untuk meninggalkan tempat duduk mereka dan melekatkan atau menempelkan kartu mereka di area pajangan yang sesuai.
6. Kumpulkan semua orang di sekitar setiap area tampilan secara bergiliran dan minta mereka untuk mengelompokkan kartu berdasarkan tema umum atau usulan.
7. Minta semua orang kembali ke tempat duduk mereka dan rangkum usulan dan ide/gagasan dari setiap papan pajangan.

## Mereformasi Budaya Serikat Kita

### ▶ Tujuan:

Mempertimbangkan proposal/usulan praktis untuk tindakan yang dapat

- memasukkan ketentuan K190 ke dalam serikat kita sendiri
- mengurangi risiko kekerasan dan pelecehan di dalam serikat kita, terutama risiko kekerasan berbasis gender
- mendorong anggota yang rentan terhadap pelecehan untuk berbicara dan mengambil peran aktif dalam membangun organisasi yang mendukung, inklusif dan demokratis

### ▶ Tugas:

1. Diskusikan apa yang serikat dapat lakukan untuk mengurangi risiko kekerasan dan pelecehan dan membangun organisasi yang mendukung, inklusif dan demokratis, dengan secara khusus merujuk pada
  - a. Aturan, kebijakan dan prosedur?
  - b. Struktur serikat?
  - c. Pendidikan dan Pelatihan?  
Ingat, K190 juga berlaku untuk serikat kita sendiri. Anda harus mempertimbangkan apa yang telah Anda pelajari sejauh ini tentang ruang lingkup dan ketentuan Konvensi dan memasukkan ide/gagasan ini ke dalam proposal/usulan Anda.
2. Dengan menggunakan kartu dan spidol yang disediakan, catat ide/gagasan atau proposal/usulan Anda, satu untuk setiap kartu

# Aktivitas 13

## Melibatkan laki-laki melawan kekerasan dan pelecehan

### ▼ Catatan Fasilitator

#### Waktu yang dibutuhkan:

- 2 jam

#### Alat yang dibutuhkan:

- Setidaknya dua ruang atau tempat terpisah
- Kertas flipchart dan pulpen
- Pin, selotip atau karet perekat (misalnya BluTac)
- Ruang dinding atau papan pajangan yang cukup untuk memajang kertas flipchart yang telah selesai
- Salinan dari prinsip-prinsip umum yang diuraikan dalam Menanggapi Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja (Panduan halaman XX)

#### Tujuan:

untuk mencari tahu bagaimana laki-laki mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, membandingkan bagaimana perempuan dan laki-laki melihat akibat dan penyebab kekerasan dan pelecehan, dan mempertimbangkan langkah-langkah apa yang dapat dilakukan laki-laki untuk mencegahnya dan memberikan dukungan kepada korban

#### Tugas:

1. Atur peserta ke dalam kelompok kecil **khusus laki-laki** dan kelompok kecil **khusus perempuan**. (Untuk kegiatan dengan peserta lebih sedikit, misalnya dengan kurang dari 12 peserta, atur dalam kelompok laki-laki dan kelompok perempuan). Pastikan kelompok laki-laki dan kelompok perempuan berada di area atau ruangan yang terpisah satu sama lain dan tidak dapat mendengar satu sama lain.
2. Perkenalkan kegiatan kepada kelompok laki-laki dan kelompok perempuan secara terpisah dan peragakan atau bagikan salinan kegiatan.
3. **Kelompok laki-laki:**
  - a. Minta pada setiap laki-laki untuk menggambarkan kepada anggota kelompok lainnya sebuah contoh ketika mereka secara langsung mengalami kekerasan atau pelecehan di tempat kerja. Ingatkan mereka bahwa kekerasan atau pelecehan termasuk serangan verbal ataupun non verbal, pelecehan seksual, pelecehan daring, dll.
  - b. Setelah semua orang dalam kelompok menggambarkan sebuah insiden, berikan sebuah kertas *flipchart*/ plano dan minta mereka menggambar empat kolom:

Pelaku	Akibat dan Reaksi	Penyebab yang mendasari	Tindakan Serikat
--------	-------------------	-------------------------	------------------

c. Di setiap kolom, identifikasi dan catat:

- Siapa yang berada dalam situasi pelaku? (mis. manajer, rekan kerja, pelanggan, pihak ketiga...)
- Apa saja akibat yang menimpa Anda, dan bagaimana Anda bereaksi?
- Menurut Anda, apa penyebab mendasar dari kekerasan atau pelecehan?
- Bayangkan Anda adalah perwakilan serikat pekerja/buruh, bagaimana Anda akan mendukung mereka yang berada dalam situasi korban, dan tindakan apa yang akan Anda ambil?

#### 4. Kelompok perempuan:

- a. Minta setiap perempuan untuk menggambarkan contoh kekerasan atau pelecehan di tempat kerja, di mana laki-laki pernah berada dalam situasi menjadi korban. Ingatkan mereka bahwa kekerasan atau pelecehan termasuk serangan verbal maupun non-verbal, pelecehan seksual, pelecehan daring, dll.
- b. Setelah setiap orang dalam kelompok menggambarkan sebuah insiden, berikan kertas flipchart/ plano dan minta mereka menggambar empat kolom yang sama:
- c. Di setiap kolom, identifikasi dan tuliskan:
  - Siapa yang menjadi pelakunya? (mis. manajer, rekan kerja, pelanggan, pihak ketiga...)
  - Apa akibat yang menimpa pada laki-laki tersebut, dan bagaimana reaksi mereka?
  - Menurut Anda, apa penyebab mendasar dari kekerasan atau pelecehan?

- Bayangkan Anda adalah perwakilan serikat di tempat kerja, bagaimana Anda akan mendukung korban dan tindakan apa yang akan Anda ambil?

5. Ketika semua kelompok telah menyelesaikan kertas flipchart/ plano mereka, undang semua orang kembali ke ruangan yang sama dan minta setiap kelompok untuk menempelkan kertas flipchart/ plano mereka ke dinding atau papan pajangan.
  - a. Minta kelompok laki-laki dan kemudian kelompok perempuan untuk mempresentasikan kertas flipchart/ plano mereka ke pleno
  - b. minta kelompok secara keseluruhan untuk mengidentifikasi perbedaan utama dalam presentasi laki-laki dan perempuan dan diskusikan mengapa ada perbedaan
6. Akhiri dengan diskusi pleno dengan bertanya

***Bagaimana kita mendorong laki-laki untuk berperan aktif melawan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja?***

## Melibatkan Laki-Laki Melawan Kekerasan dan Pelecehan

### Kelompok Laki-laki

#### ▶ Tujuan:

untuk mencari tahu bagaimana kita mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

#### ▶ Tugas:

1. Masing-masing secara bergiliran, jelaskan contoh saat Anda mengalami kekerasan atau pelecehan secara langsung di tempat kerja. Ingat bahwa kekerasan atau pelecehan termasuk penyerangan verbal atau non-verbal, pelecehan seksual, pelecehan daring, dll.
2. Dengan menggunakan kertas flipchart/ plano yang disediakan, simpulkan contoh-contoh dan tuliskan:
  - a. Siapa yang berada dalam situasi menjadi pelaku?
  - b. Apa saja akibat yang menimpa Anda?
  - c. Menurut Anda, apa penyebab mendasar dari kekerasan atau pelecehan tersebut?
  - d. Bayangkan Anda adalah perwakilan serikat di tempat kerja, bagaimana Anda akan mendukung korban dan tindakan apa yang akan Anda ambil?
3. Pilih salah satu anggota kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusi dalam sesi pleno.

## Melibatkan Laki-Laki Melawan Kekerasan dan Pelecehan

### Kelompok Perempuan

#### ▶ Tujuan:

untuk mencari tahu bagaimana laki-laki mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

#### ▶ Tugas:

1. Masing-masing secara bergiliran menjelaskan contoh kekerasan atau pelecehan di tempat kerja, *di mana laki-laki menjadi korbannya*. Ingatlah bahwa kekerasan atau pelecehan termasuk serangan verbal ataupun non-verbal, pelecehan seksual, pelecehan daring, dll.
2. Dengan menggunakan kertas flipchart/ plano yang disediakan, simpulkan contoh-contoh dan tuliskan:
  - a. Siapa yang berada dalam situasi menjadi pelaku?
  - b. Apa saja akibat yang menimpa orang-orang yang berada dalam situasi korban?
  - c. Menurut Anda, apa penyebab mendasar dari kekerasan atau pelecehan tersebut?
  - d. Bayangkan Anda adalah perwakilan serikat tempat kerja, bagaimana Anda akan mendukung korban dan tindakan apa yang akan Anda ambil?
3. Pilih salah satu anggota kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusi dalam sesi pleno.



## Global Labour Institute

Global Labour Institute di Manchester (GLI Network Ltd) adalah perusahaan nirlaba yang menyediakan penelitian dan pendidikan untuk gerakan serikat buruh internasional. GLI adalah anggota GLI Network, sebuah aliansi organisasi yang mempromosikan solidaritas internasional di antara serikat pekerja/buruh dan organisasi lain serta gerakan masyarakat sipil. Bersamaan dengan GLI Manchester terdapat GLI Geneva, ReAct (GLI Paris), the Praxis Centre (GLI Moscow) dan City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI New York).

**Global Labour Institute, 541 Royal Exchange,  
Manchester M2 7EN, UK**

[gli-uk@global-labour.net](mailto:gli-uk@global-labour.net)

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

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