



KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

PANDUAN FASILITATOR

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



KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

PANDUAN FASILITATOR

Panduan Pelatihan
terkait Konvensi ILO
tentang Kekerasan dan
Pelecehan

Mondiaal 

Panduan ini dikembangkan dengan dukungan
keuangan dari Mondiaal FNV
Tanggal publikasi: Juni 2021
Design dan Layout: www.northcreative.ch

“Ketika Konvensi ini diadopsi, Ya Tuhan! Ini merupakan hari yang begitu menyenangkan! Kami bernyanyi, kami menari. Kami bahkan tidak merasa lapar - mengapa? Karena kami tahu bahwa kami telah memiliki standar internasional yang komprehensif yang akan membantu kami melindungi pekerja dan perempuan. Dengan apa yang kita lalui dan apa yang sesama perempuan alami, inilah momen kegembiraan, momen kebahagiaan, saatnya menari, saatnya merayakan..”

Rose Omamo, Sekretaris Jenderal,
Gabungan Serikat Pekerja Logam Kenya
(AUKMW), Kenya

Panduan ini disusun oleh Georgia Montague-Nelson dan Dave Spooner dari Global Labour Institute, Manchester, Inggris, yang ditugaskan oleh koalisi Serikat-Serikat Global (ITUC) sebagai sumber referensi bagi gerakan serikat buruh internasional.

Ucapan Terima Kasih

GLI ingin mengucapkan terima kasih kepada Armelle Seby, Program dan Koordinator Gender di IndustriALL [Global Union](#), yang mengkoordinasikan proyek dan anggota lain dari Kelompok Referensi untuk proyek ini, termasuk:

- **Adriana Paz**,
Federasi Pekerja
Rumah Tangga
Internasional (IDWF)
- **Aisha Bahadur**,
Pekerja Bangunan
Internasional (BWI)
- **Anna Paullan Melli**,
Pekerja Bangunan
Internasional (BWI)
- **Chidi King**,
Konfederasi Serikat Buruh
Internasional (ITUC)
- **Julie Duchatel**,
Persatuan Pekerja
Makanan
Internasional (IUF)
- **Madeleine Kennedy**
Macfoy, Pendidikan
Internasional (EI)
- **Maria Tsirantonaki**,
Konfederasi Serikat Buruh
Internasional (ITUC)
- **Marieke Koning**,
Konfederasi Serikat Buruh
Internasional (ITUC)
- **Marta Ochoa**,
UNI Global Union
- **Neha Prakash**,
Federasi Pekerja
Transportasi Internasional
(ITF)
- **Pamela Moriniere**,
Federasi Jurnalis Internasional
(IFJ)
- **Tola Ositelu**,
Konfederasi Serikat Buruh
Internasional (ITUC)
- **Veronica Fernandez Mendez**,
UNI Global Union
- **Verónica Montufar**,
Layanan Publik Internasional
(PSI)

Selain itu, terima kasih juga kepada Petra Brännmark (IndustriALL Global Union), Dr. Jane Pillinger dan Celia Mather. Terima kasih kepada semua yang telah bersedia diwawancarai atau berbagi materi yang digunakan dalam panduan pelatihan ini, termasuk:

- **Ana Sanchez Navarro**,
FSC-CCOO, Spanyol
- **Andréa Privatti**,
ITF Amerika
- **Anja Westberg**,
Kommunal, Swedia
- **Banaani Deka**,
PSI
- **Camille Rondon**,
DWU, Selandia Baru
- **Camille Simbulan**,
AMOSUP, Filipina
- **Carne Greenbank**,
DWU, Selandia Baru
- **Carolina Busaka**,
KUSPAW, Kenya
- **Carrie Budahn**,
SEIU, AS
- **Dayna Sykes**,
USW, Amerika Utara
- **Fátima Aguado Queipo**,
FSC-CCOO, Spanyol
- **Fernanda Ceballos**,
UNTMRA, Uruguay
- **Fish Ip**,
IDWF
- **Geici Maiara Brig**,
SINTRASEB, Brasil
- **Gina McKay**,
CUPE, Kanada
- **Ian Lewis**,
UNITE HERE, AS
- **Irene Khumalo**,
SDNU, Swaziland / Eswatini
- **Jasmin Labarda**,
AMOSUP, Filipina
- **Julia Fox**,
SDA, Australia
- **Juliet Kutyabwana**,
NUCMAW, Uganda
- **Katie Biddlestone**,
SDA, Australia
- **Kim Rojas**,
ITF
- **Laura Cordoba**,
Camioneros, Argentina
- **Laura Crespo**,
Jurnalis, Spanyol
- **Leyla Ben Hazem**,
UGTT, Tunisia
- **Lorena Bayarres**,
Camioneros, Argentina
- **Marcelo di Stefano**,
APUBA, Argentina
- **Marcos Vidal**,
Camioneros, Argentina
- **May Rathakane**,
IDUL, Afrika Selatan
- **Myriam Leroy**,
AJP, Belgia
- **Nalini Singh**,
FRWM, Fiji
- **Nicholas Allen**,
SEIU, AS
- **Patricia Nyman**,
SACCAWU, Afrika Selatan
- **Rose Omamo**,
AUKMW, Kenya
- **Saraswati Rijal**,
ITWAN, Nepal
- **Sheela Naikwade**,
MSTKS, India
- **Shirley Dorismond**,
FIQ-Santé, Kanada

Pernyataan Gabungan Serikat Global dan Konfederasi Serikat Pekerja Internasional

Diadopsinya Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) 190 dan Rekomendasi 206 tentang Kekerasan dan Pelecehan di dunia kerja merupakan kemenangan bagi serikat pekerja/buruh dan gerakan buruh. Pengadopsian instrumen-instrumen ini merupakan puncak dari kampanye dan lobi selama bertahun-tahun oleh serikat pekerja/buruh, dan khususnya serikat pekerja/buruh perempuan, yang dibangun di atas narasi dan pengalaman diskriminasi dan kekerasan dari pekerja perempuan secara global. Dengan mengadopsi standar ketenagakerjaan internasional ini, negara-negara anggota ILO dan organisasi pekerja dan pengusaha telah mengirimkan pesan yang jelas: kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak dapat lagi ditoleransi dan perhatian khusus harus diberikan pada kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Pelaksanaan Konvensi 190 (K190) maupun Rekomendasi 206 (R206) benar-benar akan membuat perubahan dalam kehidupan sehari-hari pekerja. Misalnya saja, kita membayangkan bagaimana seorang pekerja tidak akan lagi merasa takut untuk pergi bekerja karena dia tahu bahwa kebijakan pencegahan pelecehan seksual yang dirundingkan bersama, dengan penyelesaian yang memadai, diterapkan secara efektif di tempat kerjanya. Seorang perempuan tahu bahwa dia akan dapat berbicara tentang pelecehan seksual yang dia terima dari rekan kerja atau atasannya, karena dia akan mendapatkan dukungan dan dia tahu bahwa kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja TIDAK/ BUKAN merupakan 'bagian dari pekerjaan'. Bayangkan bagaimana seorang pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga sekarang dia mengetahui bahwa dia akan mendapat dukungan dari pengusaha, serikat pekerja/ buruh dan rekan-rekannya, sehingga dia dapat menemukan jalan keluarnya. Bayangkan kelegaan bagi seorang pekerja yang mengetahui bahwa atasan, pelanggan, pasien, atau pihak ketiga lainnya tidak berhak mengancam atau membulinya, dan dia dapat merasa aman di tempat kerja. Bayangkan jika seorang penjaja di jalan yang mendirikan kios sayurinya setiap hari dapat menjalankan dagangannya dengan perasaan aman, dan mendapatkan stabilitas keuangan, karena mengetahui bahwa otoritas publik tidak memiliki hak untuk melecehkan dan mengancamnya dengan alasan yang tidak dapat dibenarkan hanya karena dia adalah pekerja informal.

Penerapan standar ini secara efektif dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap persepsi pekerja tentang lingkungan kerja mereka. Pekerja juga akan menyadari peran kunci serikat pekerja/buruh dalam mengakhiri kekerasan dan

pelecehan di dunia kerja. Ini dapat berdampak signifikan pada kualitas hidup mereka. Sungguh, "Konvensi 190 dapat mengubah kehidupan" dengan membentuk dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan di setiap negara, setiap sektor, dan di setiap organisasi.

Konvensi dan Rekomendasi ini mewajibkan Negara-Negara, melalui konsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, untuk mengadopsi pendekatan inklusif, terintegrasi dan tanggap gender demi pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. K190 dan R206 tidak meninggalkan siapa pun.

Pekerja perempuan, kelompok atau individu perempuan yang berada dalam situasi rentan akan mendapatkan manfaat dari perlindungan khusus. Kesetaraan gender tidak dapat dicapai, selama kekerasan dan pelecehan berbasis gender masih marak di dunia kerja. Implementasi instrumen baru ini merupakan kunci untuk mewujudkan kesetaraan gender di dunia kerja.

Sebagai serikat pekerja/ buruh, kita memiliki peran penting yang dapat dimainkan untuk memastikan Konvensi dan Rekomendasi ini tidak hanya ada di atas kertas tetapi akan bertransformasi menjadi tindakan nyata. Serikat pekerja/buruh memimpin kampanye lokal dan global, menyerukan ratifikasi dan implementasi K190 dan R206 yang efektif, sehingga standar ini diintegrasikan ke dalam perundang-undangan nasional. Instrumen ini mempromosikan perundingan bersama sebagai alat kunci bagi pekerja/buruh dalam perjuangan untuk menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan menyajikan kesempatan untuk reformasi internal / serikat pekerja/buruh dengan pendekatan yang inklusif dan tanggap gender.

Serikat Pekerja Global telah bekerja sama sejak penerapan instrumen ini untuk memberikan dukungan yang kuat bagi serikat pekerja/ serikat buruh dan meningkatkan pemahaman serta penggunaan K190 dan R206 secara tepat.

Kami dengan bangga mempersembahkan Panduan "Pelatihan untuk Pelatih" K190 / R206, yang kami harap akan dapat digunakan secara luas oleh serikat pekerja dan organisasi perwakilan pekerja.

Serikat pekerja/buruh di seluruh dunia bergabung untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Bersatu, kita akan dapat berkontribusi secara efektif untuk membongkar sistem patriarki, dalam rangka membangun tempat kerja yang setara, inklusif, selamat dan aman, dan masyarakat yang adil dan berkeadilan secara sosial ekonomi.

DAFTAR ISI

Pengantar	2
Akronim dan Singkatan	3
Daftar Istilah	4

1 KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA 6

1.1 Apakah kekerasan dan pelecehan itu?	7
1.2 Apakah kekerasan dan pelecehan berbasis gender itu?	11
1.3 Siapa yang berisiko terbesar?	21
1.4 Bagaimana standar ketenagakerjaan internasional yang baru dicapai?	32
1.5 Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan K190 dan Rekomendasi	35
1.6 Ratifikasi	43

2 AKSI SERIKAT 45

2.1 Membuat Kebijakan Tempat Kerja terkait Kekerasan dan Pelecehan	45
2.2 Mengintegrasikan Kekerasan dan Pelecehan ke dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja	50
2.3 Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagai Masalah Serikat	54
2.4 Penanganan Keluhan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	60
2.5 Perundingan Bersama terkait Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	62
2.6 Kampanye untuk Ratifikasi K190	71

3 MENERAPKAN K190 DAN R206 KE ORGANISASI KITA SENDIRI 117 74

3.1 Mereformasi serikat-serikat kita	75
3.2 Mengorganisir, Mendidik dan Memobilisasi	83
Sumber rujukan web	89
Kontak	101
Lampiran	102
Lampiran A: Teks lengkap K190	102
Lampiran B: Teks lengkap R206	109

PENGANTAR

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja merupakan kenyataan sehari-hari bagi jutaan pekerja di semua sektor, jabatan pekerjaan, dan pengaturan kerja. Kekerasan dan pelecehan berbasis gender adalah bentuk kekerasan dan pelecehan yang paling meluas di dunia kerja, yang mempengaruhi perempuan secara tidak proporsional.

Riwayat historis adopsi dari Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan 190 (K190) dan Rekomendasi 206 (R206) pada tahun 2019 oleh Konferensi Perburuhan Internasional (ILC) telah menciptakan momentum baru dalam perang melawan kekerasan dan pelecehan - termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender - di dunia kerja.

Catatan untuk pendidik yang menggunakan panduan pelatihan ini

Panduan pelatihan ini dirancang untuk:

- ➔ **Mendorong diskusi tentang kekerasan dan pelecehan serta kekerasan berbasis gender di dunia kerja**
- ➔ **Meningkatkan kesadaran tentang K190 ILO, Rekomendasi yang menyertainya R206 dan signifikansinya bagi pekerja - terutama pekerja perempuan**
- ➔ **Mendorong serikat pekerja/ buruh di seluruh dunia untuk mengkampanyekan ratifikasi K190 dan penerapannya yang efektif sejalan dengan R206**
- ➔ **Mendorong serikat pekerja/buruh untuk menggunakan instrumen ini dalam upaya mengintegrasikan K190 ke dalam agenda perundingan serikat**
- ➔ **Membangun serikat yang lebih kuat untuk memungkinkan pekerja menegaskan hak-hak kita atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.**

Panduan ini terutama untuk pendidik dan fasilitator pekerja serta staf dan perwakilan serikat pekerja/ buruh, dalam mengembangkan program pelatihan bagi staf, pemimpin, perwakilan, atau anggota serikat pekerja/ buruh.

Cara menggunakan panduan pelatihan ini

Panduan ini terdiri dari panduan fasilitator dan buku kerja kegiatan. Panduan ini dimaksudkan untuk menjadi sumber rujukan yang fleksibel dan hidup. Panduan ini juga dapat digunakan secara keseluruhan, digunakan melalui panduan fasilitator dan buku kerja kegiatan pendukung. Atau Anda dapat menggunakan bagian berbeda dari panduan ini untuk mendukung program pembelajaran yang ada, atau merencanakan program khusus tergantung pada kebutuhan lokal dan individu.

Panduan Fasilitator berisi:

- Pengarahan tentang masalah-masalah utama
- Contoh pengalaman praktik baik dan bahasa yang dibuat oleh serikat-serikat lain
- Sumber rujukan lebih lanjut yang mungkin berguna untuk informasi dan pembelajaran tambahan.

Buku Kerja Kegiatan berisi:

- Catatan fasilitator, menjelaskan sasaran, hasil yang diharapkan, dan instruksi tentang cara menjalankan kegiatan
- Lembar kegiatan peserta
- Sumber rujukan lebih lanjut yang mungkin berguna untuk sesi ini.

Akronim dan Singkatan

AFL-CIO	Federasi Buruh dan Kongres Organisasi Industri Amerika	ILC	Konferensi Perburuhan Internasional	TUC	Kongres Serikat Buruh
AFW	Aliansi Pekerja Filipina	ILO	Organisasi Perburuhan Internasional	UK	Kerajaan Inggris
BME	Etnis Kulit Hitam dan Minoritas	ITF	Federasi Pekerja Transportasi Internasional	UN	Persatuan Bangsa Bangsa
BWI	Pekerja Bangunan Internasional	ITUC	Konfederasi Serikat Buruh Internasional	UNI	Serikat Global UNI
K190	Konvensi Kekerasan dan Pelecehan 190	IUF	Serikat Pekerja Makanan Internasional	USA	Amerika Serikat
CBA	Perjanjian kerja Bersama	LGBTI+	Lesbian, gay, biseksual, transgender, interseks+	USDAW	Serikat Pekerja Toko, Distributor dan Aneka Industri
CLC	Kongres Buruh Kanada	MSTKS	Transportasi Kamgar Sanghatana Negara Bagian Maharashtra	VAW	Kekerasan Terhadap perempuan
DWU	Serikat Pekerja Produk Susu	OSH	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	WHO	Organisasi Kesehatan Dunia
EI	Pendidikan Internasional	PSI	Public Service International		
EU	Uni Eropa	R206	Rekomendasi Kekerasan dan Pelecehan 206		
KPBG	Kekerasan dan pelecehan berbasis gender	SAC-CAWU	Serikat Pekerja Niaga, Katering, dan Aneka Industri Afrika Selatan		
GFA	Perjanjian Kerangka Global	SDA	Serikat Pekerja Toko, Distributor dan Aneka Industri		
GUF	Federasi Serikat Global	SEIU	Serikat Pekerja Jasa Internasional		
IDUL	Serikat Demokratik Independen Lesotho	TNC	Korporasi Transnasional		
IDWF	Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional				
IFJ	Federasi Jurnalis Internasional				

Key to Symbols



Cerita



Kutipan



Kotak penjelasan dan informasi berguna



Praktik baik dan bahasa



Panduan

Daftar Istilah

Kromosom	Koleksi gen yang dimiliki semua manusia.
Konvensi	Perjanjian internasional yang mengikat secara hukum.
Gender	Karakteristik, termasuk norma, perilaku, dan peran untuk laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi dan dipelajari secara sosial.
Ekspresi gender	Perwujudan identitas gender seseorang, dan / atau seperti yang dipersepsikan oleh orang lain.
Identitas gender	Pemahaman atau pengalaman seseorang tentang gender mereka, yang mungkin sesuai atau mungkin tidak sesuai dengan jenis kelamin yang dibawanya saat lahir, termasuk perasaan terhadap tubuh mereka (yang mungkin termasuk mengubah penampilan / fungsi tubuh) dan ekspresi gender lainnya termasuk pakaian, ucapan, dan tingkah laku.
Penilaian dampak gender	Menganalisis struktur, kebijakan, dan tindakan untuk melihat apakah mereka mengurangi, mempertahankan, atau meningkatkan ketidaksetaraan gender.
Norma gender	Norma yang dianggap sesuai untuk laki-laki dan perempuan.
Kesenjangan upah berdasarkan gender	Perempuan dibayar lebih rendah daripada laki-laki.
Stereotip gender	Pandangan yang digeneralisir tentang karakteristik dan peran yang seharusnya dimiliki oleh laki-laki dan perempuan.
Kekerasan dan pelecehan berbasis gender	Kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka atau mempengaruhi orang dari jenis kelamin atau jenis kelamin tertentu secara tidak proporsional.
Data terpilah gender	Data dikumpulkan secara terpisah antara laki-laki dan perempuan.

Tanggap gender	Mengidentifikasi ketidaksetaraan yang mengakar di antara perempuan dan laki-laki, dan kemudian berupaya untuk mengubahnya. Kesetaraan gender menjadi sentral.
Diskriminasi interseksional	Ketika orang mengalami lebih dari satu diskriminasi.
Interseks	Seseorang yang lahir dengan ciri-ciri jenis kelamin yang tidak dapat ditentukan atau ambigu, atau dengan ciri-ciri lebih dari satu jenis kelamin.
LGBTI +	Lesbian, gay, biseksual, transjender, interseks.
Misogini	Prasangka atau diskriminasi terhadap perempuan atau anak perempuan.
Non-biner	Mereka yang memiliki identitas gender yang tidak dapat didefinisikan sebagai laki-laki / perempuan. Beberapa orang menyatakan sebagai tidak memiliki jenis kelamin perempuan atau laki-laki atau yang bergeser di antara keduanya, atau tanpa jenis kelamin sama sekali.
Segregasi pekerjaan berbasis gender	Ketimpangan dalam alokasi perempuan dan laki-laki di berbagai kategori pekerjaan.
Patriarki	Sistem yang diciptakan secara sosial dan menindas di mana laki-laki lebih cenderung memegang posisi kekuasaan, kepemimpinan, otoritas, dan hak istimewa.
Bahaya / risiko psikososial	Apa pun yang ada dalam desain, manajemen, atau penataan kerja yang meningkatkan risiko stres dan kekerasan serta pelecehan terkait pekerjaan.

Ratifikasi	Ketika pemerintah setuju untuk memasukkan isi dari standar yang disepakati secara internasional ke dalam hukum dan praktek nasional dan yang menjadi mengikat (wajib).
Rekomendasi	Panduan tidak mengikat yang memberikan panduan penting bagi pemerintah dan merupakan alat penting untuk kampanye dan negosiasi.
Jenis kelamin	Ciri-ciri yang ditentukan secara biologis.
Karakteristik jenis kelamin	Ciri-ciri kromosom, gonad, dan anatomis seseorang. Ini termasuk karakteristik primer seperti organ reproduksi dan genitalia, kromosom dan hormon, dan karakteristik sekunder seperti massa otot, penyebaran rambut, payudara dan / atau struktur fisik.
Pemerasan seksual	Ini terjadi ketika seseorang menyalahgunakan kekuasaannya untuk mengeksploitasi seseorang secara seksual dengan imbalan jasa dari kuasa yang dimilikinya.
Orientasi seksual	Ketertarikan fisik, romantis, dan / atau emosional seseorang terhadap orang lain. Orientasi yang umum termasuk gay, lesbian, heteroseksual, biseksual.
Transgender	Seorang individu yang identitas atau penampilan seksual dan / atau gendernya berbeda dari jenis kelamin mereka saat lahir.
Menyalahkan korban	Membuat korban bertanggung jawab dan bukan pelakunya.

Kekerasan dan pelecehan	Perilaku, praktik, atau ancaman, baik satu kali atau diulangi, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan besar mengakibatkan bahaya fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.
Xenofobia	Ketakutan atau kebencian terhadap apa yang dianggap asing atau aneh.

1

KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memengaruhi semua negara, sektor, jabatan pekerjaan, dan pengaturan kerja, serta mengancam martabat, keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan semua orang.

Pada Juni 2019, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) membuat sejarah dengan mengadopsi dua instrumen internasional baru tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja - Konvensi Kekerasan dan Pelecehan (No. 190) dan Rekomendasi Kekerasan dan Pelecehan (No. 206).

Apa itu ILO?

ILO adalah badan khusus dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang menangani masalah ketenagakerjaan. Tanggung jawab utamanya adalah merancang, mengadopsi, dan memantau standar ketenagakerjaan internasional. Instrumen hukum penting ini menetapkan prinsip dan hak mendasar di tempat kerja.

ILO adalah satu-satunya badan PBB di mana organisasi pekerja (diwakili oleh serikat pekerja/ buruh independen) memiliki hak perwakilan dan perundingan dengan kedudukan yang setara dengan pemerintah dan pengusaha. Standar ketenagakerjaan internasional dirundingkan dan diadopsi oleh perwakilan pekerja/buruh, pemerintah, dan pengusaha bersama-sama dalam struktur 'tripartit' yang unik untuk ILO. Ini berarti bahwa pekerja/buruh, bersama dengan pengusaha dan pemerintah, memiliki kursi di meja perundingan. Pekerja dan pengusaha sama-sama diwakili dengan 25% suara masing-masing. Pemerintah memiliki sisa 50%. Artinya, serikat pekerja/ buruh memainkan peran penting dalam memenangkan standar internasional baru.

ILO juga membuat program untuk mempromosikan hak-hak pekerja dan kesempatan kerja yang layak serta mendorong dialog sosial. ILO juga memberikan pelatihan dan bentuk dukungan teknis lainnya dalam mengembangkan organisasi dan perwakilan serikat pekerja/buruh.

- ➔ **Konferensi Perburuhan Internasional (ILC)** adalah badan pembuat keputusan utama ILO. Badan ini menyetujui standar ketenagakerjaan internasional dan menetapkan arahan strategis ILO, biasanya melakukan pertemuan di Jenewa setiap tahun selama dua minggu. Ini adalah forum untuk diskusi tentang keadilan sosial dan pertanyaan-pertanyaan ketenagakerjaan. Setiap negara berhak mengirim delegasi, dengan menteri pemerintah dan / atau pegawai negeri sipil, perwakilan pengusaha, dan perwakilan serikat pekerja/buruh yang ditunjuk oleh konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh di tingkat nasional.
- ➔ **Badan Pengarah (Governing Body)** adalah dewan eksekutif ILO. Badan ini bertemu tiga kali setahun di Jenewa. Ia mengambil keputusan tentang kebijakan ILO dan menetapkan program serta anggaran, yang kemudian diserahkan ke Konferensi untuk diadopsi.
- ➔ Kantor Perburuhan Internasional adalah sekretariat permanen ILO. Ini adalah fokus untuk keseluruhan kegiatan ILO, di bawah pengawasan Badan Pengarah dan kepemimpinan Direktur Jenderal.

Kerja dari Badan Pengarah dan Kantor ILO ini dibantu oleh komite tripartit yang mencakup industri-industri utama. Selain itu juga didukung oleh komite-komite ahli dalam hal-hal seperti pelatihan kejuruan/ vokasi, pengembangan manajemen, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, pendidikan pekerja, dan masalah khusus perempuan dan pekerja muda.

Standar ketenagakerjaan internasional disepakati setiap tahun di ILC. Standar-standar ini didukung oleh sistem pengawasan unik yang membantu memastikan negara-negara menerapkan Konvensi yang mereka ratifikasi (setujui). ILO secara teratur memeriksa penerapan standar di negara-negara anggota untuk memberikan saran terkait bidang-bidang di mana standar tersebut dapat diterapkan dengan lebih baik. Jika menemukan masalah, ILO membantu negara-negara tersebut melalui dialog sosial dan bantuan teknis.

Konvensi yang baru terkait Kekerasan dan Pelecehan No. 190, yang disepakati di ILC pada tahun 2019, merupakan standar internasional pertama dari jenisnya yang mengakui hak semesta untuk bekerja di dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, dan juga menetapkan kerangka acuan yang jelas untuk mengakhirinya.



Konvensi mendasar melawan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja ini adalah puncak dari kampanye luar biasa untuk memperjuangkan standar global baru ini, dan upaya saat ini akan beralih untuk memastikan bahwa Konvensi ini dapat diratifikasi oleh pemerintah-pemerintah dan kemudian dilaksanakan.

Sharan Burrow, Sekretaris Jenderal,
Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC)

1.1

Apa itu kekerasan dan pelecehan?

Konvensi ILO K190 mendefinisikan **kekerasan dan pelecehan** sebagai “serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman daripadanya, baik kejadian tunggal ataupun berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan besar akan mengakibatkan kerusakan/kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.”

Kekerasan dan pelecehan memiliki banyak bentuk. Ini dapat termasuk:

- ➔ Kekerasan fisik, termasuk penyerangan, penganiayaan fisik, dan pembunuhan
- ➔ Kekerasan psikologis (pelecehan verbal dan emosional), termasuk penguntitan, intimidasi, ancaman, kekerasan verbal, dan perilaku memusuhi
- ➔ Kekerasan daring/online, melalui teknologi dan internet, termasuk ancaman, penghinaan, komentar kasar, pembulian siber, penguntitan siber, trolling (pesan menghina di internet), perkataan yang menebar kebencian, komentar yang melecehkan, dan dikirim gambar yang tidak senonoh
- ➔ Pelecehan seksual, termasuk ajakan seksual, sentuhan, perhatian yang tidak diinginkan, dan pemerkosaan

Kekerasan dan pelecehan dapat terjadi di tempat kerja fisik, di ruang pribadi dan / atau publik, serta di acara dan aktivitas terkait pekerjaan.

Kekerasan dan pelecehan berakar pada sistem kuasa dan kendali. Pelaku menggunakan kuasa dan kendali untuk melukai dan memberikan perlakuan buruk pada korban / penyintas. Hal ini dapat disebabkan oleh satu atau beberapa ketimpangan yang beririsan. Dalam setiap kasus ada pelaku yang melakukan kekerasan dan ada korban atau penyintas.



Istilah **“korban”** dan **“penyintas”** keduanya digunakan untuk menggambarkan individu yang mengalami kekerasan dan pelecehan. Kedua istilah tersebut mungkin sesuai, tetapi dapat digunakan dalam konteks yang berbeda. Korban biasanya digunakan dalam sistem pidana, peradilan dan medis dan berguna karena memberikan hak-hak tertentu di bawah hukum. Tetapi beberapa orang lebih suka istilah penyintas, karena menyiratkan pemberdayaan dan memiliki konotasi yang lebih positif.

- ➔ Pembulian dan pengeroyokan
- ➔ Kekerasan ekonomi, termasuk penolakan atau penyalahgunaan sumber daya atau layanan, tidak mematuhi tanggung jawab ekonomi, dan tindakan yang mengakibatkan dampak ekonomi yang buruk
- ➔ Praktik, kondisi, dan pengaturan kerja yang melecehkan, yang menyebabkan kerugian fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi
- ➔ Kekerasan dalam rumah tangga.

Di dunia kerja, ada sistem hubungan yang diciptakan oleh berbagai peran yang dimiliki pekerja dalam hierarki organisasi proses kerja. Peran yang berbeda ini berarti bahwa beberapa pekerja memiliki lebih banyak kuasa/ wewenang dan yang lainnya memiliki lebih sedikit. Perbedaan kuasa/ wewenang - apakah hierarkis, atau berdasarkan jenis kelamin, ras, atau kelas - menyebabkan ketidaksetaraan.

Ketika pekerja mengalami diskriminasi atau ketidaksetaraan disebabkan oleh lebih dari satu alasan, artinya mereka mengalami diskriminasi ganda dan beririsan. Hal ini menciptakan lapisan ketidaksetaraan lain yang meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan. (Untuk informasi lebih lanjut lihat Bagian 1.3.)

Pelaku sering kali menjadi bagian dari organisasi - pengusaha, manajer, atasan, rekan sebaya, rekan kerja. Kekerasan dan pelecehan juga dilakukan oleh mereka yang berada di luar organisasi - pihak ketiga, termasuk pelanggan, klien, pasien, kontak bisnis, penyedia layanan, dan masyarakat. Hal ini biasa terjadi pada pekerja di sektor seperti transportasi, ritel, perhotelan, kesehatan, pendidikan, dan hiburan, di mana mereka bekerja dalam peran sebagai pelanggan, pasien, atau masyarakat. Ini juga sering dialami oleh pekerja informal dari otoritas publik.

Lingkungan tempat kerja, cara kerja diatur, dan cara pekerja diperlakukan - termasuk tindakan pencegahan dan perlindungan tempat kerja yang buruk, kurangnya

mekanisme pengaduan dan pelaporan yang jelas, dan hambatan untuk bergabung dengan serikat - dapat menciptakan kondisi di mana kekerasan dan pelecehan akan lebih mungkin terjadi.

Praktik atau kondisi kerja yang melecehkan dapat meningkatkan risiko stres terkait pekerjaan dan bahaya psikososial, serta kekerasan fisik. Praktik yang melecehkan tersebut termasuk:

- ➔ perjanjian kerja yang rentan (prekarius)
- ➔ pekerja tidak diberi waktu untuk istirahat
- ➔ mengisolasi pekerja
- ➔ menahan informasi
- ➔ memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan
- ➔ memberikan tujuan dan tenggat waktu yang mustahil
- ➔ pengawasan berlebihan atau pemantauan berlebihan
- ➔ Memaksa pekerja untuk bekerja pada jam-jam yang tidak sesuai, yang dapat membahayakan perjalanan ke / dari tempat kerja
- ➔ memaksa pekerja untuk melakukan perjalanan yang tidak perlu
- ➔ pelecehan maternitas / kehamilan (termasuk tidak memberikan penyesuaian yang wajar untuk perempuan hamil, mengisolasi perempuan hamil, memberi mereka tugas-tugas kerja layaknya pembantu)
- ➔ dilarang menggunakan toilet
- ➔ menahan dokumen perjalanan seperti paspor (umum terjadi pada pekerja rumah tangga migran)

“*Saya tidak punya tempat tidur di kereta untuk istirahat. Saya harus tidur di samping toilet, menggunakan spreng sebagai tirai untuk sekat antara saya dan penumpang.*”

Pramugari Kereta Perempuan, Bangkok

Di India, serikat pekerja Transportasi Kamgar Sanghatana Negara Bagian Maharashtra (MSTKS) melakukan survei yang mengungkapkan bahwa lebih dari 60% perempuan hamil yang bekerja sebagai kondektur bus mengalami keguguran karena kondisi kerja yang sulit. Serikat pekerjanya melakukan kampanye advokasi, termasuk liputan media, untuk mencoba mendapatkan tugas-tugas di belakang meja, yang lebih ringan bagi perempuan hamil. Meskipun tidak berhasil sejauh ini, serikat pekerja tersebut masih dapat memenangkan cuti hamil yang lebih panjang.

“*Di daerah pedesaan kondisi jalan seringkali sangat buruk. Banyak pekerja perempuan yang mengalami keguguran karena harus berada dalam bus yang terus bergerak, berdiri sepanjang hari. Setelah melakukan survei... serikat pekerja tersebut dapat merundingkan cuti hamil tambahan selama 3 bulan bagi para pekerja perempuan. Ini adalah kemenangan besar bagi kami... Ini dimungkinkan karena perempuan telah menciptakan jaringan yang sangat kuat yang membuat permasalahan menjadi terlihat.*”

Sheela Naikwade, Wakil Ketua, Serikat Pekerja Transportasi Kamgar Sanghatana Negara Bagian Maharashtra (MSTKS), India

Para pekerja biasa menerima kekerasan dan pelecehan sebagai “bagian dari pekerjaan” dan tidak melaporkannya. Misalnya, di Kerajaan Inggris, Serikat Pekerja Toko, Distributor dan Aneka Industri (USDAW) menemukan bahwa 56% pekerja toko yang pernah mengalami kekerasan di tempat kerja tidak melaporkannya kepada pengusaha mereka.¹

Ada banyak alasan untuk ini. Pekerja mungkin takut kehilangan pekerjaan atau kehilangan peluang karir. Terkadang hal ini hanya dianggap sebagai bagian yang tak terelakkan untuk bisa mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan. Seringkali, tidak ada kebijakan tempat kerja yang memadai yang dapat dipercaya oleh pekerja untuk dapat melaporkan dengan aman dan meminta kasusnya ditangani. Atau pengusaha mungkin tidak menganggapnya serius atau justru menertawakannya. Jika pekerja tidak percaya, atau tidak ada yang dapat dilakukan untuk mengubah situasi di masa lalu, pekerja mungkin akan berhenti melaporkan keluhan, yang akan membuat mereka merasa tidak berdaya.



Kekerasan dan pelecehan memiliki konsekuensi negatif yang serius bagi kesehatan orang.

Psikologis

- Kemarahan, kecemasan, guncangan, ketakutan, dan stres
- Masalah kesehatan mental termasuk gangguan stres pasca-trauma, depresi, dan kecemasan
- Hilangnya motivasi, semangat, dan keinginan untuk menjadi produktif
- Hilangnya kepercayaan diri dan harga diri, perasaan terisolasi

Fisik

- Gangguan tidur, sakit kepala dan migrain, peningkatan risiko penyakit jantung, gangguan pencernaan, penurunan kekuatan fisik dan keluhan muskuloskeletal (tulang, otot, sendi), semuanya berkaitan dengan kecemasan dan stres
- Masalah kesehatan seksual dan reproduksi
- Cedera fisik secara langsung, dan bahkan kehilangan nyawa karena serangan fisik, pemerkosaan, atau bunuh diri

Pekerjaan / Sosial

- Kesulitan kembali bekerja, kehilangan hari kerja, penurunan kinerja kerja, kehilangan minat
- Isolasi sosial dari rekan kerja, teman, dan keluarga
- Takut pada klien atau anggota masyarakat
- Dampak negatif pada pendapatan dan kemajuan karir serta pemecatan
- Rekan kerja juga mungkin mengalami stres dan ketakutan. Jika seorang pekerja tidak hadir atau berkinerja buruk, rekan kerja mungkin harus berurusan dengan beban kerja yang lebih tinggi.

¹ Survei kekerasan dan pelecehan terhadap staf toko, USDAW (2017) <https://www.usdaw.org.uk/CMSPages/GetFile.aspx?guid=ac12525f-fdc6-4b3b-b6cf-69f6529c4178>

Kekerasan dan pelecehan menimbulkan kerugian bagi pengusaha.

- ➔ **Ini adalah argumen yang baik untuk digunakan saat berunding dengan pengusaha.**
- Perputaran (keluar masuk) staf yang tinggi, ketidakhadiran pekerja, penggunaan cuti sakit, dan biaya kecacatan jangka panjang
 - Meningkatnya risiko kesalahan dan kecelakaan
 - Menurunnya semangat kerja, kinerja, kehilangan produktivitas, dan motivasi
 - Biaya hukum termasuk penyelidikan, pertanggungjawaban, dan penyelesaian kasus
 - Biaya reputasi dan klien mengalami kualitas layanan yang lebih rendah

Ini juga membebani dan mempengaruhi kualitas layanan publik dan swasta.

➔ **Ini adalah argumen yang baik untuk digunakan saat melobi pemerintah.**

- Biaya rehabilitasi jangka panjang bagi para penyintas
- Tunjangan pengangguran dan kesejahteraan, dan pelatihan ulang
- Biaya hukum dan pidana
- Perawatan kesehatan dan konseling
- Hilangnya Produk Domestik Bruto karena pekerja keluar dari pekerjaan yang dibayar

1.2

Apa itu kekerasan dan pelecehan berbasis gender?

Kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KBG) adalah “*kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau memengaruhi orang yang memiliki jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional*”. Kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan karena mereka adalah perempuan adalah KPBG. Kekerasan dan pelecehan terhadap orang-orang yang dianggap tidak sesuai dengan peran gender tradisional juga merupakan KPBG.

Apa perbedaan antara jenis kelamin dan gender?

Jenis kelamin dan gender sering digunakan secara bergantian, didukung oleh gagasan tentang penetapan biologis (bahwa perilaku kita dikendalikan oleh biologis kita). Namun, jenis kelamin dan gender sekarang lebih dipahami sebagai dua konsep yang berbeda.

➔ **Jenis kelamin** adalah karakteristik yang ditentukan secara biologis.

Jenis kelamin kita ditentukan oleh kromosom kita (kumpulan gen yang dimiliki manusia): umumnya **laki-laki** (kromosom XY) atau **perempuan** (kromosom XX). Ini dibedakan

oleh karakteristik jenis kelamin primer kita yang ada saat lahir, dan karakteristik jenis kelamin sekunder yang berkembang selama masa pubertas.²

→ **Gender** adalah karakteristik yang dibangun dan dipelajari secara sosial.

Gender kita biasanya diungkapkan dalam istilah **maskulinitas** dan **feminitas**, dan dibentuk oleh faktor budaya, ekonomi, dan sejarah. Faktor-faktor ini menciptakan ‘stereotip gender’, pandangan umum tentang karakteristik dan peran yang harus dimiliki oleh laki-laki dan perempuan: setiap ‘gender’ hadir dengan serangkaian harapan tentang apa artinya menjadi laki-laki dan perempuan. Stereotip gender yang umum termasuk anak perempuan suka bermain dengan boneka, anak laki-laki lebih suka sepak bola; perempuan mengasuh dan lembut, laki-laki agresif dan kuat; perempuan itu emosional, laki-laki seharusnya tidak emosional.

Tetapi stereotip gender ini tidak selalu tetap: kita tidak harus mengikutinya jika tidak sesuai dengan siapa kita atau yang kita inginkan. Gender itu berubah-ubah dan ada dalam sebuah spektrum. Gender yang dirasakan oleh seseorang mungkin tidak sesuai dengan jenis kelamin yang diberikan kepada mereka saat lahir dan ada banyak cara untuk mengekspresikan **identitas gender** kita (perasaan pribadi tentang gender kita sendiri).



Pemahaman tentang **jenis kelamin** dan **gender** sebagai dua konsep berbeda kini memiliki pendekatan baru. Peneliti ilmiah menunjukkan bahwa beberapa ciri yang tampaknya merupakan akibat dari jenis kelamin sebenarnya dapat disebabkan oleh faktor sosial (misalnya, perempuan biasanya lebih kecil karena mereka secara historis menerima lebih sedikit protein daripada laki-laki.)

² Perkembangan seksual seseorang bisa saja tidak sesuai untuk disebut sebagai “laki-laki” atau perempuan”. Ini dikenal dengan interseks.

Apa akar penyebab kekerasan dan pelecehan berbasis gender?

Kekerasan dan pelecehan dapat memengaruhi siapa pun. Tapi perempuan lebih berisiko. Ini karena posisi mereka yang tidak setara dalam masyarakat. Karena itu, KPBG terkadang disebut sebagai kekerasan terhadap perempuan (KTP). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melaporkan bahwa 1 dari setiap 3 perempuan akan mengalami kekerasan fisik dan / atau seksual dalam hidup mereka.³ Kasus yang terlalu sedikit dilaporkan berarti bahwa statistik sebenarnya cenderung jauh lebih tinggi.

KPBG adalah penyebab dan akibat dari ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki.

KPBG disebabkan oleh peran gender yang tidak setara dan relasi kuasa antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Ketidaksetaraan ini disebabkan oleh *patriarki* - sistem yang diciptakan secara sosial dan menindas di mana laki-laki lebih cenderung memegang posisi kekuasaan, kepemimpinan, otoritas, dan hak istimewa. Hal ini menetapkan peran dan hubungan gender yang diperkuat oleh norma-norma sosial yang melanggengkan sikap, stereotipe, perilaku, dan bentuk diskriminasi yang merugikan.

Ketidaksetaraan struktural berarti bahwa pekerjaan umumnya dibagi antara laki-laki dan perempuan menurut peran dan stereotip gender yang ada. Stereotip yang merugikan berarti bahwa beberapa pekerjaan dianggap sebagai ‘pekerjaan perempuan’. Hal ini menyebabkan segregasi pekerjaan. Perempuan dikelompokkan dalam pekerjaan berdasarkan bagaimana masyarakat melihat peran perempuan. Keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini dianggap ‘alami’ bagi perempuan sehingga kurang terampil dan kurang dihargai. Akibatnya, perempuan umumnya

³ Kekerasan terhadap perempuan – Lembar Fakta, WHO (2017) <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

berakhir pada pekerjaan berstatus lebih rendah dengan lebih sedikit peluang dan umumnya dibayar lebih rendah daripada laki-laki. Bahkan ketika mengerjakan pekerjaan yang sama atau serupa, perempuan seringkali masih dibayar lebih rendah. Hal ini menyebabkan kesenjangan upah berdasarkan gender.

Di atas semua ini, perempuan terus menghadapi beban ganda - melaksanakan sebagian besar pekerjaan rumah tangga dan perawatan yang tidak dibayar di rumah selain pekerjaan yang dibayar di luar rumah.

Di seluruh dunia, pekerjaan rumah tangga umumnya tidak dinilai sebagai ‘pekerjaan yang sebagaimana mestinya’ atau diakui dalam undang-undang ketenagakerjaan karena keterampilan yang dibutuhkannya seperti - memasak, membersihkan, dan merawat - dipandang sebagai hal ‘alami’ untuk perempuan. Oleh karena itu, pekerja rumah tangga - yang sebagian besar adalah perempuan - memiliki upah dan kondisi kerja yang paling rendah, dan bahkan ada yang kesulitan mendapatkan gaji sama sekali; tempat untuk tidur dan makanan dapat digunakan sebagai bentuk pembayaran.

“Pelecehan, atau bahkan hanya ancamannya saja membuat kita harus bekerja dengan jam kerja yang berlebihan, tidak menerima gaji atau menerima gaji yang sangat rendah, dan melakukan tugas-tugas yang berbahaya. Kami putus asa, kami terluka, rusak, dan terkadang hancur. Pekerjaan rumah tangga adalah salah satu pekerjaan di mana perbudakan merajalela di dunia saat ini. Beberapa dari kita dasingkan, tidak diizinkan meninggalkan rumah tempat kita bekerja, dan beberapa dari kita menjadi korban pemerkosaan, penyiksaan, dan pembunuhan.”

Novelita V. Palisoc, Anggota Komite Eksekutif, IDWF, Asia ⁴

⁴ Kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap PRT - Cerita Kasus dari Asia, IDWF (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

Ketidaksetaraan ini berarti bahwa perempuan tidak memiliki posisi tawar dan hak pilihan di tempat kerja dan di masyarakat, membuat mereka lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan. Hal ini terutama terjadi ketika bekerja di pekerjaan yang paling informal dan berbahaya - di mana perempuan menjadi mayoritas.

Ketidaksetaraan kuasa berdasarkan gender juga membentuk perilaku dan norma yang dianggap sesuai bagi laki-laki dan perempuan. Laki-laki didorong untuk menjadi aktif, kuat, berkuasa, mengendalikan, dan agresif. Perempuan diajari untuk menjadi lemah, pasif, patuh, mengasuh, dan sensitif.

Sementara itu, nilai seorang perempuan seringkali dilihat dari kecantikan dan tubuhnya. Perempuan datang untuk dilihat dan diperlakukan sebagai kepemilikan atau objek, bukan sebagai manusia dengan hak untuk diperlakukan sama dan dengan hormat.

Pada tahun 2019, Pemerintah Uganda mengusulkan rencana untuk mempromosikan industri pariwisata negara tersebut dengan kontes kecantikan “Miss Curvy (Putri Lekuk)”, dan menyarankan untuk menambahkan kata-kata “perempuan dengan lekukan dan seksi” pada informasi yang tertulis dalam daftar objek atraksi di Uganda.

Norma gender ini berbahaya bagi laki-laki dan perempuan: mereka memperkuat ketidaksetaraan gender dan menciptakan budaya toksik maskulinitas. Norma gender menetapkan hak laki-laki untuk melecehkan perempuan dan menyebabkan laki-laki merasa berhak untuk mendominasi tubuh perempuan. Laki-laki yang tidak mengikuti stereotip ini sering menghadapi diskriminasi.

KPBG adalah masalah kuasa dan kendali dan digunakan sebagai cara untuk mempertahankan perempuan dalam posisi yang tidak setara, terutama ketika mereka mencoba untuk menuntut klaim atas kuasa. Bukti menunjukkan bahwa ketika perempuan memasuki pekerjaan non-tradisional ‘perempuan’ atau posisi senior, mereka sering menghadapi kekerasan dan pelecehan.

Ketika perempuan melaporkan kekerasan dan pelecehan, mereka sering kali dibuang. Mereka mungkin diabaikan atau tidak dipercaya; tingkat keparahan dari serangan dapat diminimalkan; atau mereka mungkin diminta untuk menganggapnya sebagai 'lelucon' atau 'pujian'. Ini membuat mereka takut untuk melaporkannya. Perempuan, terutama mereka yang berada dalam situasi kerja yang paling rentan, mungkin takut akan pembalasan, kehilangan pekerjaan, atau bahwa kekerasan dan pelecehan akan menjadi semakin buruk. Dalam beberapa kasus, mereka yang mengajukan keluhan mungkin diminta untuk menandatangani perjanjian kerahasiaan, sehingga mereka tidak dapat berbicara lebih lanjut. KPBG mungkin akan terlihat sebagai 'normal' atau 'bagian dari pekerjaan'.

Perempuan yang menghadapi berbagai bentuk diskriminasi dan saling beririsan seperti yang didasarkan pada kelas, ras, usia, status migrasi atau status disabilitas, mungkin lebih berisiko mengalami kekerasan dan pelecehan, dan mungkin juga mengalami kesulitan dalam mendapatkan akses terhadap dukungan yang mereka butuhkan.

“*Dalam banyak kasus, hal ini tersembunyi karena, dari sudut pandang korban, menyelamatkan pekerjaan dan penghasilannya jauh lebih penting daripada harus berbicara tentang kekerasan dan risiko kehilangan pekerjaan. Kekerasan tersebut dicoba dikubur di bawah tanah.*”

Patricia Nyman, Koordinator Gender Nasional, Serikat Pekerja Niaga, Katering dan Aneka Industri (SACCAWU), Afrika Selatan

“*Anggota perempuan kami menghadapi pelecehan dan kekerasan di tempat kerja. Seringkali mereka takut untuk mengeluhkan tentang pelanggaran hak-hak mereka karena takut kehilangan pekerjaan atau terlalu malu untuk mem-bicarakannya secara terbuka...*”

Nataliya Levytska, Wakil Ketua, Konfederasi Serikat Pekerja Bebas Ukraina (KVPU), Ukraina ⁵

5 Meratifikasi Konvensi ILO 190, EI (2019) https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquY-Q&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4

Seorang perempuan yang juga pemimpin serikat di sebuah perusahaan pertambangan multinasional menderita pelecehan verbal yang agresif dari rekan laki-lakinya. Dia juga diserang secara seksual oleh salah satu atasannya. Setelah dia mengadu, perempuan lain juga melaporkan tuduhan serupa. Namun perusahaan tidak melakukan apa pun.⁶

Sektor Pertambangan, Kolombia

Di Maroko, seorang perempuan muda yang bekerja di sektor kedirgantaraan melaporkan dilecehkan secara seksual oleh atasan laki-lakinya. Perusahaan menuduhnya mengarang cerita dan menekannya untuk membatalkan pengaduan. Mereka memberi tahu dia bahwa hal itu akan berdampak negatif pada reputasi perusahaan. Karena perempuan tersebut tidak memiliki bukti telah dilecehkan, perusahaan tidak melakukan apapun dan dia akhirnya harus keluar dari pekerjaannya.⁷

Sektor Dirgantara, Maroko

Menyalahkan korban (meminta pertanggungjawaban korban dan bukannya pelaku) adalah akibat lain dari ketidaksetaraan gender. Terlalu sering ketika perempuan melaporkan kekerasan dan pelecehan, justru tindakan atau perilaku mereka yang disalahkan: apa yang mereka kenakan atau katakan, karena hal-hal tersebut 'menarik perhatian' atau 'menyiratkan ajakan', atau mereka tidak menolak pelecehan tersebut. Mereka dapat diminta untuk mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan tertentu untuk memastikan keselamatan mereka. Menyalahkan korban seperti itu juga masih terjadi di dalam serikat kita sendiri.

6 Krisis tersembunyi kekerasan di tempat kerja terhadap perempuan, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industrialall-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 Krisis tersembunyi kekerasan di tempat kerja terhadap perempuan, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industrialall-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

Tapi tidak ada justifikasi untuk kekerasan dan pelecehan, dan perilaku perempuan tidak pernah bisa dianggap sebagai persetujuan atas pelecehan. Saat kita menyalahkan seorang perempuan, kita memperkuat ketidaksetaraan gender. Adalah perilaku pelaku yang perlu dibenahi. Pelakulah yang harus bertanggung jawab untuk mengubah perilaku dan tindakannya. Menyalahkan korban menghentikan kita dari menangani masalah yang mendasar - cara di mana norma dan ketidaksetaraan gender yang berbahaya menuntun terjadinya KPBG.

“Ketika perempuan menjadi sasaran ketidakadilan dan pelecehan di tempat kerja atau di rumah, mereka berpikir bahwa mereka lah yang bersalah. Kami dikondisikan seperti itu. Bahkan saya dulu justru menyalahkan diri saya sendiri, bahwa saya lah yang telah melakukan kesalahan tersebut, dan itu sebabnya hal tersebut terjadi pada saya.”

Harshala Patil, Kondektur Bus, India

Karena KPBG mempengaruhi perempuan secara tidak proporsional, kekerasan dan pelecehan memperkuat ketidaksetaraan gender. Ini bisa berarti hanya sedikit perempuan yang memasuki dunia kerja (meningkatnya kesenjangan dalam partisipasi angkatan kerja perempuan) dan perempuan dibayar lebih rendah daripada laki-laki (peningkatan kesenjangan upah gender). Ini juga berarti perempuan terus bekerja di sektor bergaji rendah dan pekerjaan berstatus rendah (segregasi pekerjaan).

Jenis kekerasan dan pelecehan berbasis gender



PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual adalah perilaku dan bahasa yang berhubungan dengan seksual yang tidak diinginkan, tidak diharapkan, tidak berbalas, dan menyinggung serta menyebabkan bahaya.⁸ Terlepas dari niat pelaku, yang penting adalah efek perilaku tersebut terhadap korban atau penyintas. Ini adalah ekspresi *kuasa dan kendali* yang dimaksudkan untuk mengintimidasi dan merendahkan.

Ini dapat dilakukan oleh banyak orang, termasuk rekan kerja, atasan, bawahan, dan pihak ketiga. Ini menghasilkan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak bersahabat bagi orang yang mengalaminya, serta bagi saksi dan rekan kerja, dan dapat menimbulkan biaya pribadi, kesehatan, ekonomi dan sosial yang serius.

Perempuan secara tidak proporsional mendapatkan dampak dari pelecehan seksual. Hal ini dikarenakan adanya ketimpangan kuasa yang ada antara perempuan dan laki-laki, yang berarti tubuh perempuan diobyektifikasi secara seksual. Sebuah survei Uni Eropa (UE) menunjukkan bahwa antara 40 dan 50% perempuan di UE pernah mengalami ajakan seksual yang tidak diinginkan, kontak fisik, atau bentuk pelecehan seksual lainnya di dalam dan di luar tempat kerja.⁹ Demikian pula, penelitian di Jepang, Malaysia, Filipina, dan Korea Selatan menunjukkan bahwa 30-40% perempuan pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja.¹⁰

8 Untuk informasi lebih lanjut lihat: Pelecehan seksual di dunia kerja, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

9 Kekerasan terhadap perempuan: survei di seluruh Uni Eropa, Badan Hak Mendasar Uni Eropa (2014) <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 Statistik tentang kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, UN Women <https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

➔ Pelecehan seksual quid pro quo (sesuatu untuk sesuatu) adalah ketika seorang pekerja dimintai melakukan seks dan sebagai gantinya diberikan keuntungan dalam pekerjaan. Ada pengakuan yang semakin meningkat tentang 'pemeriksaan' sebagai bentuk KPBG yang semakin umum, terutama yang dihadapi oleh pekerja di pekerjaan rentan dan informal.¹¹

“Seorang pengusaha akan berpikir bahwa dia dapat melecehkan Anda secara seksual dengan imbalan kesempatan untuk bekerja. Banyak perempuan yang akhirnya menyerah demi bisa mendapatkan pekerjaan dan uang untuk menghidupi keluarganya. Kami memiliki kasus di mana bos mengatakan “Jika Anda menjadi pacar saya, Anda dapat mengendarai mobil saya atau ... Anda dapat terus bekerja di kantor.”

Agnes Mwongera, Pengemudi Online, Serikat Pekerja Transportasi Kenya (TAWU), Kenya

“Di Malawi, banyak perempuan mengatakan bahwa mereka telah dilecehkan tetapi mereka tidak tahu ke mana harus melaporkannya. Pelecehan seksual sering kali datang dari seseorang yang menggunakan kekuasaannya untuk memanfaatkan kemiskinan. laki-laki yang berkuasa, seperti manajer dan atasan, menggunakan posisi mereka untuk melecehkan perempuan yang ingin kontraknya diperbarui. Para laki-laki ini menggunakan seks sebagai ‘bagian dari pekerjaan’. Bagi banyak perempuan miskin, jika mereka ingin kontraknya diperpanjang, mereka harus berhubungan seks dengan bos. Hal ini terutama terjadi ketika anak perempuan bekerja dalam pekerjaan yang rentan. Bos dapat tidur dengan banyak gadis. Ini juga menyebarkan HIV / Aids dan memperburuk siklus kemiskinan.”

Zione Leah Pakulantanda, Project Officer Serikat Pekerja Hotel, Pengolahan Makanan dan Katering (HFPCWU), Malawi

➔ Lingkungan kerja yang tidak bersahabat adalah tindak, perilaku atau bahasa yang menciptakan lingkungan yang mengintimidasi, memusuhi atau mempermalukan pekerja.

“...Pelaku pelecehan adalah redaktur senior di kantor saya. Itu dimulai ketika dia meminta saya untuk berbicara tentang masalah kantor setelah jam kerja ... Meskipun saya mencoba membuat alasan untuk menghindari bertemu dengannya setelah bekerja, dia berhasil menemukan cara untuk bertemu dengan saya Saya dilecehkan secara seksual. Itu mengerikan dan saya belum bisa berbagi cerita dengan teman atau rekan kerja saya di kantor... Stres menyebabkan saya mengundurkan diri dari pekerjaan saya. Dia terus mencoba menemukan saya dan bahkan melakukannya lagi dengan teman-teman dekat saya yang masih bekerja dengannya di ruang redaksi... Pengalaman itu telah menghilangkan kepercayaan diri saya dan membuat saya merasa putus asa.”

Jurnalis perempuan, Jakarta, Indonesia

Pelecehan seksual dapat terjadi dalam berbagai bentuk:

- **Fisik:** sentuhan fisik, cumbuan, belaian, pelukan, atau ciuman, penyerangan fisik yang tidak diinginkan dan tidak perlu, mencoba mendekati badan yang seharusnya tidak perlu.
- **Verbal:** Komentar, hinaan, lelucon, sindiran, atau pertanyaan yang menjerus ke arah seksual atau menyinggung, atau pertanyaan tentang kehidupan pribadi, penampilan fisik, identitas gender atau orientasi seksual; undangan atau permintaan seksual yang tidak pantas;
- **Non-verbal:** tatapan atau lirikan yang tidak pantas; menerima atau diperlihatkan gambar atau hadiah yang menyinggung dan eksplisit secara seksual; memperlihatkan hal yang tidak senonoh; gerakan apa pun yang memiliki konotasi seksual

11 Kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dan laki-laki di dunia kerja – Perspektif dan tindakan serikat pekerja, ILO (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

- **Kekerasan daring:** menerima email atau pesan yang tidak diinginkan, menyinggung, dan eksplisit secara seksual; ajakan daring yang tidak pantas, termasuk melalui penggunaan platform pertemuan virtual.

“*Saya berada di pesta Natal kantor ketika direktur perusahaan menyentuh saya dengan tidak sewajarnya. Saya mencoba untuk mengajukan pengaduan ke polisi, tetapi mereka mengatakan tidak ada cukup bukti. Seorang rekan kerja memberi tahu saya bahwa dia melakukan hal yang sama padanya.*”

Pekerja perempuan, Sektor Listrik, Swedia

Sudah sangat umum budaya sehari-hari pelecehan seksual ada di ruang publik dan pribadi, termasuk tempat kerja. Ini sering digambarkan sebagai ‘bagian dari pekerjaan’ atau ‘bercanda’. Tanpa informasi atau dukungan, banyak perempuan tidak melaporkannya. Sebuah survei di Inggris menemukan bahwa 85% perempuan berusia 18-24 tahun pernah mengalami perhatian seksual yang tidak diinginkan di tempat umum dan 45% pernah mengalami sentuhan seksual yang tidak diinginkan.¹²

Seorang perempuan yang bekerja di sebuah Universitas didekati oleh Wakil Akademik yang mengatakan kepadanya bahwa dia tertarik padanya. Dia mencoba untuk mengatakan kepadanya bahwa dia tidak tertarik, tetapi sang wakil mulai menggangukannya, mengatakan kepadanya dan orang lain bahwa dia ingin bersamanya. Sang wakil menggunakan posisinya untuk mendorong rekan-rekannya agar memaksanya menerima permintaan tersebut. Rekan kerja mengirim pesan dan panggilan untuk menekannya, menolak membayar gajinya, dan bahkan mengancam akan membunuh.¹³

Asosiasi Guru Ethiopia (ETA), Ethiopia

12 Hasil survei pengalaman perempuan tentang pelecehan seksual, Akhiri Kekerasan Terhadap perempuan (2016) www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-been-sexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf

13 Bekerja untuk mengakhiri kekerasan berbasis gender di sekolah, EI (2019) https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv_english_hires?fr=sYTk1OTEIND-g3ODM

KEKERASAN FISIK

Kekerasan fisik adalah penggunaan kekuatan fisik yang bertujuan, atau mengakibatkan, atau kemungkinan besar mengakibatkan cedera fisik, seksual, atau psikologis. Ini termasuk serangan fisik dan pelecehan, yang termasuk pemukulan, menampar, menendang, mendorong, mencubit. Dalam kasus ekstrim, dapat menyebabkan pembunuhan.

Pekerja garmen perempuan di Maroko melaporkan pelecehan fisik dan verbal, termasuk dicubit dan ditampar. Bahkan ada yang dipukul dengan pakaian yang dibuatnya jika dianggap kurang cepat bekerja.¹⁴

Sektor Garmen, Maroko

Murni (bukan nama sebenarnya) bekerja untuk sebuah keluarga di Jakarta Timur, Indonesia. Dia bertanggung jawab untuk memasak, membersihkan, dan mencuci pakaian. Majikannya sangat kasar, tidak membayar gajinya, memberinya makanan yang tidak mencukupi, melarangnya meninggalkan rumah dan menghubungi orang lain selain mereka. Majikannya juga memukulinya dengan benda-benda fisik, menyiramnya dengan air panas dan membakarnya dengan setrika, mengancamnya bahwa setiap perlawanan akan mengarah pada perlakuan yang lebih keras. Suatu hari, Murni dituduh majikan menggoda suaminya. Dia menghukum Murni dengan menanggalkan pakaiannya dan menyerang vaginanya. Dia juga memaksa dua PRT laki-laki yang juga dia pekerjakan untuk memperkosa Murni. Pada kesempatan lain, ia memaksa Murni makan kotoran kucing yang menyebabkan Murni terserang Tuberkulosis. Setelah majikannya melukai mulutnya dengan sapu, Murni melarikan diri dengan menuruni kabel tv. Dia langsung lari ke pos polisi terdekat. Dia sangat kekurangan gizi, dengan berat hanya 25kg.¹⁵

14 Krisis tersembunyi kekerasan di tempat kerja terhadap perempuan, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industrialunion.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

15 Kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap PRT - Kisah Kasus dari Asia, IDWF (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

PELECEHAN PSIKOLOGIS

Pelecehan psikologis adalah penggunaan kuasa yang bertujuan, atau mengakibatkan, atau kemungkinan besar akan mengakibatkan konsekuensi psikologis negatif bagi korban / penyintas. Ini mencakup berbagai pelecehan verbal dan non-verbal, pelecehan psikologis dan seksual, penindasan, pengeroyokan, intimidasi dan ancaman, dan penguntitan. Ini termasuk komentar seksis atau misoginis, dan pelecehan, ancaman, serta intimidasi berdasarkan gender perempuan, seperti ancaman pemerkosaan.

“*Lelucon atau komentar dengan konten macho atau merendahkan... ekspresi seksis, rasis, misoginis, xenofobia... sangat umum.*”

Marcelo Di Stefano, Serikat Karyawan Universitas Buenos Aires (APUBA), Argentina

Myriam Leroy adalah jurnalis lepas dan penulis Belgia. Dia adalah korban penguntitan siber, penghinaan yang menjurus kekerasan, dan ancaman pemerkosaan dan kematian secara daring.

“*Hinaan dan ancaman pemerkosaan oleh ribuan orang, ancaman pembunuhan oleh ratusan orang, semuanya selalu berkonotasi seksual. Foto montase wajah saya berlumuran sperma dan memar, kepala saya dinaik turunkan pada tubuh mayat telanjang, dll... Saya terus bekerja dan bersikap di media sosial seolah-olah tidak terjadi apa-apa, setidaknya berpura-pura bahwa semua ini tidak mempengaruhi saya, yang intinya agar tidak memberi sinyal kepada si penguntit bahwa mereka telah menang. Tapi polisi harus melakukan patroli di depan rumah saya, seorang penjaga keamanan menemani saya bekerja, saya hanya meninggalkan rumah dengan menyamar, dan... saya ketakutan...*”

Sebagian besar rekan kerja saya memperlakukan “kasus” saya dari sudut “Si perempuan yang mengundang hal tersebut”. Tidak ada yang menyampaikan apa yang, tampaknya, lebih terlihat dalam cerita ini: dimensi misoginis dari serangan

tersebut. Kekerasan mereka yang luar biasa... (membungkam saya dengan penghinaan seksual) dan fakta bahwa hampir semuanya merupakan kerja yang dilakukan oleh para laki-laki...”¹⁶

Myriam Leroy, Asosiasi Jurnalis Profesional (AJP), Belgia

Perundungan adalah penggunaan kekerasan, pemaksaan, intimidasi, meremehkan, mendominasi atau mengancam untuk menyebabkan kerugian. Ini bisa berupa intimidasi antar person atau dengan kelompok. Ketika sekelompok pekerja menggunakan pelecehan dan pelecehan fisik dan emosional untuk menargetkan individu, itu disebut ‘**pengeroyokan.**’

KEKERASAN EKONOMI

Kekerasan ekonomi adalah ketika seseorang mengendalikan sumber keuangan seorang individu tanpa persetujuan individu tersebut atau menyalahgunakan sumber daya tersebut. Ini mencakup tindakan atau perilaku apa pun yang menyebabkan kerugian ekonomi bagi individu tersebut. Ini dapat berupa, misalnya, membatasi akses ke sumber daya keuangan, pendidikan, atau pasar tenaga kerja, atau tidak mematuhi tanggung jawab ekonomi, seperti tunjangan biaya hidup. Ini sering menjadi bagian dari kekerasan dalam rumah tangga. Di tempat kerja, hal itu dapat berupa pemecatan seseorang karena menolak menanggapi pelecehan seksual, atau mempromosikan atau menurunkan jabatan seseorang karena alasan seksis atau diskriminatif.

Misalnya, PRT umumnya mengalami kekerasan ekonomi dari majikan. Majikan mungkin tidak membayar gaji atau membayar terlalu sedikit, menunda pembayaran gaji, atau menuntut jam kerja atau tugas yang berlebihan tanpa kompensasi yang memadai. Ini akan mempertahankan kendali majikan. Kekerasan ekonomi dan

¹⁶ Untuk membaca lebih banyak kesaksian jurnalis perempuan lihat: Kesaksian perempuan Pekerja, IFJ, (2017) <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

seksual sering dikaitkan dengan bentuk pemerasan seksual, seperti ketika majikan mengancam akan memecat pekerja rumah tangga kecuali jika dia memberikan layanan seksual. Hal serupa juga terjadi pada pekerja migran - banyak di antaranya adalah pekerja rumah tangga.

▼ KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA

Kekerasan dalam rumah tangga adalah bentuk KPBG yang paling luas. Di seluruh dunia, sekitar 35% perempuan pernah mengalami kekerasan fisik dan / atau seksual dari pasangan intim atau kekerasan seksual non-pasangan dalam hidup mereka. Kebanyakan adalah kekerasan pasangan intim. Dalam beberapa studi nasional, angka ini bisa mencapai 70%.¹⁷

- Dalam sebuah studi oleh Kongres Buruh Kanada (CLC) di Kanada, 33% responden melaporkan kekerasan dalam rumah tangga dari pasangan intim, dengan perempuan lebih mungkin mengalaminya daripada laki-laki. 38% dari mereka yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga mengatakan hal itu memengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja, dan 82% mengatakan hal itu berdampak negatif pada kinerja kerja mereka.¹⁸
- Sebuah studi oleh afiliasi dari Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF) menemukan bahwa 75% dari 15.561 pekerja yang disurvei (dimana 98% adalah perempuan) memiliki pengalaman kekerasan dalam rumah tangga secara langsung (47%) atau tidak langsung (28%). Dari mereka yang pernah mengalami kekerasan dalam rumah tangga, 92% melaporkan bahwa hal itu memengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja.¹⁹

17 Mengakhiri kekerasan terhadap perempuan - fakta dan angka, UN Women <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 Dapat bekerja dengan aman, saat tidak ada rumah - Temuan Survei, CLC (2014) http://dvwatworknet.org/sites/dvwatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

19 Dampak kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja di India, ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

Kekerasan dalam rumah tangga adalah kekerasan dan pelecehan yang terjadi antara anggota keluarga atau unit rumah tangga. Ini juga bisa dilakukan oleh mantan pasangan. Kekerasan dalam rumah tangga juga disebut sebagai 'pelecehan dalam rumah tangga', 'kekerasan keluarga' atau 'kekerasan pasangan intim.'

Ini bisa dalam berbagai bentuk termasuk:

- **Kendali paksa:** suatu tindakan / pola tindakan penyerangan, pemaksaan seksual, ancaman, penghinaan, dan intimidasi yang digunakan untuk menyakiti, menghukum, atau menakut-nakuti
- **Pelecehan psikologis / emosional:** termasuk penghinaan, ancaman, intimidasi, hujatan
- **Penganiayaan fisik:** termasuk memukul, menampar, meninju, menendang, mendorong, mengurung
- **Pelecehan seksual:** termasuk pemerkosaan, aktivitas seksual paksa, tuduhan seksual, kehamilan paksa atau penghentian kehamilan
- **Kekerasan ekonomi / keuangan:** termasuk menghalangi seseorang mendapatkan pekerjaan, mengambil uangnya, mengendalikan keuangan
- **Pelecehan dan penguntitan**
- **Penyalahgunaan daring:** termasuk ancaman, berbagi informasi sensitif atau intim di media sosial

Siapa pun bisa mengalami kekerasan dalam rumah tangga. Namun perempuan lebih cenderung menjadi korban / penyintas dan pelaku utamanya adalah laki-laki. Pasalnya, kekerasan dalam rumah tangga merupakan masalah kuasa dan kendali serta berakar pada ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki.

Kekerasan dalam rumah tangga memiliki dampak yang menghancurkan pada kesehatan fisik dan psikologis serta konsekuensi ekonomi bagi perempuan.

Meskipun kekerasan dalam rumah tangga dimulai di rumah, namun dapat berdampak pada dunia kerja. Mereka yang terluka mungkin perlu mengambil cuti kerja untuk

memulihkan diri. Pelaku dapat menguntit atau mengancam korban / penyintas ke / di tempat kerja mereka, menghalangi mereka pergi bekerja, atau menahan penghasilan mereka. Akibatnya, pekerja mungkin terlambat masuk kerja, absen kerja, atau kinerja pekerjaan mereka mungkin terpengaruh secara negatif. Hal ini dapat menyebabkan mereka kehilangan pekerjaan, yang merupakan bencana bagi mereka: tanpa kemandirian ekonomi yang ditawarkan pekerjaan, mereka tidak dapat lepas dari kekerasan.

Kekerasan dalam rumah tangga juga dapat berdampak pada rekan kerja. Pelaku dapat mengancam atau melukai rekan kerja. Seseorang yang menderita kekerasan dalam rumah tangga mungkin tidak masuk kerja, atau lelah dan berada di bawah tekanan yang sangat besar sehingga mereka kurang waspada di tempat kerja. Hal ini dapat menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan kerja bagi mereka dan / atau rekan kerja mereka. Atau mereka mungkin menjadi jauh kurang produktif, sehingga lebih membebani rekan kerja mereka.

Sebuah studi tahun 2019 oleh ITF dengan laki-laki pelaku KDRT mengungkapkan hal itu ²⁰:

- Laki-laki merasa tertekan oleh norma-norma sosial patriarki untuk ‘melakukan’ kendali atas perempuan dan anak-anak dalam keluarga mereka.
- Laki-laki sering mencoba untuk membenarkan tindakan kekerasan dalam rumah tangga, kuasa, dan kendali mereka.
- Laki-laki sering mengasosiasikan kekerasan dalam rumah tangga hanya dengan bentuk fisik dan verbal.
- Pekerja laki-laki terkena dampak negatif di tempat kerja karena mereka melakukan kekerasan dalam rumah tangga.

20 Kekerasan dalam rumah tangga dan tempat kerja: Sebuah studi kualitatif dengan laki-laki, ITF (2019) <https://itfviolencefree workplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

- Kecelakaan kerja yang disebabkan oleh responden laki-laki yang terkena dampak kekerasan dalam rumah tangga membahayakan keselamatan penumpang dan pekerja serta merugikan pengusaha.
- Responden laki-laki membutuhkan tempat yang aman di tempat kerja untuk dapat berbagi masalah mereka, berbicara tentang pengalaman mereka dan mencari dukungan konseling profesional untuk membantu mereka mengurangi keterlibatan mereka dalam kekerasan dalam rumah tangga.

Terlepas dari dampaknya yang besar terhadap dunia kerja, banyak yang tetap percaya bahwa kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah pribadi yang tidak seharusnya ditangani di tempat kerja. Tapi kekerasan dalam rumah tangga bukanlah masalah pribadi. Ini adalah masalah masyarakat.

“Hal ini penting karena kekerasan dalam bentuk apapun juga mempengaruhi dunia kerja, perempuan yang mengalami kekerasan di rumah tidak dapat terhindar dari membawa masalahnya ke tempat kerja, oleh karena itu penting untuk melakukan tindakan di tempat kerja.”

Ana Sanchez Navarro, Federasi Layanan Publik Komisi Buruh (FSC- CCOO), Spanyol



Selama pandemi COVID-19, kekerasan dalam rumah tangga telah meningkat secara dramatis, yang menyebabkan kekerasan dalam rumah tangga disebut sebagai ‘pandemi bayangan’.²¹ Terkurung di rumah dengan pasangan, menambah tekanan finansial dan lainnya serta tekanan pada keluarga, dan peningkatan kerja jarak jauh berarti bahwa rumah bukanlah tempat yang aman bagi banyak pekerja. Sekarang, lebih dari sebelumnya, kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah dunia kerja.

21 COVID-19 dan mengakhiri kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, UN Women (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

1.3

Siapa yang berisiko terbesar?

Setiap orang dapat terkena dampak kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, namun risiko kekerasan dan pelecehan dapat berbeda-beda tergantung pada sektor pekerjaan, jabatan pekerjaan, dan / atau pengaturan kerja.

▼ BEKERJA DENGAN PIHAK KETIGA

Pekerja yang memiliki interaksi yang berpotensi tidak aman dengan pihak ketiga sebagai bagian dari pekerjaan mereka berisiko tinggi. Kekerasan dan ancaman dari pelanggan biasa terjadi di sektor ritel dan jasa, misalnya.

Serikat Pekerja Karyawan Toko, Distributor dan Aneka Industri (SDA) di Australia telah berkampanye untuk menghilangkan pelecehan dan kekerasan dari pelanggan di industri ritel, makanan cepat saji, dan pergudangan. Dalam survei tahun 2017, ditemukan bahwa 85% dari 6.000 pekerja ritel dan makanan cepat saji yang disurvei pernah mengalami pelecehan dari pelanggan di tempat kerja.²² Sejak saat itu, serikat pekerja ini telah menjalankan kampanye nasional yang disebut 'No One Deserves a Serve (Tidak Seorang pun Berhak Atas Layanan)', memperjuangkan agar perusahaan mengambil pendekatan tanpa toleransi terhadap perilaku kasar dan kekerasan dan menyediakan cara untuk melaporkannya.

<https://national.sda.com.au/sdaw/>

“ Anggota kami sering menghadapi pelecehan dari publik. Kami ingin pengusaha berkomitmen dalam menghapus pelecehan dan kekerasan. Kami melihat langkah-langkah yang akan menanamkan ini sebagai masalah dalam industri untuk jangka panjang dan menanganinya secara berkelanjutan. Kami telah terlibat secara efektif dengan pengusaha untuk memastikan bahwa kita mengambil pendekatan bersama ... Kami telah mengembangkan dan menerapkan pelatihan industri tentang pelecehan dan kekerasan

pelanggan yang akan masuk ke pelatihan tingkat sertifikat Pelatihan bagi manajer untuk membantu meredakan situasi juga merupakan alat penting. Tema umum dari anggota kami adalah bahwa ketika mereka dilecehkan oleh pelanggan, manajer tidak tahu bagaimana menanganinya secara efektif. Kami telah berinvestasi dalam pelatihan untuk memungkinkan manajemen dan pekerja meredakan situasi ketika terjadi eskalasi...

Julia Fox, National Assistant Secretary, SDA, Australia

22 Pelecehan dan kekerasan pelanggan di ritel dan makanan cepat saji, SDA (2017) <https://www.sda.org.au/resources/customer-abuse-violence-in-retail-fast-food/>

Mencegah kekerasan dan pelecehan dari pihak ketiga lebih sulit untuk dikendalikan, dan mungkin tidak sama (atau pekerja mungkin merasa tidak akan dapat dilakukan) penanganannya dengan cara yang sama seperti jika pelakunya adalah sesama karyawan. Ini tersebar luas di sektor pariwisata, hotel, restoran, kasino, dan bar di mana ada gagasan bahwa ‘pelanggan selalu benar’, konsumsi alkohol oleh pelanggan, dan pemberian tip, semuanya berkontribusi pada peningkatan risiko. Pekerjaan di sektor-sektor ini seringkali tidak standar dan berbahaya, yang selanjutnya meningkatkan risiko.

Para pekerja di Kasino Hotel Naga World di Phnom Penh, Kamboja, melaporkan telah diserang secara fisik, dilecehkan secara seksual, dan disiramkan minuman panas ke wajah mereka. Tidak ada konsekuensi bagi pelanggan yang melakukan kekerasan. Manajemen memberi tahu pekerja bahwa tidak ada yang bisa dilakukan. Pekerja diharapkan untuk meminta maaf kepada tamu yang melecehkan mereka dan melanjutkan pekerjaannya.²³

Di Kerajaan Inggris, serikat Unite the Union menemukan bahwa 9 dari 10 staf jasa ramah tamah pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Dari mereka yang melaporkan bahwa mereka dilecehkan secara seksual, lebih dari 50% mengatakan bahwa pelakunya adalah masyarakat umum. Banyak dari mereka yang pernah dilecehkan mengatakan bahwa hal itu membuat mereka ingin keluar dari pekerjaan mereka dan membuat mereka merasa tidak aman dan kurang percaya diri di tempat kerja.²⁴

Di Chicago, AS, survei oleh UNITE HERE Local 1 terhadap pekerja di hotel dan kasino mengungkapkan bahwa pekerja menghadapi pelecehan seksual tingkat tinggi, terutama dari tamu laki-laki. 58% pekerja hotel dan 77% pekerja kasino yang disurvei telah dilecehkan secara seksual oleh tamu. Hampir setengah dari petugas *housekeeping* yang disurvei (49%) pernah melihat tamu telanjang saat mereka

²³ Pekerja Kasino World Hotel, IUF (2019) <https://www.iuf.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

²⁴ Tidak di menu – Survei Unite, Unite the Union (2018) <https://unitelive.org/14506-2/>

membuka pintu, memperlihatkan tubuh, atau memamerkannya.²⁵

“Karyawan tidak memiliki suara hanya karena dia adalah seorang karyawan, dan... seperti kata pepatah, ‘pelanggan selalu benar’. Mereka adalah jenis orang yang akan menjadi sasaran karena mereka tidak memiliki suara untuk mengekspresikan diri ... Sebagai serikat, kami mengadvokasi kebijakan pelecehan seksual yang akan melindungi kelompok orang yang rentan tersebut. Kebijakan ini harus mencakup prosedur pelaporan dan tindakan disipliner terhadap para pelaku... Serikat pekerja juga akan memasukkan klausul dalam PKB yang melindungi pekerja dari pelecehan di dunia kerja.”

Caroline Busaka, Serikat Pekerja Perkebunan Gula Kenya (KUSPAW), Kenya

Di sektor pendidikan, guru juga menghadapi pelecehan verbal, fisik dan psikologis di sekolah dari siswa, dan daring dari siswa dan orang tua. Mereka biasanya menerima komentar yang menghina, tuduhan perilaku yang tidak pantas oleh murid, pelecehan seksis dan rasis, dan ancaman pembunuhan.

Di sektor transportasi, pelecehan verbal dan pelecehan seksual dari masyarakat juga umum terjadi, terutama bagi pekerja yang bertanggung jawab untuk memeriksa tiket dan menghentikan mereka yang tidak bayar.

“Rekan-rekan saya telah ditampar, rambut mereka ditarik, ditonjok. Bahkan rekan kami yang laki-laki telah tewas karena sistem ini. Tindakan yang diambil oleh direksi masih belum belum efektif.”

Pemeriksa/pengumpul Tiket perempuan, Kolombia

²⁵ Hands off pants on (*Jangan Sentuh - Tahan Diri*) - Pelecehan seksual di industri perhotelan Chicago, UNITE HERE Local 1 (2016) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“Seorang klien... yang saya antar pulang memutuskan untuk duduk di jok depan dan menaruh kakinya di dashboard. Ketika saya memintanya untuk menurunkan kakinya... dia berkata bahwa dia telah membayar untuk perjalanan itu, jadi itu berarti dia bisa duduk sesuka dia. Dia bertanya mengapa saya bekerja sebagai sopir padahal saya perempuan yang sangat cantik. Kemudian dia mencoba menyentuh tubuh saya. Itu sangat mengerikan. Saya langsung pergi ke kantor polisi dan melaporkannya... Orang itu kemudian harus masuk pengadilan dan membayar denda. Ini memengaruhi saya secara mental ... Saya tidak bisa mengeluarkan bayangan itu dari kepala saya ...”

Agnes Mwongera, Pengemudi Online, Serikat Pekerja Transportasi Kenya (TAWU), Kenya

Pekerjaan bisa menjadi lebih berisiko ketika pekerja menangani barang berharga, uang, atau obat-obatan.

“Kami sudah memiliki sekitar lebih dari sepuluh orang yang dirampok dengan todongan senjata akibat perjalanan dengan uang tunai ... perempuan pengemudi Uber yang diperkosa karena perjalanan dengan uang tunai. Berapa banyak orang yang harus diperkosa dan dibunuh dan diserang sebelum transaksi tunai... dihentikan?”

Perwakilan Serikat Pengemudi Uber

Memberikan perawatan kepada klien atau pasien yang sakit, stres, dengan masalah penyalahgunaan zat atau dalam pengobatan - seperti di bidang kesehatan - juga meningkatkan risiko kekerasan. Petugas kesehatan melaporkan beberapa tingkat kekerasan tertinggi. Penyerangan verbal, kekerasan fisik dan pelecehan seksual dari pasien dan pengunjung adalah hal biasa. Situasi ini diperparah dengan pelatihan dan jumlah staf yang tidak memadai. Sebuah studi oleh Kongres Serikat Buruh (TUC) di Inggris menemukan bahwa 1 dari 8 orang pernah mengalami

kekerasan di tempat kerja, dengan pekerja medis dan kesehatan merupakan kelompok terbesar melaporkan hal ini (22%).²⁶

“Bentuk kekerasan di bidang kesehatan adalah - kekerasan verbal oleh pasien dan manajemen ... viktimisasi, serangan siber oleh publik juga dialami oleh pekerja. Kekerasan dan pelecehan memiliki dampak psikologis... dapat menyebabkan depresi, insomnia, penurunan produktivitas, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan lain-lain...”

Irene Khumalo, Wakil Ketua, Serikat Perawat Demokratik Swaziland (SDNU), Swaziland / Eswatini

Risiko kekerasan dan pelecehan juga meningkat ketika seorang pekerja harus menolak permintaan atau membatasi kebebasan individu. Berurusan dengan informasi rahasia sebagai bagian dari tanggung jawab kerja juga meningkatkan risiko. Ini biasa terjadi di sektor publik.

BEKERJA SENDIRI

Bekerja sendiri atau dalam isolasi tanpa saksi juga merupakan faktor risiko. Ini dapat mencakup mereka yang berada dalam pekerjaan subkontrak dan *outsourcing*, bekerja di rumah pengusaha atau klien, di unit yang terisolasi, atau pada jam-jam ketika hanya sedikit karyawan lain yang ada di sana seperti saat larut malam.

Misalnya, pekerja perawatan sosial - yang sudah berisiko karena pekerjaan mereka bersifat publik dan sebagian besar adalah perempuan dan pekerja yang memiliki ras berbeda - biasanya bekerja sendiri dengan individu yang mungkin tidak dapat mengendalikan perilaku mereka karena berbagai kondisi atau cedera. Artinya mereka sering menghadapi kekerasan dan pelecehan.

²⁶ Satu dari delapan orang mengalami kekerasan di tempat kerja, TUC (2016) <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

Sebuah survei oleh GMB di Kerajaan Inggris yang mewakili pekerja perawatan menemukan bahwa, selama lima tahun terakhir, pekerja perawatan menderita lebih dari 6.000 serangan kekerasan. 83% terluka parah sehingga mereka harus mengambil cuti setidaknya tujuh hari.²⁷

Pekerja rumah tangga bekerja berjam-jam dengan upah yang sangat rendah dan terisolasi di rumah pribadi. Akibatnya, intimidasi, kekerasan, dan pelecehan seksual menjadi hal biasa. Di Amerika Latin, Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWF) menemukan bahwa 8 dari 10 pekerja rumah tangga mengalami berbagai bentuk kekerasan di tempat kerja.

“Alicia, seorang pekerja rumah tangga migran dari Nikaragua bekerja untuk seorang politikus di Kosta Rika. Putra majikannya adalah seorang pecandu narkoba dan sering berada di rumah sendirian sepanjang hari bersama Alicia. Putranya sering kali bersikap kasar dan agresif dan menyebutnya dengan kata-kata seksual yang tidak pantas dan melakukan bujuk rayu pada Alicia.

Suatu hari, putranya terkunci di luar rumah. Dia menjadi sangat marah. Saat dia berhasil masuk, dia menjadi agresif terhadap Alicia. Dia mengambil pisau dan menaruhnya di tenggorokannya sambil memaksanya membuka pakaian. Alicia memintanya untuk menyingkirkan pisaunya, tapi dia memaksanya untuk berlutut sambil meneriakkan hinaan padanya. Dia kemudian melakukan masturbasi sendiri sambil memanggil namanya termasuk ‘jalang bodoh, kamu tidak berharga, kamu hanya pekerja rumah tangga, kamu adalah imigran kotor’. Dia kemudian berejakulasi di seluruh wajah dan tubuh bagian atas Alicia yang telanjang.

Ketika majikannya mengetahui, mereka justru memecatnya tanpa kompensasi apapun dan mengancam akan mendeportasinya jika dia mengungkapkan keluhan. Putranya juga membuat ancaman pembunuhan. Alicia pergi dengan

²⁷ Perawat menderita 6,000 cedera serius dari kekerasan di tempat kerja, GMB (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

teror dan trauma total, merasa tidak berdaya dan tidak punya asa. Bahkan sampai hari ini, ketika dia melihat mobil yang mirip seperti milik majikannya, dia langsung merasa panik dan cemas.

Di sektor transportasi, para pekerja kapal menghadapi bentuk kekerasan yang ekstrim akibat pengucilan mereka di laut.

Di kapal, mereka sering kali tidak memiliki perlindungan nasional atau internasional, dan pelecehan menjadi lebih buruk karena tidak dapat meninggalkan tempat kerja setelah pergantian shift kerja.

“Masih ada orang yang berubah menjadi monster begitu mereka berlayar di laut. Kesendirian mungkin menjadi faktor... karena sebuah kapal berada ratusan mil jauhnya dari tempat bantuan segera dan karenanya korban menjadi lebih tidak punya asa... Ada kasus di mana seseorang melaporkan pelecehan rekan kerja... kepada Kapten. Kapten menutupinya dan tidak melapor ke kantor. Ini adalah kejadian biasa... Pekerja tidak dapat tidur dan tidak dapat bekerja dengan baik karena takut dilecehkan... Mereka akhirnya keluar dari perusahaan dan si penyerang masih terus bekerja di perusahaan yang sama...”

Jasmin C. Labarda, Staf Komite perempuan, Serikat Perwira Laut dan Serikat Pelaut Filipina (AMOSUP), Filipina

BEKERJA SECARA DARING

Pekerja yang hadir secara daring - misalnya, pekerja di sektor media seperti jurnalis - berisiko lebih besar mengalami pembulian siber, kekerasan dan pelecehan daring. IFJ menemukan bahwa hampir dua pertiga jurnalis perempuan mengalami pelecehan daring.²⁸

²⁸ Survei global tentang pelecehan daring, IFJ (2018) <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists.html>

“*Saya menerima komentar yang meremehkan sepak bola perempuan, mengatakan bahwa gadis-gadis yang meliputnya untuk membuat liputan jurnalistik harus membiayainya sendiri, karena itu merupakan sesuatu yang tidak penting bagi semua orang, bahwa perempuan tidak tahu cara bermain sepak bola ... Kemudian dia menghina saya secara langsung... “bajingan”, “bodoh”, “binal” sampai “pelacur” dan “perek”... Sekarang saya lebih sadar akan hal-hal yang saya bagikan di media sosial... Saya tidak memposting foto wajah saya atau keluarga dan teman-teman saya. Saya mencoba untuk menjadi seanonim mungkin... Serangan ini harus diperlakukan seperti serangan kekerasan atau pelecehan fisik. Dan dalam kasus jurnalis, mereka harus lebih terlindungi; kami tidak dapat membuat jurnalisme bebas jika kami diancam.*”

Laura Crespo, Jurnalis, Spanyol

“*Ketika saya magang sebagai reporter junior di salah satu ruang redaksi terkemuka di Indonesia, saya dilecehkan oleh salah satu sumber saya. Saya menghubunginya untuk mewawancarainya... Ketika kami selesai, dia menghubungi saya beberapa kali melalui WhatsApp dan meminta ajakan seksual. Saya tidak tahu apakah ruang redaksi saya memiliki mekanisme yang membuat saya dapat melaporkan dan kantor dapat menangani peleceh seksual. Saya bahkan tidak menceritakan kejadian itu kepada orang lain pada saat itu. Satu-satunya hal yang saya lakukan adalah memblokir nomor peleceh tersebut.*”

Pewartanya perempuan, Jakarta, Indonesia

▼ JAM KERJA DAN LOKASI

Pulang pergi ke dan dari tempat kerja - terutama saat larut malam dan ke lokasi terpencil - juga dapat menyebabkan pekerja mengalami kekerasan dan pelecehan.

Ini adalah masalah khusus bagi pekerja di bagian bawah dari rantai pasokan global, yang menghadapi kerja lembur paksa akibat tekanan produksi.

“*Ada kasus... di mana manajer tidak menyediakan transportasi yang diperlukan sesuai dengan perjanjian kerja bersama dan perempuan harus mengupayakan transportasi untuk pulang sendiri saat sudah larut malam. Ketika dia menunggu taksi untuk membawanya pulang, dia diperkosa secara brutal.*”

Patricia Nyman, Koordinator Gender Nasional, Serikat Pekerja Niaga, Katering dan Sekutu Afrika Selatan (SACCAWU), Afrika Selatan

▼ PEKERJAAN RENTAN DAN INFORMAL

Pekerjaan rentan dan informal juga merupakan faktor risiko. Kondisi yang buruk, perlindungan yang terbatas dan kerentanan ekonomi membuat para pekerja umumnya menghadapi kekerasan dan pelecehan dan seringkali tidak ingin melaporkannya karena mereka takut kehilangan pekerjaan. Banyak pekerja informal bekerja di tempat-tempat seperti rumah pribadi dan ruang publik di mana hanya ada sedikit perlindungan. Banyak juga yang menghadapi kekerasan dan pelecehan dari otoritas publik.

Pekerja subkontrak dan outsourcing tidak memiliki kejelasan tentang siapa pengusaha mereka sehingga tidak jelas siapa yang bertanggung jawab atas keselamatan mereka. Hal ini biasa terjadi di sektor pekerjaan bangunan dan pertukangan, pertanian, dan rumah tangga, di mana sebagian besar pekerjaan adalah pekerjaan rentan atau informal. Banyak dari pekerja ini juga merupakan pendatang - tanpa perlindungan hukum atau perlindungan undang-undang ketenagakerjaan, pekerja bahkan menjadi semakin rentan.

“*Menjadi pekerja informal - kami tidak tahu harus melaporkan kepada siapa. Bahkan perusahaan transportasi mengatakan mereka tidak bertanggung jawab karena kami adalah kontraktor (pekerja kontrak) independen. Kebanyakan kita tidak memiliki siapa pun untuk tempat mengadu dengan segera atau siapa pun untuk menyampaikan keluhan kami.*”

Agnes Mwongera, Serikat Pekerja Transportasi Kenya (TAWU), Kenya

SEKTOR YANG DIDOMINASI LAKI-LAKI

Kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan seringkali lebih buruk di sektor yang didominasi laki-laki. Laki-laki terkadang menggunakan kekerasan dan pelecehan untuk menghukum atau mencegah perempuan memasuki pekerjaan tradisional ‘laki-laki’, karena mereka melihatnya sebagai ancaman terhadap struktur kekuasaan tradisional di tempat kerja. Ketika pekerja tidak menyesuaikan diri dengan peran gender tradisional, mereka mungkin juga akan menghadapi diskriminasi. Di tempat kerja dengan budaya macho, risikonya bahkan lebih besar.

Misalnya, industri pertambangan dan bangunan serta pertukangan dikaitkan dengan kejantanan karena pekerjaan fisik yang dilakukan. Ketika pekerja perempuan diperkenalkan ke dalam budaya ini - tanpa pendidikan yang layak untuk pekerja laki-laki, atau kebijakan tempat kerja yang kuat - mereka akan menghadapi sikap seksis dan maskulinitas beracun - terutama karena mereka yang terisolasi di bawah tanah.

“*Kami mulai dilecehkan begitu kami berjalan di dalam kandang untuk pergi ke bawah tanah. Rekan kerja laki-laki kita memanfaatkan ruang kecil untuk menyentuh kita atau mendorong payudara kita ke dinding elevator. Manajemen menertawakan kami saat kami mengadu.*”

Pekerja Tambang perempuan, Afrika Selatan

SEKTOR PEREMPUAN

Kekerasan dan pelecehan juga umum terjadi di sektor-sektor di mana sebagian besar angkatan kerja yang berupah rendah adalah perempuan, tetapi atasan dan manajernya laki-laki, yang dapat menggunakan posisi kekuasaan mereka untuk melakukan pelecehan seksual terhadap pekerja. Tanpa daya tawar, pekerja mungkin menganggap kekerasan dan pelecehan sebagai syarat untuk melanjutkan pekerjaan mereka.

Ketidakseimbangan kuasa ini biasa terjadi di sektor garmen, misalnya. Sebuah studi di Afrika Selatan terhadap pabrik-pabrik yang dimiliki oleh produsen jeans global Nien Hsing menemukan bahwa hampir dua pertiga perempuan yang diwawancarai melaporkan mengalami pelecehan atau kekerasan seksual atau mengenal rekan kerja yang pernah mengalaminya.²⁹ (Untuk informasi lebih lanjut lihat Bagian 3.2)

“*Kami diteriaki dan diumpat oleh atasan kami dan diperintahkan kesana-kemari meskipun kami masih ada pekerjaan yang harus dilakukan. Mereka memperlakukan kami seperti keledai, memberi tahu kami bahwa pekerjaan kami tidak baik, mengendalikannya kapan kami pergi ke kamar mandi, dan tidak mengizinkan perempuan hamil pergi periksa sesuai jadwal medis.*”

Pekerja Tekstil perempuan, Peru

ORGANISASI KERJA HIERARKIS

Organisasi kerja hierarkis meningkatkan risiko praktik kerja yang kasar dan kekerasan serta pelecehan dari atasan. Pekerja di bagian bawah dari rantai pasokan global

²⁹ Laporan Nien Hsing Textile (Lesotho), Konsorsium Hak Pekerja (2019) <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

menghadapi tekanan untuk memenuhi target produksi dan menderita kondisi kerja yang buruk. Ini biasa terjadi di sektor manufaktur dan produksi makanan.

“*Kekerasan dan pelecehan ... diperparah dengan ketidaksetaraan hubungan kerja hierarkis, dan dalam kerentanan struktural pekerja dalam model produksi kapitalis.*”

Marcelo Di Stefano, Serikat Karyawan Universitas Buenos Aires (APUBA), Argentina

“*Atasan tidak memperbolehkan kami ke kamar kecil. Ketika dia mengira kami tidak bekerja cukup cepat, dia mencubit dan menampar kami. Suatu kali dia memukuli saya dengan pakaian yang saya buat.*”

Pekerja Garmen perempuan, Maroko

▼ DUNIA KERJA YANG BERUBAH

Pengetatan ikat pinggang, privatisasi, restrukturisasi, dan kasualisasi telah menyebabkan perubahan dalam cara pengaturan pekerjaan. Pekerja harus menghadapi tingkat jumlah pekerja dan masa kerja yang lebih rendah, meningkatnya pekerjaan jarak jauh, dan meningkatnya tekanan untuk memenuhi target produksi. Semua perubahan ini telah meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.

Meningkatnya penggunaan teknologi baru, termasuk teknologi awan (cloud) dan aplikasi berbasis web untuk memfasilitasi kerja jarak jauh (*teleworking*), serta pemantauan dan pengawasan untuk memantau kinerja pekerja, juga mengarah pada peningkatan stres, tekanan, dan tingkat pelecehan yang lebih tinggi. Selain

itu, meningkatnya penggunaan kerja jarak jauh - terutama sebagai akibat dari pandemi COVID-19 - menyebabkan risiko penindasan dan pembulian siber yang lebih tinggi.³⁰

▼ Bahaya dan risiko psikososial³¹

Stres terkait pekerjaan ditentukan oleh bahaya psikososial yang ditemukan dalam desain kerja, organisasi kerja, manajemen, kondisi kerja dan hubungan kerja yang buruk. Stres terkait pekerjaan juga dapat meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan (dikenal sebagai risiko psikososial). Kekerasan dan pelecehan juga dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental dan dapat menaikkan tingkat stres.

Bahaya psikososial bisa termasuk:

- Tuntutan pekerjaan: beban kerja yang berat, target yang mustahil, tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan
- Kendali pekerjaan: memiliki sedikit kendali atas pekerjaan dan pengambilan keputusan, ketidakamanan pekerjaan
- Desain kerja: tugas dengan intensitas rendah yang menyebabkan kebosanan, bekerja sendiri, terlalu banyak kerumunan
- Waktu kerja: jam kerja panjang, lembur paksa, bekerja melebihi jam kontrak setiap hari, tidak ada waktu untuk istirahat
- Kurangnya kejelasan peran seputar pekerjaan atau tugas
- Hubungan tempat kerja: kritik, konflik, kurangnya dukungan, kurangnya komunikasi
- Kepemimpinan yang buruk dan / atau gaya manajemen yang buruk

30 Ancaman kekerasan dan pelecehan fisik dan psikologis dalam kerja digital, ILO (2018) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf

31 Untuk informasi lebih lanjut : Lihat risiko psikososial dan stres terkait kerja, ILO https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm

- Aturan organisasi: kurangnya, atau penerapan kebijakan tempat kerja yang buruk, kurangnya kepercayaan terhadap kebijakan tempat kerja, ketidakadilan dalam pengambilan keputusan, manajemen yang buruk atas kesalahan kerja di tempat kerja, kurangnya rencana pencegahan kekerasan
- Manajemen perubahan organisasi: perubahan teknologi, restrukturisasi, perubahan metode kerja, outsourcing, pergantian karyawan yang cepat, peningkatan pekerja temporer dan lepas
- Lingkungan kerja fisik: desain dan pemeliharaan peralatan dan fasilitas, paparan agen berbahaya, tingkat kebisingan yang keras
- Lingkungan dan budaya kerja yang mentolerir kekerasan dan pelecehan
- Kurangnya investasi dalam pengembangan karyawan, termasuk kurangnya pelatihan atau informasi.

“*Banyak terjadi kekerasan verbal dan fisik dari pasien... Beban kerja yang berlebihan menyebabkan banyak ketidakpuasan pasien dan keluarganya, belum lagi kurangnya staf yang menyebabkan kurangnya waktu untuk memberikan perawatan yang berkualitas.*

Pelecehan oleh manajer juga umum terjadi ... manajer memaksa pekerja kesehatan untuk bekerja lembur ... mengadu domba rekan kerja, menciptakan gesekan ... tinggal lah pekerja kesehatan yang menderita.... menangis karena dia tidak dapat memberikan semua perawatan yang harus dia berikan kepada pasiennya. Ini adalah kekerasan mental ... Ini perlahan-lahan menghancurkan psikologinya.”

Shirley Dorismond, Federasi Interprofesional Kesehatan Quebec (FIQ), Kanada



KELOMPOK PEKERJA DAN KELOMPOK RENTAN DALAM SITUASI RENTAN

Beberapa pekerja lebih berisiko karena mengalami diskriminasi dan ketidaksetaraan yang disebabkan oleh karakteristik pribadi. Di banyak negara mereka juga mungkin tidak memiliki perlindungan hukum atau ditolak oleh peradilan ketika hak-hak mereka dilanggar.

Pekerja ras dan / atau minoritas mengalami diskriminasi rasisme, budaya dan struktural. Karena mereka dianggap tidak setara, mereka sudah dianggap menjadi bagian dari kelompok dalam pekerjaan yang tidak aman, dan dapat menghadapi intimidasi, pelecehan verbal, komentar dan lelucon rasis, kekerasan fisik dan perlakuan tidak adil seperti pengawasan yang berlebihan, kesempatan yang ditolak dan disiplin yang tidak adil oleh rekan kerja, atasan dan manajer. Mereka mungkin juga menghadapi diskriminasi dan pelecehan terkait dengan praktik budaya. Sebuah survei oleh TUC di Inggris menemukan bahwa 37% pekerja Kulit Hitam dan Etnis Minoritas telah diintimidasi, dilecehkan, atau mengalami diskriminasi rasial dari pengusaha mereka.³²

Pekerja penyandang **disabilitas** berada pada risiko yang lebih besar karena sikap dan hambatan diskriminatif, isolasi sosial dan ketergantungan pada orang lain untuk mendapatkan dukungan. Mereka dapat menghadapi intimidasi, pelecehan seksual, kekerasan fisik dan pelecehan verbal (termasuk lelucon dan umpatan). Seringkali dikaitkan dengan persepsi negatif tentang produktivitas mereka, para pekerja menghadapi praktik tempat kerja yang diskriminatif termasuk pemantauan yang berlebihan dan selalu menjadi yang disalahkan.³³

32 Apakah rasisme nyata? TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/1s%20Racism%20Real.pdf>

33 Untuk informasi lebih lanjut lihat: Kekerasan dan pelecehan terhadap penyandang disabilitas di dunia kerja, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

Pekerja lesbian, gay, biseksual, transgender dan interseks (LGBTI +) sering mengalami kekerasan dan pelecehan homofobik dan transfobik. Mereka menghadapi pelecehan verbal, fisik dan psikologis, dan lingkungan kerja yang memusuhi dan diskriminatif, termasuk isolasi. Ini juga dapat membuat Anda sulit mendapatkan, mempertahankan, dan maju dalam suatu pekerjaan. Bagi sebagian orang LGBTI +, mengungkapkan secara terbuka seksualitas dan identitas gender mereka adalah hal berbahaya dan bahkan ilegal.

“ Pelecehan yang dialami oleh pekerja trans, non-biner dan pekerja dengan ragam gender ... tertanam dalam struktur tempat kerja. Sejak seseorang mengisi formulir lamaran, kekerasan itu sudah ada, karena kita meminimalkan cara kita berbicara tentang gender. Itu bisa laki-laki atau perempuan, dan begitu banyak orang yang mungkin merasa berada pada spektrum tersebut mengalami diskriminasi. Struktur membuat mereka terpisah, dan menyuburkan lingkungan “lainnya” ... Ada anggota yang memiliki tempat kerja yang toksik di mana masalah utama mereka mengambil cuti sakit adalah karena infeksi kandung kemih yang mereka dapatkan karena mereka tidak merasa aman untuk pergi ke kamar kecil ... “

Gina McKay, Serikat Karyawan Publik Kanada (CUPE), Kanada

Pekerja migran seringkali bekerja tanpa perlindungan hukum. Seringkali dipekerjakan dalam pekerjaan yang paling tidak aman, mereka berisiko sangat tinggi mengalami kekerasan dan pelecehan, dan terutama dari pelaku perdagangan manusia dan agen tenaga kerja yang korup. Kurangnya kuasa dan status migrasi - banyak yang ‘tidak berdokumen’ - membuat mereka merasa tidak dapat melaporkan kekerasan. Sikap diskriminatif (termasuk xenofobia) terhadap kewarganegaraan dan status migrasi menciptakan kerentanan lebih lanjut.

Perempuan hamil menghadapi diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja, termasuk isolasi, pelecehan verbal, psikologis dan fisik serta pemecatan sepihak. Pekerja

hamil, serta perempuan yang kembali dari cuti melahirkan, dapat mengalami pelecehan dari rekan kerja, atasan, dan manajer. Ini bisa termasuk dengan tidak memberikan tunjangan istirahat menyusui atau pengaturan kerja yang ramah keluarga. Perempuan hamil juga menghadapi peningkatan risiko kekerasan dalam rumah tangga.

Pekerja muda memiliki kuasa yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua: mereka cenderung tidak memiliki kewenangan, lebih mungkin menjadi setengah menganggur atau menganggur, memiliki masa kerja yang lebih pendek dan lebih kecil kemungkinannya untuk menjadi bagian dari serikat pekerja. Mereka lebih cenderung bekerja dalam peran yang dihadapi publik, dalam situasi kerja informal dan rentan, dan memiliki daya tawar yang lebih rendah, yang menempatkan mereka pada risiko yang lebih besar. Pekerja yang lebih muda juga kurang pengalaman dan mungkin tidak mengetahui kebijakan dan prosedur tempat kerja atau hak-hak mereka, yang mungkin berarti bahwa mereka tidak melaporkan kekerasan dan pelecehan saat itu terjadi.

Pekerja informal tidak dicakup oleh undang-undang, perlindungan sosial, atau tunjangan, dan menghadapi ketidakamanan kerja. Hal ini meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan dan menempatkan mereka pada posisi yang rentan saat melapor, terutama ketika mereka tidak memiliki akses ke perlindungan hukum. Mereka menghadapi pelecehan fisik, verbal, seksual dan psikologis, serta kekerasan ekonomi melalui pendapatan yang rendah dan tidak tetap, dan dihalangi untuk mengakses sumber daya dan ruang untuk bekerja.

“ Ada banyak undang-undang yang melarang kekerasan dan pelecehan... tetapi hanya mereka yang bekerja secara formal yang dapat mengakses undang-undang tersebut. Untuk pekerja informal... tidak mudah aksesnya dan tidak diterapkan secara efektif. Kami secara teratur menghadapi kekerasan fisik dan mental, dan bahkan polisi lalu lintas melecehkan kami. Mereka menghentikan supir dan konduktor perempuan dan... menggoda mereka, menanyakan nomor telepon mereka dan kadang-kadang mereka bahkan mencoba menelepon mereka ke

hotel... pekerja perempuan informal dianggap sebagai warga negara kelas dua ... ”

Saraswati Rijal, Asosiasi Pekerja Transportasi Independen Nepal (ITWAN), Nepal

Diskriminasi interseksi: Beberapa pekerja mengalami diskriminasi karena lebih dari satu alasan. Kombinasi dari karakteristik yang berbeda dapat menciptakan lapisan ketidaksetaraan lainnya, yang semakin meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan. Selain itu, mereka yang mengalami berbagai bentuk dan interseksi ketidaksetaraan mungkin akan menghadapi lebih banyak hambatan untuk mendapatkan dukungan agar terhindar dari kekerasan. Perempuan tertahan oleh ketidaksetaraan gender serta, misalnya, identitas LGBTI + lebih rentan terhadap kekerasan. Laki-laki juga dapat menghadapi diskriminasi interseksi, seperti laki-laki LGBTI + yang juga penyandang disabilitas.

▼ KRISIS GLOBAL DAN KEKERASAN

Selama masa krisis global, runtuhnya infrastruktur dan meningkatnya ketidakstabilan meningkatkan kekerasan. Efeknya selalu jatuh secara tidak proporsional pada perempuan dan kelompok rentan.

Di zona konflik, pekerja kesehatan dan kemanusiaan di garis depan yang menyediakan layanan darurat esensial berisiko diserang, dipenjara, dilecehkan secara seksual, diperkosa atau bahkan dibunuh. Ketidakstabilan politik sipil berarti bahwa pekerja seringkali akhirnya memberikan layanan kepada kedua sisi konflik, meningkatkan risiko kekerasan.

Pada saat yang sama, kehancuran mata pencaharian yang disebabkan oleh krisis iklim global telah memperparah kemiskinan dan memperburuk ketimpangan. Mengungsi dan dipaksa meninggalkan rumah dan pekerjaan mereka, para pekerja berisiko lebih besar mengalami eksploitasi dan kekerasan.

Ketidakamanan seringkali memaksa pekerja untuk meninggalkan negara asalnya dan bermigrasi ke luar negeri. Pekerja migran dan pengungsi sangat rentan. Seringkali sangat miskin dan tanpa perlindungan hukum, pekerja berisiko dieksploitasi oleh para pelaku perdagangan manusia dan menghadapi pelecehan rasial di negara tujuan.

Di atas semua ini, ketidakamanan budaya dan ekonomi memicu munculnya pemimpin sayap kanan, pemerintah, dan otoritarianisme secara global. Bahasa yang memecah belah dan diskriminatif, seringkali bernada misoginis, xenofobia, dan rasial, memperburuk kekerasan terhadap kelompok rentan.

Pada saat penulisan ini, dunia sedang menghadapi efek pandemi COVID-19. Pekerja garis depan menghadapi tekanan yang meningkat, jam kerja yang lebih lama dan jumlah staf yang tidak mencukupi. Industri runtuh, dan para pekerja terjerumus ke dalam kemiskinan. Pelayanan sosial dan kesehatan telah mencapai titik puncaknya.

Ada peningkatan laporan kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja di garis depan selama pandemi, banyak di antaranya adalah perempuan. Pekerja yang berinteraksi dengan publik, termasuk pekerja ritel, transportasi, dan perawatan kesehatan, menghadapi tingkat agresi fisik dan pelecehan verbal yang lebih tinggi. Khususnya di sektor perawatan kesehatan dan sosial - di mana perempuan merupakan 70% dari pekerja secara global³⁴ - para pekerja berada di garis depan perjuangan tetapi menghadapi risiko kekerasan pihak ketiga yang lebih besar.

“ Kami telah memberikan layanan medis penting dan bekerja selama pandemi. Kami dilempari batu oleh beberapa anggota masyarakat tempat kami bekerja... tetapi kami masih harus pergi keesokan harinya karena itulah yang kami tandatangani... ”

Pekerja Kesehatan Masyarakat, India³⁵

³⁴ Perempuan dalam tenaga kerja kesehatan, WHO <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

³⁵ Untuk informasi lebih lanjut tentang Kampanye Kesehatan Masyarakat di Asia Selatan lihat: <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en>

“*perempuan yang bekerja di industri perhotelan telah di-PHK ... perempuan menderita ... saat Anda kehilangan sumber pendapatan, Anda kehilangan tempat dalam keluarga ... Anda bergantung pada suami Anda. Mungkin suami Anda juga mengalami kondisi yang sama, mungkin dia telah kehilangan pekerjaan, sehingga tingkat stresnya tinggi. Dan itu berarti menumpuknya kekerasan.*”

Caroline Busaka, Serikat Pekerja Perkebunan Gula Kenya (KUSPAW), Kenya

Dengan anggota keluarga di bawah tekanan dan tinggal bersama, tingkat kekerasan dalam rumah tangga menjadi meroket. Laporan kekerasan dalam rumah tangga dan panggilan ke saluran telepon bantuan telah meningkat di banyak negara. Misalnya, di Prancis, kasus kekerasan dalam rumah tangga telah meningkat 30% sejak lockdown pandemi dimulai.³⁶ Dengan banyak orang yang sekarang terisolasi di rumah, pelaku kekerasan memiliki kesempatan baru untuk mengintimidasi dan mengendalikan pasangan. Isolasi dari jaringan pendukung - termasuk di tempat kerja - memiliki risiko yang tinggi.

Beralihnya ke kerja jarak jauh dan *teleworking* juga berkontribusi pada peningkatan risiko pelecehan yang dimungkinkan oleh teknologi, seperti perundungan siber.³⁷ Pekerja rumah tangga juga melaporkan lebih banyak pelecehan seksual yang terjadi sekarang karena majikan laki-laki mereka bekerja dari rumah.³⁸

36 COVID-19 dan mengakhiri kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, UN Women (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 COVID-19 dan kekerasan dalam rumah tangga, UNI Global Union (2020) https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia_en.jpg

38 Untuk informasi lebih lanjut tentang KDRT selama COVID-19 lihat: DV@Work COVID-19 Briefings (2020) <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

“*Ini sangat sulit ... karena kami tidak terbiasa bersama-sama untuk masa yang lama ... Saya menderita trauma emosional karena dia (suami saya) menstigmatisasi saya dengan mengatakan saya akan membawa pulang COVID-19 ... Kadang saya dimarahi secara tidak perlu ... Sebagai seorang Ibu, saya harus berusaha dengan segala cara untuk memenuhi kebutuhan mereka semua, mencoba mendukung mereka untuk menghilangkan kecemasan mereka dan meyakinkan mereka bahwa semuanya akan baik-baik saja, sementara tidak ada seorang pun yang mengurus stres saya ... ”*

Irene Khumalo, Wakil Ketua, Serikat Perawat Demokratis Swaziland (SDNU), Swaziland / Eswatini³⁹

39 Pengalaman pekerja kesehatan perempuan selama COVID-19, PSI (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=en&fbclid=IwAR1BStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3K-W0gSyqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyK>

1.4

Bagaimana standar ketenagakerjaan internasional yang baru dicapai?

Diadopsinya K190 dan R206 merupakan bukti partisipasi SP/SB dalam struktur dan pengambilan keputusan ILO.

Agar ILC dapat membuat standar ketenagakerjaan internasional yang baru, Badan Pengarah ILO harus setuju bahwa ada masalah dan masalah ini perlu ditangani. Proses ini biasanya dimulai dengan serikat pekerja/ buruh mengidentifikasi dan melobi ILO untuk menangani masalah internasional utama yang dihadapi pekerja yang menghendaki pemerintah untuk memperkenalkan undang-undang baru.

Gerakan serikat pekerja global telah lama mengkampanyekan Konvensi ILO untuk menghentikan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja. Sebuah koalisi dibangun di antara semua Federasi Serikat Global (GUF), Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC), dan aliansinya untuk melobi pemerintah-pemerintah guna mendorong mereka agar mendukung dibuatnya standar ketenagakerjaan internasional yang baru tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja - Konvensi ILO yang dilengkapi dengan Rekomendasi ILO.

Akhirnya tuntutan pun didengar. Pada 2015, pada Sesi ke-325 tahun, Badan Pengarah ILO menyetujui diskusi dua tahun tentang pengaturan standar terkait 'kekerasan terhadap perempuan dan laki-laki di dunia kerja'. Itu dimasukkan dalam agenda ILC tahunan pada 2018 dan 2019.

Meskipun beberapa pemerintah mendukung sebuah Konvensi sejak awal, beberapa yang lain masih perlu lebih diyakinkan, dan Grup Pengusaha benar-benar menentang. Serikat pekerja/ buruh bekerja bersama untuk berbagi pengalaman pekerja dalam menyoroiti masalah utama yang perlu ditangani oleh standar baru ini. Mereka juga membangun kampanye untuk mendorong pemerintah agar secara aktif menyatakan dukungan mereka terhadap standar ketenagakerjaan baru.

Adopsi K190 dan R206 membutuhkan waktu konsultasi selama empat tahun. Pada tahun 2016, atas mandat Badan Pengarah, ILO menyelenggarakan pertemuan tripartit para ahli untuk memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang permasalahan ini dan memberikan panduan tentang apa yang perlu dilakukan untuk mengatasinya. Para ahli menyoroiti kesenjangan dalam perlindungan hukum yang berkaitan dengan kekerasan dan pelecehan yang perlu ditangani.

Diskusi untuk instrumen baru ILO dimulai pada 2018. Setelah itu, para serikat pekerja/ buruh mengadakan pertemuan lanjutan untuk membahas hasilnya dan bekerja sama guna membangun rencana aksi, melobi pemerintah-pemerintah secara terus menerus dan membangun kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran.

“Kami melakukan sosialisasi besar-besaran kepada para pekerja, kelompok pengusaha dan badan-badan pemerintah serta pemangku kepentingan terkait lainnya untuk secara jelas menyatakan kebutuhan dalam mendukung diadopsinya K190 / R206... Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa, pada saat adopsi dilakukan, Konvensi ini mendapatkan dukungan secara masif, dengan Uganda mengambil peran utama.”

Juliet Kutwabwana, Serikat Nasional Gerakan Koperasi dan Pekerja Aneka Industri (NUCMAW), Uganda

Pada tahun 2019, draft Konvensi dan Rekomendasi dibahas untuk kedua kalinya dan naskahnya diselesaikan. Ada banyak ketidaksepakatan, tapi akhirnya sukses besar juga!

Pada 21 Juni 2019, para pemimpin dunia kerja ini membuat sejarah melalui adopsi Konvensi Kekerasan dan Pelecehan (K190) dan Rekomendasi (R206) dengan suara terbanyak: Setuju - 439, Menentang - 7, dan Absten - 30. Dengan melakukan ini, komunitas global akhirnya memperjelas bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak akan ditolerir lagi.



Bersamaan dengan kampanye serikat pekerja/buruh internasional, gerakan hak-hak perempuan lainnya membantu memperkuat urgensi masalah dan membuat standar ketenagakerjaan internasional ini menjadi kenyataan, terutama:

#niunamemos (tidak boleh ada satu lagi): gerakan feminis Amerika Latin yang memprotes kekerasan machista (kemacoan) yang meluas di seluruh wilayah ini; Sejak 2015, telah menggelar demonstrasi untuk menuntut tindakan atas ketidaksetaraan, femisida (pembunuhan terhadap perempuan), dan pelecehan seksual.

#Gerakan MeToo: gerakan global melawan pelecehan dan penyerangan seksual, yang menyebar luas pada tahun 2017, dengan mengemukakan kisah-kisah perempuan yang mengalami pelecehan seksual.

Rose Omamo adalah Sekretaris Jenderal Serikat Gabungan Pekerja Logam Kenya (AUKMW) dan merupakan Delegasi Pekerja dalam diskusi pengaturan standar di ILC.

“Masalah terpenting yang kami inginkan adalah definisi tunggal untuk kekerasan dan pelecehan. Kami juga menginginkan definisi yang luas tentang dunia kerja, sehingga pekerja, dimanapun mereka berada, baik formal maupun informal, harus dilindungi... Cakupan ‘dunia kerja’, juga menjadi kunci untuk ditambahkan... dan bahkan memastikan bahwa kekerasan dan pelecehan didefinisikan sebagai spektrum, bukan sebagai dua definisi terpisah...”

Selama diskusi, kami harus melobi pemerintah dari wilayah Afrika, melibatkan mereka dan memastikan untuk mendapatkan dukungan dari mereka ... Penting untuk membuat pemerintah memahami posisi kami sebagai pekerja ... dan menjelaskan kepada mereka contoh nyata mengapa kami membutuhkan konvensi ini ... Kami harus melakukan banyak kampanye media sehingga orang-orang di lapangan tahu persis ... apa yang akan dilakukan Konvensi ini dan siapa yang akan dilindungi ...

Saat Konvensi diadopsi Ya Tuhan! Itu adalah hari yang luar biasa!... Ketika kita menyepakati perundingan, kami bernyanyi, kami menari, hari itu kami bahkan lupa bahwa kami perlu makan, karena kebahagiaan hari itu memenuhi perut kami. Kami bahkan tidak merasa lapar - mengapa? Karena kami kemudian tahu bahwa kami memiliki standar internasional yang komprehensif yang akan membantu kami di negara kami sendiri, untuk melindungi pekerja dan perempuan. Dengan apa yang kita alami dan apa yang sesama perempuan alami, inilah momen kegembiraan, momen kebahagiaan, saatnya menari, saatnya merayakan.”

Kemenangan K190 dan R206 merupakan kemenangan bagi serikat pekerja/buruh dan pekerja perempuan yang telah lama memperjuangkannya. Rekomendasi Kekerasan dan Pelecehan (R206) yang melengkapi Konvensi ini, menetapkan peta jalan bagi pemerintah untuk mengimplementasikan standar ketenagakerjaan internasional yang baru.

“Ini adalah hari bersejarah... Kami berencana untuk menyusun sebuah standar yang akan dapat bertahan melalui ujian waktu, yang akan membawa kita maju ke abad berikutnya dari ILO, dan akan mengatasi tantangan dunia kerja di masa depan... Instrumen-instrumen ini mengakui sejumlah hal yang belum pernah diakui dalam instrumen ILO mana pun sebelumnya - hak baru, hak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan ... Erupsi di dalam ruangan dari para pekerja, khususnya pekerja informal, dan para pemerintah pada

saat konvensi ini diadopsi di Komite... belum pernah terjadi sebelumnya. Para perempuan menyanyi, menari dan menarik semua orang bersama mereka. Tetapi ada juga momen yang tak terlupakan dari pemerintah yang bekerja bersama ... Saya ingat pernah mengatakan 'kita perlu menempatkan diri kita pada posisi orang lain' ... Kami meminta pemerintah untuk melakukan itu ... untuk berbicara satu sama lain dan mencari tahu apa yang akan berhasil, menyadari bahwa tidak semua orang berada di tempat yang sama... Tidak seorang pun boleh tertinggal dan kita semua harus bekerja sama untuk memastikan instrumen ini benar-benar berfungsi. ”

Marie Clarke Walker, Bendahara Pusat, Kongres Perburuhan Kanada (CLC), Kanada

1.5

Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan C190 dan Rekomendasi 206

Standar ketenagakerjaan internasional baru tentang kekerasan dan pelecehan (K190) adalah **Konvensi** dan **Rekomendasi**.

Konvensi adalah instrumen hukum yang paling penting. Ia adalah perjanjian internasional yang mengikat secara hukum. Saat ini, terdapat 190 Konvensi ILO, yang paling baru adalah Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No 190).

Konvensi Kekerasan dan Pelecehan (K190) dilengkapi dengan **Rekomendasi** (R206).

Rekomendasi adalah pedoman tidak mengikat yang memberikan pedoman penting bagi pemerintah dan merupakan alat penting untuk kampanye dan perundingan. Rekomendasi biasanya dikeluarkan ketika praktik di tingkat negara sangat bervariasi, ketika subjek bahasan terlalu teknis untuk ditangani oleh Konvensi, ketika subjek yang sudah tercakup dalam Konvensi perlu ditangani secara lebih rinci, atau ketika serikat pekerja/ buruh gagal meyakinkan pengusaha dan pemerintah bahwa sebuah Konvensi sesuai untuk masalah tertentu atau gagal untuk memasukkan beberapa proposal penting ke dalam teks Konvensi. Negara anggota wajib menyampaikan Rekomendasi tersebut kepada pemerintahnya.

Rekomendasi Kekerasan dan Pelecehan (R206) memberikan panduan yang lebih rinci tentang bagaimana K190 harus diterapkan. Ada saran perubahan pada hukum dan praktik nasional, dan program pemerintah yang dapat membantu mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.



Temukan kotak warna orange di seluruh bagian ini untuk melihat panduan lebih lanjut yang diberikan R206.



Bagaimana standar ketenagakerjaan internasional diadopsi?

Konvensi adalah hasil dari bentuk perjuangan kelas yang dilembagakan, biasanya di mana perwakilan serikat kita membuat proposal, pengusaha (umumnya) tidak setuju atau menentang isinya, dan kemudian kedua belah pihak mencoba membujuk sebanyak mungkin pemerintah untuk mendukung posisi mereka.

Jika perwakilan pekerja/buruh berhasil menegosiasikan masalah melalui sistem ini, dan mendapatkan persetujuan dari Badan Pengarah, maka mereka akan dapat memasukkan usulan untuk Konvensi ke dalam agenda ILC. Ini diikuti dengan proses panjang penulisan laporan dan konsultasi dengan tiga pihak konstituen, diikuti dengan diedarkannya draf Konvensi untuk mendapatkan komentar. Draft tersebut kemudian direvisi. Ada diskusi kedua di ILC, setelah itu Konvensi diamandemen dan diusulkan untuk diadopsi. Konvensi harus diadopsi dengan dua pertiga suara mayoritas. Seluruh proses dapat memakan waktu bertahun-tahun.

Untuk mencapai standar internasional yang kuat membutuhkan upaya kampanye yang cukup besar oleh gerakan serikat pekerja/buruh internasional dan aliansinya. Sebagian besar pemerintah telah mencapai opini tentang Konvensi yang diusulkan sebelum mereka mengirim delegasinya ke Jenewa, sehingga serikat pekerja/ buruh harus melobi dan berkampanye di tingkat nasional jauh sebelum perundingan dimulai di konferensi. Ini mungkin diperlukan upaya untuk melobi DPP konfederasi/federasi serikat pekerja/buruh yang sesuai untuk memungkinkan Perwakilan Pekerja/ Buruh di ILC dapat mempengaruhi draft teks Konvensi.

Apa yang dikatakan K190 dan R206?

Semua Konvensi ILO ditulis dalam bahasa hukum - **lihat teks lengkap K190 dan R206 di Lampiran** - tetapi poin utamanya mencakup:

DEFINISI

→ K190 mendefinisikan kekerasan dan pelecehan sebagai “*serangkaian perilaku dan praktik yang **tidak dapat diterima**, atau ancaman daripadanya, baik kejadian tunggal ataupun **berulang**, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan besar mengakibatkan kerusakan fisik, **psikologis, seksual atau ekonomi**, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender*”.

Ini adalah definisi kekerasan dan pelecehan pertama yang disepakati secara internasional di dunia kerja. Ini adalah definisi yang luas, yang mendefinisikan kekerasan dan pelecehan sebagai “*rangkaian*” dibandingkan hanya menarik garis batas di antara keduanya. Ini penting karena batas antara apa yang merupakan kekerasan dan apa yang merupakan pelecehan sering kali kabur. Dampak yang diniatkan, dimungkinkan, atau yang sebenarnya terjadi dari perilaku atau praktik tersebut merupakan bagian penting dari definisi.



Dalam undang-undang dan peraturan nasional, pemerintah dapat mendefinisikan kekerasan dan pelecehan sebagai satu konsep, atau mereka dapat membaginya sebagai terpisah. Ketika kita berkampanye agar pemerintah kita mengadopsi ini, kita perlu merundingkannya agar tetap sebagai satu definisi.

→ Konvensi ini mendekati kekerasan dan pelecehan dengan perspektif gender dan mengakui bahwa perempuan secara tidak proporsional dipengaruhi oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Ini mendefinisikan kekerasan dan pelecehan berbasis gender sebagai “*kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka atau mempengaruhi*

orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional dan termasuk pelecehan seksual”.

SIAPA YANG DILINDUNGI?

K190 mengakui bahwa kita semua memiliki hak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan dan bahwa tidak seorang pun boleh mengalami kekerasan dan pelecehan. Setiap orang di dunia kerja dilindungi.

- Semua individu di dunia kerja dilindungi, termasuk:
- **Karyawan/ pekerja** sebagaimana ditentukan oleh hukum dan praktik nasional
- **orang yang bekerja** terlepas dari status perjanjian kerja mereka (ini termasuk pekerja outsourcing temporer, pekerja lepas, pekerja yang dipekerjakan melalui bisnis platform, pekerja subkontrak dan outsourcing)
- **orang-orang dalam pelatihan**, termasuk magang kerja dan magang sebagai bagian dari kurikulum belajar
- pekerja yang hubungan kerjanya telah **diputus**
- **relawan**
- **pencari kerja** dan **pelamar kerja**
- individu yang menjalankan kewenangan, tugas, atau tanggung jawab **pengusaha**.

→ K190 berlaku untuk semua sektor - sektor publik dan swasta, pedesaan dan perkotaan, ekonomi formal dan informal. **Tidak ada satupun yang tertinggal!**



Ini khususnya relevan bagi mereka yang bekerja di perekonomian informal di ruang publik seperti penjaja di jalan, pedagang pasar atau pemulung, dan di ruang pribadi seperti pekerja rumah tangga, pekerja perawatan sosial dan pekerja berbasis rumahan. Para pekerja ini seringkali tidak tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan.

- K190 mengakui bahwa setiap orang dapat terdampak oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, tetapi beberapa pekerja mungkin lebih berisiko mengalami dan secara tidak proporsional terdampak oleh kekerasan dan pelecehan. Ini termasuk perempuan, kelompok rentan, dan kelompok dalam situasi kerentanan, dan beberapa sektor, pekerjaan, dan pengaturan kerja.



R206: Kelompok rentan atau kelompok dalam situasi rentan harus ditafsirkan sesuai dengan standar ketenagakerjaan internasional yang berlaku dan instrumen internasional tentang hak asasi manusia. Meskipun tidak dirinci dalam Rekomendasi, ini dapat mencakup masyarakat adat, penyandang disabilitas, lesbian, gay dan transgender, orang-orang yang didiskriminasi atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnis, dan pekerja migran. perempuan hamil juga diakui sebagai “kelompok rentan” dalam beberapa perjanjian hak asasi manusia internasional. Rekomendasi tersebut juga secara khusus mengacu pada perlindungan pekerja migran, negara asal, negara transit dan tujuan, terutama perempuan pekerja migran, apapun status migrannya. Ini berarti bahwa mereka yang menderita diskriminasi interseksi juga dilindungi. (Paragraf13)

R206 juga mengakui sektor, pekerjaan dan pengaturan kerja yang dapat membuat pekerja berisiko lebih tinggi mengalami kekerasan dan pelecehan, termasuk kerja malam, kerja dalam isolasi, kesehatan, jasa ramah tamah, layanan sosial dan darurat, pekerjaan rumah tangga, transportasi, pendidikan, dan hiburan. (Paragraf 9)



APA YANG DICAKUPNYA?

- Konvensi ini mengakui sifat pekerjaan yang beragam dan berubah. Ini mencakup **dunia kerja**, konsep yang lebih luas dari sekedar tempat kerja fisik. Ini berlaku untuk kekerasan dan pelecehan yang terjadi selama, terkait dengan, atau timbul dari pekerjaan. Dunia kerja termasuk:
- **ruang publik** (terutama penting bagi pekerja di perekonomian informal)
 - **ruang pribadi** (penting untuk pekerja rumah tangga dan berbasis rumahan, dan mereka yang bekerja di ruang digital)
 - **acara dan aktivitas terkait pekerjaan**, termasuk pertemuan dan pelatihan di luar tempat kerja, perjalanan dan bepergian terkait pekerjaan, dan aktivitas sosial seperti pesta
 - **saat bepergian ke dan dari tempat kerja**
 - di tempat di mana **pekerja dibayar, istirahat** atau **makan**, atau **menggunakan fasilitas sanitasi, cuci** dan **ruang ganti**
 - **di akomodasi yang disediakan pengusaha** termasuk asrama atau kamar yang disediakan untuk pekerja rumah tangga atau pekerja pertanian musiman yang tinggal di rumah majikan/ pengusaha
 - **komunikasi terkait pekerjaan** (termasuk melalui teknologi informasi dan komunikasi): ini berarti pembulian siber dan kekerasan daring juga tercakup.
- Konvensi ini mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan dapat datang dari **pihak ketiga** (seperti klien, pelanggan, penyedia layanan, pengguna, pasien, dan anggota masyarakat). Hal ini sangat penting bagi pekerja di sektor seperti kesehatan, perhotelan, hiburan, ritel, pendidikan, transportasi, dan layanan pelanggan, klien, dan layanan publik lainnya.

➔ Konvensi ini mengakui - untuk pertama kalinya dalam standar internasional - **bahwa kekerasan dalam rumah tangga dapat berdampak pada dunia kerja.** K190 mencatat bahwa kekerasan dalam rumah tangga dapat mempengaruhi pekerjaan, produktivitas, serta kesehatan dan keselamatan. Jelas bahwa pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja serta lembaga pasar tenaga kerja dapat dan semestinya membantu untuk mengenali, menanggapi, dan menangani dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja.



Memasukkan dampak kekerasan dalam rumah tangga pada dunia kerja dalam Konvensi baru ini merupakan tuntutan utama dari serikat pekerja/ buruh dan perjuangan yang sangat keras. Pelaku KDRT bisa jadi rekan kerja, di mana pasangannya bekerja untuk pengusaha yang sama. Pelaku mungkin juga mengikuti atau menguntit pasangan mereka di tempat kerja mereka. Pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga dapat kehilangan pekerjaan karena ketidakhadiran kerja, kehilangan konsentrasi dan motivasi. Mengakui dampaknya terhadap dunia kerja dan menerapkan dukungan dapat memastikan pekerja untuk mempertahankan pekerjaannya. K190 mengakui bahwa dunia kerja merupakan titik kunci intervensi dalam mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga. Paragraf 18 dari R206 menyarankan apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah dan pengusaha.



PERAN DAN TANGGUNG JAWAB

K190 menjelaskan dengan jelas bahwa **pemerintah** memiliki tanggung jawab untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Mereka harus mengupayakan ini bekerja sama dan berkonsultasi dengan organisasi **pekerja** dan **pengusaha**.

➔ Pemerintah harus menghormati, mempromosikan, dan menyadari hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan dan harus mengadopsi pendekatan yang inklusif, terintegrasi dan tanggap gender untuk melakukan hal ini. (Pasal 4)



'Pendekatan inklusif, terintegrasi dan tanggap gender'

Inklusif: Pemerintah harus memberikan cakupan perlindungan yang luas, dengan dasar bahwa setiap orang berhak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.

Terintegrasi: Mereka harus mengambil tindakan melalui undang-undang dan praktik tentang ketenagakerjaan dan hubungan kerja, kesetaraan dan non-diskriminasi, migrasi, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kriminalitas.

Tanggap gender: Tindakan harus mengatasi fakta bahwa kekerasan dan pelecehan memengaruhi perempuan secara tidak proporsional, dan berupaya mengubah penyebab yang mendasarinya, termasuk relasi kuasa berbasis gender yang tidak setara, stereotip gender, serta ketidaksetaraan interseksi.

- ➔ Pemerintah harus “menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan prinsip dan hak mendasar di tempat kerja”, di mana yang penting adalah kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama. (Pasal 5)

 **R206:** Pemerintah harus memastikan semua pekerja dan pengusaha menikmati hak-hak ini sepenuhnya, termasuk di sektor, jabatan pekerjaan, dan pengaturan kerja yang lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan. (Paragraf 3)

- ➔ Pemerintah harus “mengadopsi undang-undang, peraturan, dan kebijakan untuk memastikan hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.” Ini termasuk untuk pekerja perempuan, serta kelompok rentan atau kelompok dalam situasi rentan. (Pasal 6)

 **R206:** Dengan mempertimbangkan instrumen kesetaraan dan non-diskriminasi dari ILO, Pemerintah harus memastikan bahwa langkah-langkah untuk mencegah kekerasan dan pelecehan tidak akan mengakibatkan pembatasan atau pengucilan beberapa orang, seperti perempuan dan kelompok rentan, dari pekerjaan, sektor atau jabatan pekerjaan tertentu. (Paragraf 5)

Pemerintah harus mengambil tindakan untuk **melindungi** dan **mencegah** kekerasan dan pelecehan.

- ➔ Pemerintah harus melarang kekerasan dan pelecehan dalam hukum. (Pasal 7)
- ➔ Badan-badan publik harus membantu mencegah kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja informal. Ini adalah kuncinya karena pekerja informal seringkali tidak memiliki pengusaha untuk berunding. (Pasal 8a)

 **R206:** Pemerintah harus memberikan dukungan bagi pekerja perekonomian informal, pengusaha, dan asosiasi mereka, untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di perekonomian informal. (Paragraf 11)

- ➔ Karena kekerasan menyerang kelompok tertentu di dunia kerja, pemerintah harus mengidentifikasi sektor, jabatan pekerjaan dan pengaturan kerja di mana pekerja lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan dan mengambil tindakan untuk melindungi mereka. (Pasal 8b&c)

 **R206:** Pemerintah harus mengadopsi langkah-langkah untuk melindungi para pekerja ini, khususnya termasuk pekerja migran. Tindakan yang dilakukan tidak boleh mengakibatkan pembatasan atau pengecualian terhadap siapa pun, terutama perempuan dan kelompok rentan, dari partisipasi dalam pekerjaan, sektor, atau jabatan pekerjaan tertentu. (Paragraf 9, 10, 12)



Pekerjaan rentan meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan. K190 memberikan tugas kepada Pemerintah untuk memastikan bahwa pekerja rentan dilindungi dari kekerasan dan pelecehan. Ini menyerukan kepada Pemerintah untuk mengatasi akar penyebab kekerasan dan pelecehan, termasuk pengaturan kerja rentan (prekarius).

Pemerintah juga harus memperkenalkan **mekanisme penegakan** dan akses **ke pemulihan / dukungan** untuk merespon kasus kekerasan dan pelecehan, dan membantu memastikan bahwa hal tersebut tidak akan terjadi lagi.

➔ Pemerintah harus membangun dan memperkuat mekanisme penegakan dan pemantauan dalam menanggapi kasus kekerasan dan pelecehan dan harus memastikan akses ke pemulihan dan dukungan serta memberikan sanksi. Mereka juga harus memastikan bahwa korban / penyintas kekerasan dan pelecehan berbasis gender memiliki akses ke mekanisme pengaduan dan penyelesaian perselisihan yang responsif gender, aman, dan efektif, dukungan, layanan, dan pemulihan, dan bahwa pekerja memiliki hak untuk melepaskan diri dari situasi kerja yang berbahaya. (Pasal 10)



R206: Pemulihan dapat mencakup hak bagi korban / penyintas untuk mengundurkan diri dengan kompensasi, dipekerjakan kembali dalam pekerjaan mereka, atau mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kerusakan/ kerugian; bagi Pemerintah untuk mengeluarkan keputusan-keputusan agar tindakan segera diambil untuk menghentikan perilaku, atau mengubah kebijakan atau praktik, dan penggantian biaya bagi korban / penyintas untuk biaya dan ongkos hukum. (Paragraf 14)

Mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa dapat mencakup pengadilan dengan spesialisasi keahlian khusus, pemrosesan tepat waktu dan efisien, saran dan bantuan hukum, panduan yang dapat diakses, dan pengalihan beban pembuktian. (Para. 16)

Dukungan, layanan, dan pemulihan dapat mencakup dukungan untuk membantu pekerja memasuki kembali pasar tenaga kerja, layanan konseling, dan informasi, hotline 24 jam, layanan darurat, perhatian dan perawatan medis, pusat krisis termasuk tempat penampungan, unit polisi khusus atau petugas terlatih khusus. (Paragraf 17)

- ➔ Pemerintah harus mengenali akibat kekerasan dalam rumah tangga dan mengurangi dampaknya di dunia kerja. (Pasal 10f)

 **R206:** Ini termasuk membuat undang-undang terkait langkah-langkah seperti cuti, pengaturan dan perlindungan kerja yang fleksibel, dan perlindungan sementara terhadap pemecatan. Kekerasan dalam rumah tangga juga harus dimasukkan dalam penilaian risiko di tempat kerja, harus ada sistem rujukan ke langkah-langkah mitigasi publik, dan pemerintah harus meningkatkan kesadaran tentang dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja. (Paragraf 18)

- ➔ Pemerintah harus memastikan kasus kekerasan dan pelecehan dapat dilakukan pengawasan dan diselidiki secara efektif. (Pasal 10h)

 **R206:** Mereka yang bertanggung jawab atas penegakan dan pemulihan (misalnya pengawasan ketenagakerjaan, polisi, dan pengadilan) harus menerima pelatihan dan pedoman yang tanggap gender agar dapat mengidentifikasi dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. (Paragraf 20, and Paragraf 23b)

- ➔ Pemerintah harus memastikan kebijakan nasional yang relevan untuk menangani kekerasan dan pelecehan. Mereka harus membuat alat-alat, panduan, pendidikan, pelatihan dan sosialisasi untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan. (Pasal 11)

 **R206:** Pemerintah harus mendanai, mengembangkan, menerapkan, dan menyebarluaskan program untuk mengatasi faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan, termasuk model kode praktik dan alat penilaian risiko, kampanye peningkatan kesadaran tentang kekerasan dan pelecehan yang tidak dapat diterima dan yang menangani sikap yang diskriminatif, stigmatisasi, kurikulum dan bahan ajar yang tanggap terhadap gender, materi untuk media, dan kampanye publik untuk mendorong tempat kerja yang aman, sehat dan harmonis. (Paragraf 23)

Pengusaha - bekerja sama dengan serikat pekerja - juga memiliki tugas untuk membantu mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. **Ingat pemerintah juga memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha.**

- ➔ Pemerintah diharapkan dapat mengadopsi undang-undang dan peraturan yang menempatkan tugas-tugas positif pada pengusaha untuk mengembangkan tindakan - bersama dengan pekerja/buruh dan SP/SB - untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. (Pasal 9) Ini termasuk:
- ➔ Kebijakan tempat kerja

 **R206:** Ini harus mencakup pernyataan tentang toleransi nol dan program pencegahan, dengan hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha dijelaskan, komitmen bahwa komunikasi yang terkait dengan insiden kekerasan dan pelecehan akan dipertimbangkan dan ditindaklanjuti dengan sepatutnya, informasi tentang pengaduan dan investigasi prosedur, dan hak atas privasi serta tindakan yang melindungi dari viktimisasi atau pembalasan. (Paragraf 7)

- Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memperhitungkan kekerasan dan pelecehan serta risiko psikososial terkait
- Sistem untuk mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko kekerasan dan pelecehan, dan penerapan langkah-langkah untuk mencegah dan mengendalikannya

 **R206:** Penilaian harus mempertimbangkan faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan, termasuk bahaya dan risiko psikososial, termasuk yang muncul dari: kondisi dan pengaturan kerja, organisasi kerja dan manajemen sumber daya manusia; bahaya dan risiko yang melibatkan pihak ketiga; dan diskriminasi, penyalahgunaan relasi kuasa, dan gender, norma budaya dan sosial yang mendukung kekerasan dan pelecehan. (Paragraf 8)

- Informasi dan pelatihan, termasuk tentang bahaya dan risiko, tindakan pencegahan dan perlindungan, serta hak dan tanggung jawab pekerja dan pihak lain yang terkait.
- Pengusaha dan organisasi pekerja dapat membantu mengenali, menanggapi, dan mengatasi dampak kekerasan dalam rumah tangga.



R206: Pengusaha dan SP/ SB dapat membantu pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga dengan berunding untuk memasukkan dalam perjanjian kerja bersama dan kebijakan tempat kerja: cuti untuk korban / penyintas kekerasan dalam rumah tangga, pengaturan dan perlindungan kerja yang fleksibel, dan perlindungan sementara terhadap pemecatan bagi korban kekerasan dalam rumah tangga. Pengusaha dan SP/ SB juga harus memastikan bahwa kekerasan dalam rumah tangga dimasukkan dalam penilaian risiko di tempat kerja, merujuk pekerja ke langkah-langkah mitigasi publik untuk kekerasan dalam rumah tangga (jika ada), dan meningkatkan kesadaran tentang dampak kekerasan dalam rumah tangga. (Paragraf 18)



Dengan pengetahuan dan pengalaman mereka, serikat pekerja/ buruh adalah kunci untuk mengenali pekerja yang paling berisiko, mengidentifikasi cara terbaik untuk mencegah dan menghapus kekerasan dan pelecehan, menerapkan langkah-langkah tersebut dan melaksanakan pelatihan dan peningkatan kesadaran. Organisasi pengusaha dan pekerja juga harus membantu mengembangkan, menerapkan, dan memantau undang-undang dan kebijakan yang mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan.

1.6 Ratifikasi

Setelah K190 diadopsi, negara-negara anggota ILO harus memutuskan apakah akan ‘meratifikasi’ Konvensi ini atau tidak. Jika Pemerintah memutuskan untuk meratifikasi, maka Konvensi ini akan mengikat (wajib) dan harus memasukkan isinya ke dalam hukum dan praktik nasional negara. Konvensi merupakan cerminan konteks nasional negara yang berbeda sehingga cukup fleksibel untuk melakukan hal ini. Diperlukan waktu bertahun-tahun bagi Pemerintah untuk memutuskan apakah akan meratifikasi sebuah Konvensi. Sebuah Konvensi mulai dapat beroperasi satu tahun setelah dua negara anggota meratifikasinya.

Pemerintah harus terlebih dahulu menyerahkan K190 kepada otoritas nasional mereka (biasanya Parlemen). Mereka harus memberi tahu ILO tentang langkah-langkah yang telah mereka ambil dalam melakukan hal ini. Mereka juga harus memberi tahu SP/SB dan pengusaha.

Berdasarkan Pasal 19 Konstitusi ILO, Pemerintah dapat diminta oleh ILO untuk melaporkan terkait Konvensi, menjelaskan kemajuan yang telah mereka buat dalam memberlakukannya.

- ➔ Jika hukum nasional sudah sebaik Konvensi, Pemerintah dapat merekomendasikan ratifikasi terhadap Konvensi ini.
- ➔ Jika hukum nasional tidak sesuai dengan Konvensi, maka Pemerintah dapat membuat hukum baru atau mengubah hukum yang ada. Pemerintah akan mereformasi hukum mereka dan kemudian meratifikasi, atau akan meratifikasi dan kemudian mereformasi hukum mereka.
- ➔ Beberapa Pemerintah memutuskan untuk tidak meratifikasi.

SP/ SB biasanya harus membangun kampanye besar untuk mendorong Pemerintah mereka meratifikasi Konvensi. Ratifikasi juga berarti bahwa Pemerintah bertanggung jawab kepada ILO. Mereka kemudian harus melaporkan kembali ke ILO tentang seberapa baik Konvensi diterapkan di negara mereka.

Tapi ratifikasi hanyalah awal dari perjuangan, hak-hak itu hanya akan ada dalam teori sampai diterapkan dengan benar. Setelah diratifikasi, SP/ SB, bersama lintas sektor, harus melobi Pemerintah mereka dan terlibat dalam dialog sosial dengan pengusaha untuk memastikan bahwa Konvensi telah dilaksanakan dengan benar.

Jika serikat pekerja/ buruh menemukan bahwa Pemerintah mereka tidak melaksanakan dengan baik standar ketenagakerjaan dari sebuah Konvensi yang telah diratifikasi negara mereka, mereka dapat mengajukan pengaduan melalui sistem pengawasan ILO. Beginilah cara ILO memastikan bahwa negara-negara menerapkan Konvensi. ILO secara teratur memeriksa bagaimana Pemerintah menerapkan standar internasional untuk menunjukkan bidang-bidang yang dapat mereka tingkatkan.

ILO tidak memiliki mekanisme hukum untuk digunakan melawan Pemerintah yang tidak menghormati standar ketenagakerjaan; ILO bergantung pada sanksi diplomatik untuk menekan mereka. Tetapi ILO adalah organisasi penting dalam memperjuangkan pekerjaan yang layak dan kewenangannya adalah penting saat bernegosiasi dengan Pemerintah-Pemerintah.

“*Di Kanada, guru dihadapkan pada ancaman kekerasan ... dari siswanya ... sering dikaitkan dengan kurangnya sumber daya dan dukungan yang diperlukan... Tingkat kekerasan yang dialami oleh guru cenderung lebih tinggi untuk perempuan, yang merupakan mayoritas di profesi ini... Mari bersatu dalam meratifikasi K190 untuk membantu menjadikan sekolah kita tempat pengajaran dan pembelajaran yang aman... Dan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil yang layak di mana semua pekerja berhak mendapatkannya.*”⁴⁰

Shelley Morse, Ketua, Federasi Guru Kanada (CTF / FCE), Kanada

▼ MENGAPA K190 SANGAT MENGEBRAK?

“*Hingga 21 Juni 2019, belum ada instrumen hukum internasional yang menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, mendefinisikan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja atau berusaha untuk menghapusnya atau bahkan memberikan panduan kepada negara pihak ILO tentang cara menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. sehingga menjadikan Konvensi ini pengubah permainan.*”

Juliet Kutyabwana, Serikat Nasional Gerakan Koperasi dan Pekerja Aneka Rupa (NUCMAW), Uganda

Ini adalah pertama kalinya hak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan diakui dalam perjanjian internasional. Ini jelas menunjukkan bahwa kekerasan dan pelecehan bukanlah bagian dari pekerjaan.

Ini memberikan definisi tunggal pertama yang disepakati secara internasional tentang kekerasan dan pelecehan, yang menjadi dasar bagi serikat pekerja/buruh untuk melawan kekerasan dan pelecehan.

40 Ratifikasi Konvensi ILO 190, EI (2019) https://www.youtube.com/watch?v=9UoA_6qAkWU&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=7&t=0s&app=desktop

- ✓ Ini memberikan kerangka acuan yang jelas, inklusif, dan terintegrasi untuk mendorong tindakan demi mencapai perubahan.
- ✓ Ini mencakup dunia kerja, bukan hanya tempat kerja. Konvensi ini mengakui sifat dunia kerja yang terus berubah, dan karenanya akan dapat bertahan dalam ujian waktu.
- ✓ Ini mengakui peran negatif yang dimainkan oleh relasi kuasa yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan, serta norma sosial lainnya yang mendukung kekerasan dan pelecehan, dan mendorong setiap orang untuk mengambil pendekatan tanggap gender.
- ✓ Ini mengakui bahwa kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah di dunia kerja dan bahwa langkah-langkah dapat diambil di tempat kerja untuk mengurangi dampaknya.
- ✓ Pekerja informal disertakan. Ini adalah langkah maju yang besar karena secara historis mereka telah dikecualikan / tidak tercakup.
- ✓ Ketentuan K190 dapat dimasukkan ke dalam undang-undang nasional, perjanjian kerja bersama, dan kebijakan tempat kerja. Ini adalah alat utama yang digunakan serikat pekerja/buruh untuk melakukan perubahan di lapangan.
- ✓ Ini mengisi kesenjangan dalam undang-undang yang ada dengan mengadopsi penerapan perlindungan yang komprehensif dan inklusif.

“*Hal yang benar-benar merupakan gebrakan tentang Konvensi 190 adalah, untuk pertama kalinya, Konvensi ini mengakui hak setiap orang untuk memiliki kehidupan kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan ... Konvensi ini mencakup pekerja yang sering kali ditinggalkan oleh perlindungan dasar, seperti mereka yang berada di ekonomi informal, atau dalam pekerjaan rentan atau tidak aman. Mereka yang sering merasa terpaksa diam, atau akan kehilangan pekerjaan jika berbicara. Dan mereka yang baru bergabung dengan angkatan kerja: magang kerja dan magang sebagai kurikulum belajar. Kami tahu bahwa mereka sangat rentan ... Ini bukan hanya tentang hal-hal yang dilakukan di tempat kerja saja, namun juga pelecehan yang terjadi dalam perjalanan menuju tempat kerja atau secara elektronik. Dan terkadang di luar jam kerja.*”⁴¹

Amanda Brown, Serikat Pendidikan Nasional (NEU), Inggris

41 Ratifikasi Konvensi ILO 190, EI (2019) <https://www.youtube.com/watch?v=OkITPapTpEA>

2.

AKSI
SERIKAT

2.1

Mengembangkan Kebijakan tentang Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja



Kebijakan tempat kerja menguraikan kebijakan dan prosedur internal organisasi. Ini biasanya menetapkan rencana untuk menangani masalah tertentu, dan prosedur untuk melaksanakannya. Merundingkan kebijakan tempat kerja yang kuat dengan pengusaha Anda adalah cara yang efektif dalam membantu memastikan tempat kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.

Menurut K190, pengusaha bersama dengan pekerja dan perwakilan serikat mereka harus mengadopsi dan menerapkan kebijakan tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Daftar Periksa Kebijakan Tempat Kerja

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:
 - Informasi tentang prosedur pengaduan dan penyelidikan
 - Menyatakan bahwa semua insiden kekerasan dan pelecehan akan dipertimbangkan, dan ditindaklanjuti
 - Melindungi privasi mereka yang terlibat dan memberikan kerahasiaan bagi pengadu dan saksi
 - Melindungi pengadu, korban, dan saksi dari viktimisasi atau pembalasan.

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

- ✓ Definisi komprehensif tentang kekerasan dan pelecehan
- ✓ Meliputi semua pekerja, khususnya termasuk kelompok rentan dan pekerja rentan (prekarius)
- ✓ Meliputi dunia kerja, bukan hanya tempat kerja secara fisik
- ✓ Badan penyelesaian perselisihan dan penegakan
- ✓ Sanksi, pemulihan, dan dukungan bagi korban / penyintas
- ✓ Komite bersama untuk memantau implementasi
- ✓ Pelatihan dan peningkatan kesadaran tentang kebijakan untuk pekerja, atasan dan manajer
- ✓ Penegakan, pemantauan dan evaluasi untuk memastikan kebijakan tersebut efektif.

Penting untuk memperbarui semua kebijakan yang ada dan memasukkan klausul baru demi memastikan bahwa klausul tersebut mencakup semua yang ada di daftar periksa ini.

Semua kebijakan tempat kerja juga harus mengambil **pendekatan tanggap gender**. Ini berarti bahwa langkah-langkah dan kebijakan harus mengidentifikasi dan kemudian menangani ketidaksetaraan yang mengakar yang secara khusus mempengaruhi perempuan.

- Perempuan harus dilibatkan dalam rancangan kebijakan dan tindakan apa pun.
- Kebijakan harus mengakui sifat kekerasan dan pelecehan berbasis gender dan mengakui bahwa perempuan - dan mereka yang memiliki ketidaksetaraan interseksi - akan terkena dampak yang tidak proporsional.
- Tindakan pencegahan harus mengakui ketidaksetaraan dan menanggapi faktor-faktor yang meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.⁴²
- Kebijakan harus inklusif - mencakup berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan.⁴³

⁴² Kebijakan pelecehan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga, UN Women (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

⁴³ Kebijakan pelecehan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga, UN Women (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

Ingat, kebijakan tempat kerja harus dirundingkan antara serikat pekerja/ buruh dan pengusaha dan tidak boleh dipaksakan oleh perusahaan. Perusahaan atau atasan Anda mungkin sudah memiliki kebijakan, tetapi kebijakan yang demikian kemungkinan hanya menawarkan perlindungan minimum. Pekerja tidak dapat mengandalkan kepada sebuah kebijakan jika serikat tidak dilibatkan dalam pembentukannya. Setiap kebijakan tempat kerja atau kode etik tentang kekerasan dan pelecehan harus memiliki pemahaman dan komitmen bersama dari serikat pekerja/ buruh dan pengusaha.

- ➔ Kebijakan tempat kerja dapat menangani kekerasan dan pelecehan secara umum atau dapat menangani salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan.
- ➔ Kebijakan tempat kerja dapat menangani kekerasan dan pelecehan sebagai bagian dari kebijakan tempat kerja yang lebih luas tentang kesetaraan gender, keragaman, non-diskriminasi, anti-pembulian atau kesejahteraan.

Kebijakan tempat kerja juga dapat dinegosiasikan sebagai bagian dari rencana kesetaraan, atau sebagai persyaratan dalam PKB.

Beberapa Model Teks



Unite the Union di Kerajaan Inggris memiliki model kebijakan terkait pelecehan di tempat kerja, diskriminasi, dan perundungan.⁴⁴

Pengusaha dan Unite the Union sepenuhnya mendukung hak dan peluang semua orang untuk mencari, memperoleh, dan mempertahankan pekerjaan tanpa pelecehan, diskriminasi, atau pembulian.

Kebijakan Pengusaha adalah menyediakan lingkungan kerja yang produktif yang bebas dari pelecehan, diskriminasi, intimidasi, pembulian, dan viktimisasi. Pengusaha berkomitmen untuk memastikan bahwa karyawan dan pekerja diperlakukan dengan bermartabat dan rasa hormat.

Pelecehan terhadap seseorang, oleh karyawan atau pekerja, baik rekan kerja atau perwakilan manajemen, baik yang dipekerjakan secara langsung atau melalui agen atau subkontraktor dapat merupakan diskriminasi yang melanggar hukum.

Pengusaha mengakui tanggung jawab hukum mereka untuk mencegah pelecehan yang terkait dengan jenis kelamin, tanggung jawab pengasuhan, kehamilan, status perkawinan, ras, warna kulit, etnis atau asal kebangsaan, disabilitas, orientasi seksual, usia, identitas gender, agama atau kepercayaan dan keanggotaan serikat pekerja/ buruh di tempat kerja, dan untuk menangani keluhan yang muncul secara efektif dan cepat.

Selain itu, Pengusaha berkomitmen untuk mencegah segala bentuk pelecehan yang merusak kesetaraan di tempat kerja, termasuk pelecehan dan pembulian terkait kelas, karakteristik fisik, status pekerjaan, dan pelecehan atau pembulian terhadap mantan pelanggan.⁴⁵

44 Kebijakan Tempat kerja terkait Pelecehan, Diskriminasi dan Pembulian, Unite the Union <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 Untuk melihat lebih banyak contoh baik dari model kebijakan dan bahasa tempat kerja lihat:

Contoh Kebijakan Pelecehan Seksual, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf Pelecehan seksual merupakan persoalan tempat kerja – Panduan dan model kebijakan, UNISON (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf> Menangani kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di dunia kerja, ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf> Selamat di tempat Kerja, Selamat di Rumah, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies> Mencegah dan menangani pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja - Strategi praktis, ILO https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

- ✓ **Serikat Pekerja Publik Kanada (CUPE) menangani kekerasan dan pelecehan melalui kebijakan pencegahan kekerasan di tempat kerja yang berfokus pada kesehatan dan keselamatan.**⁴⁶

Di (masukkan nama perusahaan) kami berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman selamat bagi semua staf. Semua tingkatan manajemen mengakui bahwa kekerasan di tempat kerja merupakan bahaya kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menyebabkan kerugian fisik dan emosional. Kami memandang setiap tindakan kekerasan atau ancaman kekerasan di tempat kerja sebagai hal yang tidak dapat diterima. Di bawah program pencegahan kekerasan, manajemen akan berusaha untuk mengidentifikasi dan menghilangkan bahaya kekerasan yang dapat diperkirakan sebelumnya, yang dapat mengakibatkan cedera pribadi melalui penilaian bahaya secara teratur dan pelaporan kecelakaan / insiden di tempat kerja.

Kami akan menyediakan sumber daya dan pendidikan yang diperlukan untuk memastikan pekerja menyadari bahaya kekerasan yang mungkin mereka hadapi dan

langkah-langkah yang harus diambil untuk memastikan tempat kerja yang sehat dan aman selamat. Sebagai sebuah organisasi, (nama perusahaan) berkomitmen untuk mencegah kekerasan di tempat kerja dan pada akhirnya bertanggung jawab atas semua aspek kesehatan dan keselamatan pekerja, termasuk pencegahan kekerasan.

Kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dan laki-laki di dunia kerja – Perspektif dan aksi serikat, ILO (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

46 Kebijakan Pencegahan Kekerasan Tempat Kerja, CUPE <https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

- ✓ **Serikat pekerja Italia di sektor pertukangan (Feneal-UIL, Filca-CISL dan Fillea-CGIL) menandatangani perjanjian sektoral dengan federasi pengusaha FederlegnoArredo untuk menangani pelecehan dan pengeroyokan di tempat kerja. Kode Etik tentang pelecehan seksual dan pengeroyokan disertakan dalam perjanjian. Perjanjian tersebut mencakup pernyataan toleransi nol.**⁴⁷

Setiap pelecehan seksual atau perilaku pengeroyokan... adalah tidak dapat diterima. Pekerja laki-laki dan perempuan berhak untuk diperlakukan dengan bermartabat dan kebebasan pribadi mereka harus dihormati.

Pekerja laki-laki dan perempuan harus berkontribusi untuk memelihara lingkungan kerja di mana martabat setiap orang dihormati dan hubungan antar personal didorong, atas dasar prinsip kesetaraan dan saling menghormati.

47 Selamat di tempat Kerja, Selamat di Rumah, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

▼ INFORMASI DAN PELATIHAN

Informasi dan pelatihan penting untuk strategi apa pun dalam upaya mengurangi kekerasan dan pelecehan. Setelah kebijakan dibuat, kebijakan tersebut harus diterapkan secara konsisten dan dikomunikasikan secara efektif kepada semua pihak terkait dan disertai dengan inisiatif untuk meningkatkan kesadaran.

Berdasarkan Pasal 9d K190, pengusaha harus memberi pekerja informasi dan pelatihan yang dapat diakses untuk membuat mereka sadar akan hak dan tanggung jawab pekerja, atasan, dan manajer di bawah kebijakan tempat kerja. Pelatihan dan informasi tentang kebijakan tempat kerja dan implementasinya harus diberikan kepada semua pekerja, atasan, dan manajer - termasuk karyawan baru - secara berkala atau terus menerus. Ini juga harus tanggap gender, mengakui ketidaksetaraan yang dihadapi perempuan di tempat kerja dan dalam mengakses pelatihan dan informasi. Perempuan harus dilibatkan dalam pengembangan pelatihan dan informasi.

Pekerja, manajer, dan atasan harus dilatih dan diberikan informasi tentang kebijakan tempat kerja termasuk:

- Informasi tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja
- Peran dan tanggung jawab
- Tindakan pencegahan kekerasan
- Prosedur pengaduan dan investigasi, termasuk penanganan insiden kekerasan dan pelecehan
- Segala sanksi, pemulihan dan dukungan untuk korban / penyintas.

2.2 Mengintegrasikan Kekerasan dan Pelecehan ke dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dapat berdampak negatif bagi kesehatan pekerja. Kebijakan tempat kerja yang tidak memadai serta bahaya dan risiko dapat meningkatkan paparan kekerasan dan pelecehan.

Untuk secara efektif mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, hal ini harus dimasukkan ke dalam manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sejalan dengan K190 dan R206.⁴⁸

Pendekatan K3 didasarkan pada tiga hak dasar semua pekerja:

Hak untuk berpartisipasi dalam keputusan yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan

Hak untuk mengetahui tentang masalah kesehatan dan keselamatan

Hak untuk menolak pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan mereka sendiri dan orang lain.

Instrumen yang baru diadopsi (K190 dan R206) mencakup hak-hak ini.

Hak untuk Berpartisipasi

Pengusaha harus memastikan bahwa pekerja dan perwakilan mereka mengambil bagian dalam desain, implementasi, dan pemantauan kebijakan tempat kerja (Pasal 9a K190). Pengusaha juga harus mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan dan risiko psikososial terkait dalam pengelolaan K3 (Pasal 9b K190), dan memastikan bahwa pekerja dilibatkan dalam mengidentifikasi bahaya, menilai risiko kekerasan dan pelecehan dan mengambil tindakan untuk mencegah serta mengendalikannya. (Pasal 9c of K190).

⁴⁸ Untuk contoh yang baik dari praktik manajemen K3 lihat: Kode Praktik tentang keselamatan dan kesehatan di sektor pertanian yang mencakup pelecehan seksual dan termasuk model kebijakan pelecehan seksual, ILO (2010) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf
Menangani kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dan laki-laki di dunia kerja, UN Women & ILO (2019) <http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

▼ PENILAIAN RISIKO

Penilaian risiko tempat kerja⁴⁹ sangat penting untuk meningkatkan kondisi K3 di dunia kerja. Ini termasuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan, dan kemudian harus menilai risiko-risiko ini. Ini juga termasuk bahaya psikososial, yaitu segala sesuatu dalam desain, manajemen, atau organisasi kerja yang meningkatkan risiko stres dan kekerasan dan pelecehan terkait pekerjaan.

Paragraf 8 dari R206 menyarankan agar penilaian risiko memberi perhatian khusus pada tiga bidang bahaya dan risiko yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan:

1. Cara kerja diatur, kondisi kerja, pengaturan atau bagaimana karyawan - atau calon karyawan - dikelola.

Ini mungkin termasuk misalnya: kendali terbatas atas jam dan tugas kerja, bekerja dalam isolasi atau di fasilitas yang tidak aman, bekerja dengan peralatan yang buruk, kebijakan atau prosedur tempat kerja yang tidak memadai, kurangnya kesadaran atau pelatihan tentang risiko yang dihadapi terutama pekerja perempuan. [Untuk informasi lebih lanjut lihat Bagian 1.3]

2. Pekerjaan yang melibatkan pihak ketiga

Ini mungkin termasuk misalnya: peran yang dihadapi pelanggan, menangani barang berharga, uang atau obat-obatan, kurangnya tindakan pengamanan (misalnya tombol panik), kurangnya tindakan keselamatan (misalnya kamera keamanan, pencahayaan yang tepat), sistem pelaporan atau pelatihan yang tidak memadai. [Untuk informasi lebih lanjut lihat Bagian 1.3]

⁴⁹ Untuk informasi lebih lanjut tentang pelaksanaan penilaian risiko lihat: Panduan 5-langkah untuk pengusaha, pekerja dan perwakilan mereka dalam melaksanakan penilaian risiko tempat kerja, ILO (2013) https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang-en/index.htm

3. Yang disebabkan oleh diskriminasi, penyalahgunaan relasi kuasa dan gender, norma budaya dan sosial.

Hal ini dapat mencakup misalnya: pemisahan pekerjaan atau kesenjangan upah berdasarkan gender, tempat kerja yang bernuansa perempuan di mana sebagian besar tenaga kerja berupah rendah adalah perempuan tetapi atasan / manajernya adalah laki-laki, tempat kerja yang didominasi laki-laki dengan budaya macho, diskriminasi lintas sektor, risiko terhadap kesehatan perempuan karena tidak memadainya kebijakan kesehatan. [Untuk informasi lebih lanjut, lihat Bagian 1.2]

Kekerasan dalam rumah tangga juga harus dimasukkan dalam penilaian risiko (Pasal 18d R206).⁵⁰

Keberhasilan program K3 di tempat kerja bergantung pada kerja sama pekerja dan pengusaha untuk mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko. Pengusaha bertanggung jawab untuk mengelola risiko di tempat kerja, tetapi serikat pekerja/ buruh memiliki hak untuk berpartisipasi, dan memiliki pengetahuan berguna yang dapat membantu mengidentifikasi dan menilai risiko. Cara efektif untuk memastikan partisipasi pekerja adalah melalui komite K3 (P2K3) di tempat kerja, yang diwajibkan oleh undang-undang di banyak negara dan juga merupakan bagian dari Konvensi K3 ILO.⁵¹ Perempuan dan kelompok rentan harus memiliki keterwakilan yang tepat dalam komite ini: menyediakan kursi untuk perempuan akan berguna. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi risiko yang sebelumnya terlewatkan / terabaikan, serta menempatkan kebutuhan kesehatan dan keselamatan perempuan lebih tinggi dalam agenda.

⁵⁰ Untuk informasi lebih lanjut tentang mengintegrasikan C190 ke dalam penilaian risiko dan diskusi tentang faktor risiko, lihat: Menangani kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di dunia kerja, ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

⁵¹ Standar Ketenagakerjaan Internasional tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, ILO <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm>

Ada banyak cara untuk mengidentifikasi risiko:

- ➔ Mengaudit tata letak fisik dan karakteristik organisasi tempat kerja
- ➔ Survei pekerja, termasuk secara khusus di antara pekerja perempuan dan, jika memungkinkan, pekerja dari pihak ketiga
- ➔ Survei pengalaman karyawan tentang kekerasan dalam rumah tangga dan pengalaman kekerasan lainnya di luar tempat kerja, mis. saat bepergian ke / dari tempat kerja
- ➔ Langkah-langkah partisipatif, juga secara langsung melibatkan perempuan, misalnya diskusi kelompok fokus untuk mendengarkan masalah keselamatan, dan jalan-jalan keselamatan dan audit untuk mengidentifikasi dan memetakan area di mana kekerasan dan pelecehan lebih mungkin terjadi
- ➔ Evaluasi tindakan pencegahan yang ada untuk mengidentifikasi jika masih ada kesenjangan.

Ingat: perempuan lebih berisiko mengalami kekerasan dan pelecehan berbasis gender, sehingga manajemen K3 yang efektif harus mengambil pendekatan tanggap gender. Perempuan harus diajak berkonsultasi dan diikutsertakan di semua tahapan, penilaian risiko harus memperlihatkan berbagai risiko yang dihadapi oleh pekerja laki-laki dan perempuan, termasuk risiko yang disebabkan oleh bentuk-bentuk bersinggungan diskriminasi, dan mereka yang melaksanakan penilaian risiko harus mendapatkan pelatihan yang tanggap gender.⁵²

52 Untuk informasi lebih lanjut tentang membuat manajemen K3 tanggap gender, lihat: Membuat perempuan lebih terlihat dalam kesehatan dan keselamatan kerja, IUF (2019) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>
Gender dalam Keselamatan Kerja, TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>
Kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan perempuan di tempat kerja - Panduan negosiasi, Unite the Union (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

TINDAKAN PENCEGAHAN DAN PERLINDUNGAN

Setelah risiko yang dihadapi oleh pekerja diidentifikasi, risiko-risiko ini perlu dinilai dan ditindaklanjuti. Pengusaha dan pekerja harus bekerja sama untuk mengembangkan dan menerapkan tindakan pencegahan dan perlindungan yang tepat. Langkah-langkah ini harus tanggap gender, secara efektif melindungi semua orang, mempertimbangkan peran, perilaku dan kebutuhan gender, dan berupaya untuk mengatasi sikap dan norma sosial yang tidak setara atau diskriminatif. Pekerja - dan perempuan pada khususnya - harus dilibatkan dalam pembuatan semua tindakan dan terwakili dalam komite K3.

Menurut ILO⁵³, strategi pencegahan yang efektif dapat mencakup:

- Mengubah karakteristik fisik tempat kerja, mis. kunci pengaman, alarm, kamera keamanan, prosedur masuk untuk pengunjung
- Mengubah lingkungan kerja / cara kerja diatur, mis. meringankan beban kerja, memberikan pelatihan
- Mengatasi relasi kuasa, mis. pelatihan, dukungan, dan bimbingan untuk mendorong manajer dan atasan menjadi pemimpin yang positif, praktik manajemen yang baik
- Mengembangkan mekanisme pelaporan, pengaduan, dan penyelesaian sengketa yang efektif
- Perlindungan bagi pengadu dan saksi (sesuai dengan Pasal 10b K190 dan Paragraf 7g R206)

Setelah dibuat, kebijakan dan tindakan K3 harus ditampilkan dengan jelas, diterapkan dengan benar, dan dievaluasi secara teratur. Survei dan evaluasi dapat membantu menilai efektivitas tindakan dan mengidentifikasi faktor risiko baru. Indikator sensitif gender harus digunakan untuk mengukur hasil.

53 Lingkungan kerja yang aman, sehat dan bebas dari kekerasan dan pelecehan, ILO (2020) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Hak untuk Mengetahui: Informasi dan Pelatihan

Setelah tindakan pencegahan dibuat, tindakan tersebut perlu dikomunikasikan secara efektif kepada semua pihak terkait. Informasi dan pelatihan penting untuk strategi K3 yang efektif. Berdasarkan Pasal 9d K190, pengusaha wajib memberikan informasi dan pelatihan yang dapat diakses kepada pekerja untuk membuat mereka sadar akan bahaya dan risiko yang teridentifikasi serta langkah-langkah pencegahan dan perlindungan. Pekerja, atasan, dan manajemen harus dilatih dengan benar dan diberikan informasi yang relevan tentang risiko K3 dan tindakan-tindakan pencegahan. Pelatihan dan informasi harus tanggap gender, meningkatkan kesadaran tentang bagaimana perempuan terpapar risiko secara berbeda dan bagaimana menangani risiko dan bahaya tersebut. Perempuan harus dilibatkan dalam pengembangan pelatihan dan informasi.

Pekerja, manajer, dan atasan harus dilatih tentang:

- Risiko dan bahaya serta dampak kekerasan dan pelecehan terhadap keselamatan dan kesehatan
- Rincian tentang kebijakan kekerasan dan pelecehan dan implementasinya
- Pencegahan dan tindakan perlindungan
- Bagaimana melaporkan kekerasan dan pelecehan, dan bagaimana laporan harus dikelola
- Tugas dan tanggung jawab pekerja, manajer dan pengusaha.

juga memiliki kewajiban untuk memberi tahu manajemen dalam melaporkan bahaya tersebut. Prosedur harus ditetapkan untuk memungkinkan penerapannya. Semua pekerja harus mengetahui prosedur ini untuk membantu melindungi diri mereka sendiri.

Hak untuk Menolak

Di bawah Pasal 10g K190, pekerja memiliki hak untuk menyingkir dari situasi kerja yang mereka yakini merupakan bahaya yang akan segera terjadi dan serius bagi kehidupan, kesehatan atau keselamatan karena kekerasan dan pelecehan. Oleh sebab itu, pekerja seharusnya tidak mengalami pembalasan dalam hal ini. Pekerja

2.3

Kekerasan Dalam Rumah Tangga sebagai Masalah Serikat Pekerja/ Buruh

Kekerasan dalam rumah tangga mungkin terjadi di balik pintu tertutup dan tersembunyikan dari dunia luar, tetapi memiliki akibat yang luas. Ini memengaruhi kesehatan, keselamatan, dan keamanan pekerja, menyebar ke dunia publik, dapat menimbulkan biaya sosial yang besar, dan berdampak negatif pada kehidupan kerja kita. Namun dunia kerja bisa menjadi tempat yang penting untuk mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga. Pengusaha dan serikat pekerja/ buruh memiliki peran penting untuk dimainkan dalam membantu mengenali dan mengatasi dampak kekerasan dalam rumah tangga.

Menggunakan K190, serikat pekerja/ buruh harus merundingkan klausul yang membahas dan mengakui dampak kekerasan dalam rumah tangga terhadap pekerjaan di PKB dan / atau di kebijakan tempat kerja (tentang K3, kesetaraan, kesehatan dan kesejahteraan), atau dalam kebijakan KDRT yang berdiri sendiri.⁵⁴

54 Untuk model bahasa selengkapnya, lihat: Kekerasan dan pelecehan dalam rumah tangga: masalah serikat pekerja/buruh, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

'Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Tempat Kerja - Panduan Perundingan', UFCW Kanada http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Panduan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, UNI Global Union http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Model Klausul Kekerasan dalam Keluarga dan Rumah Tangga, Dewan Serikat Buruh Australia, ACTU <https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model Kebijakan Kekerasan dalam Rumah Tangga, UCU (2016) https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

Daftar Periksa Kekerasan Dalam Rumah Tangga

Klausul tentang kekerasan dalam rumah tangga harus menyertakan:

- ✔ Definisi kekerasan dalam rumah tangga
- ✔ Pengakuan tentang dampak kekerasan dalam rumah tangga terhadap dunia kerja
- ✔ Tanggung jawab pengusaha
- ✔ Ketentuan terkait dukungan menurut Paragraf 18 a) sampai e) dari R206 termasuk:
 - ✔ Cuti (dibayar atau tidak dibayar) untuk korban kekerasan dalam rumah tangga
 - ✔ Pengaturan kerja yang fleksibel
 - ✔ Perlindungan sementara terhadap pemecatan bagi korban
 - ✔ Dimasukkannya kekerasan dalam rumah tangga dalam penilaian risiko di tempat kerja
 - ✔ Sistem rujukan ke langkah-langkah mitigasi publik untuk kekerasan dalam rumah tangga.

Tindakan dan ketentuan tambahan juga bisa termasuk:

- ✔ Perlindungan kerahasiaan
- ✔ Pengembangan rencana keselamatan, saran keselamatan dan langkah-langkah keamanan
- ✔ Penyesuaian tempat kerja (misalnya mutasi / relokasi pekerja, desain ulang atau perubahan pekerjaan, tugas, jam atau beban kerja, pemindahan atau perubahan alamat telepon / email)
- ✔ Tindakan dukungan tambahan (misalnya keuangan, akomodasi, perawatan anak, perumahan, dan dukungan psikologis, informasi tentang dukungan spesialis, akses terhadap konseling)
- ✔ Persyaratan bagi pengusaha untuk membuat kebijakan tempat kerja tentang kekerasan dalam rumah tangga
- ✔ Pelatihan dan peningkatan kesadaran
- ✔ Perwakilan dukungan sebaya yang terlatih.

▼ CUTI DIBAYAR

Serikat pekerja/ buruh dapat merundingkan dengan pengusaha agar memberikan cuti dibayar bagi korban / penyintas kekerasan dalam rumah tangga. Ini merupakan cara yang efektif untuk memitigasi dampak KDRT di dunia kerja, memberikan waktu bagi korban / penyintas untuk menghadapi / meninggalkan situasi kekerasan. Serikat pekerja/ buruh juga dapat berunding dengan pemerintah agar cuti dibayar disahkan dalam undang-undang dan / atau dilindungi oleh skema jaminan sosial yang didanai negara.



- Di Filipina, undang-undang memberikan cuti dibayar selama 10 hari bagi korban / penyintas kekerasan dalam rumah tangga, yang dapat diperpanjang jika diperlukan. UU ini juga melindungi rekan kerja yang membantu pekerja.
- Di Australia, undang-undang memberi semua pekerja yang mengalami kekerasan dalam keluarga dan rumah tangga 5 hari cuti tidak dibayar untuk melakukan hal-hal dalam menangani dampak kekerasan dalam keluarga dan dalam rumah tangga.
- Di Kanada, semua provinsi memiliki undang-undang yang memberikan cuti (dibayar dan tidak dibayar) untuk kasus kekerasan dalam rumah tangga. Pemerintah Federal Kanada telah mengamandemen Kaidah Perburuhan Kanada untuk memasukkan 5 hari cuti kekerasan dalam rumah tangga dibayar untuk pekerja di tempat kerja yang diatur secara nasional.
- Di Selandia Baru, undang-undang mengizinkan 10 hari cuti dibayar. Korban / penyintas tidak diharuskan untuk memberikan bukti dan memiliki akses ke pengaturan kerja yang fleksibel untuk memfasilitasi keselamatan mereka.

Ketika serikat pekerja/ buruh menegosiasikan cuti, jumlah hari yang dimenangkan bervariasi sesuai dengan situasinya, seperti halnya bagaimana mereka dapat mengambilnya: sebagai rangkaian hari, sebagai hari satuan, atau sebagai bagian dari satu hari. Serikat pekerja/ buruh harus melakukan perundingan untuk cuti dibayar minimal 10 hari per tahun sebagai tambahan dari ketentuan cuti yang ada, yang dapat diperpanjang dalam keadaan luar biasa. Jika pengusaha tidak setuju dengan cuti dibayar, maka cuti tidak dibayar merupakan alternatif.

Klausul kekerasan dalam rumah tangga berasal dari Australia. Klausul pertama tersebut ditandatangani pada tahun 2010 - antara Pihak Berwenang di Victoria untuk Serikat Jasa dan Cabang Serikat untuk Jasa dan Dewan Surf Coast Shire. Antara lain, klausul tersebut memberikan cuti dengan dibayar hingga 20 hari.



Kongres Buruh Kanada (CLC) telah membuat model bahasa cuti dibayar untuk digunakan serikat pekerja/ buruh.⁵⁵

1. *Pengusaha mengakui bahwa karyawan terkadang menghadapi situasi kekerasan atau pelecehan dalam kehidupan pribadi mereka yang dapat memengaruhi kehadiran dan kinerja mereka di tempat kerja.*
2. *Pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga akan dapat mengakses (x) hari cuti dibayar untuk menghadiri janji bertemu pihak medis, proses hukum, dan aktivitas lain yang diperlukan. Cuti ini adalah tambahan dari hak cuti yang ada dan dapat diambil dengan hari berurutan atau satu hari atau sebagai pecahan hari, tanpa persetujuan sebelumnya.*

⁵⁵ Model Bahasa Kekerasan dalam Rumah Tangga, CLC <http://canadianlabour.ca/model-language>

▼ PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL

Serikat pekerja/ buruh juga dapat merundingkan dengan pengusaha untuk memberikan pengaturan kerja yang fleksibel bagi mereka yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga. Ini dapat mencakup, misalnya, pembayaran gaji di muka atau secara bertahap dikembalikan ke pekerjaan penuh waktu setelah absen karena cuti.

▼ PERLINDUNGAN

Serikat pekerja/ buruh harus bernegosiasi untuk perlindungan sementara dari pemecatan bagi karyawan yang ketidakhadirannya terkait dengan kekerasan dalam rumah tangga dan dampaknya, serta untuk perlindungan dari tindakan merugikan, pembalasan atau diskriminasi atas dasar pengungkapan, pengalaman, atau pengalaman yang mereka rasakan tentang kekerasan dalam rumah tangga, dan untuk melindungi kerahasiaan mereka.

Perlindungan dari tindakan disiplin dan tindakan merugikan

Pengusaha setuju bahwa tidak ada tindakan merugikan yang akan diambil terhadap seorang karyawan jika kehadiran atau kinerja mereka di tempat kerja menderita akibat mengalami kekerasan dalam rumah tangga.

Kerahasiaan

Semua informasi personal tentang kekerasan dalam rumah tangga akan dijaga kerahasiaannya sejalan dengan undang-undang yang relevan. Tidak ada informasi yang akan disimpan di dokumen personalia karyawan tanpa izin tertulis dari karyawan. (Kongres Buruh Kanada)

▼ STRATEGI KESELAMATAN TEMPAT KERJA

Serikat pekerja/ buruh harus merundingkan strategi keselamatan tempat kerja. Ini termasuk kekerasan dalam rumah tangga yang dimasukkan dalam penilaian risiko tempat kerja dan program pencegahan. Jika ada risiko langsung dari pelaku di tempat kerja, serikat pekerja/ buruh harus berunding agar pengusaha segera melakukan penilaian risiko dengan korban, menghasilkan rencana keselamatan, saran keselamatan dan / atau tindakan keamanan di tempat kerja. Ini harus diperbarui saat keadaan berubah. Tindakan tersebut dapat, antara lain, mencakup tindakan pengamanan di tempat parkir, perjalanan ke dan dari tempat kerja, penyediaan alarm panik, pencahayaan luar ruangan, kamera eksternal atau CCTV, dan jalan buntu untuk pintu masuk.

▼ PENYESUAIAN TEMPAT KERJA

Serikat pekerja/ buruh dapat merundingkan tindakan tambahan termasuk, untuk sementara atau seterusnya, memindahkan pekerja ke departemen atau lokasi lain, mendesain ulang pekerjaan, mengubah tugas, jam atau pola shift, atau mengurangi beban kerja.

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;*
- *Pengalihan 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. (Kongres Buruh Kanada)*

Beberapa pengusaha mungkin menuntut bukti kekerasan dalam rumah tangga dari organisasi kekerasan dalam rumah tangga, orang pendukung, perwakilan serikat pekerja/ buruh atau dokter, untuk dapat mengakses hak-hak ini. Jika demikian, serikat pekerja/ buruh harus memastikan bahwa bahasanya fleksibel di mana bukti yang disertakan dapat diberikan oleh satu dari rangkaian layanan pendukung.

TINDAKAN DUKUNGAN

Ini dapat mencakup dukungan akomodasi, pengasuhan anak, keuangan, dan psikologis, informasi tentang organisasi lokal yang memberikan dukungan spesialis, dan akses ke konseling yang dibayar oleh pengusaha. Dukungan keuangan lainnya dapat mencakup gaji di muka atau dukungan keuangan darurat.

Pekerja juga harus dibantu untuk mendapatkan akses ke langkah-langkah mitigasi publik terkait kekerasan dalam rumah tangga, antara lain seperti layanan dukungan hukum, layanan spesialis kekerasan dalam rumah tangga, laporan polisi, perintah perlindungan atau keputusan pengadilan, tunjangan kesejahteraan, dan akses ke akomodasi sementara.

KEBIJAKAN TEMPAT KERJA

Serikat pekerja/ buruh mungkin juga merundingkan dengan pengusaha untuk membuat kebijakan kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja.

Pengusaha akan membuat kebijakan tempat kerja untuk mencegah dan menangani kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja. Kebijakan tersebut akan dapat diakses oleh semua karyawan dan akan ditinjau setiap tahun. Ini harus menjelaskan tindakan yang tepat untuk 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 dan privasi karyawan sambil memastikan keselamatan tempat kerja untuk semua. (Kongres Buruh Kanada)

PELATIHAN DAN PENINGKATAN KESADARAN

Pelatihan dan peningkatan kesadaran bagi semua karyawan, termasuk staf senior, tentang kekerasan dalam rumah tangga, dampaknya terhadap dunia kerja, cara menangani kasus, dan kebijakan KDRT yang dirundingkan, sangat penting.

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. (Kongres Buruh Kanada)

PERWAKILAN DUKUNGAN SEBAYA

Serikat pekerja/ buruh mungkin juga ingin merundingkan pengakuan dan dukungan bagi perwakilan dukungan sebaya yang dipimpin oleh serikat pekerja/ buruh seperti 'advokat perempuan' atau 'penanggap pertama'. Ini adalah perwakilan tempat kerja yang dilatih khusus yang dapat dituju oleh pekerja yang mengalami masalah kekerasan dalam rumah tangga untuk bisa mendapatkan dukungan. Beberapa serikat pekerja/ buruh dapat memberikan pelatihan sendiri, sementara yang lain bekerja sama dengan pengusaha.

➔ Perwakilan serikat pekerja/ buruh di Serikat Pekerja Produk Susu (DWU) di Selandia Baru telah melakukan pelatihan penanggap pertama kekerasan dalam rumah tangga, bekerja sama dengan perusahaan susu Fonterra. Hal ini memungkinkan anggota untuk mempelajari cara terbaik guna mendukung pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga, termasuk melakukan percakapan pertama yang tepat, mengarahkan korban / penyintas ke spesialis,

mendukung mereka dalam percakapan dengan manajer, dan mendukung manajer dalam menangani kasus.

➔ Di Kanada, Unifor telah mengembangkan Program Advokat perempuan di mana perwakilan tempat kerja yang dilatih secara khusus dan diakui pengusaha memberikan dukungan bagi perempuan yang terkena dampak kekerasan dan pelecehan. Advokat perempuan ini dapat dihubungi oleh para pekerja guna mendapatkan informasi, dukungan, dan rujukan tentang semua jenis KPBG, termasuk kekerasan dalam rumah tangga. Para Advokat menerima pelatihan khusus melalui serikat pekerja, yang dibayar oleh pengusaha. Serikat pekerja ini telah berhasil merundingkan hal ini sebagai persyaratan dalam perundingan bersama dan sekarang memiliki jaringan lebih dari 400 Advokat perempuan di seluruh Kanada.⁵⁶

✓ UNISON di Inggris telah mengembangkan **model perjanjian tempat kerja**⁵⁷ tentang kekerasan dalam rumah tangga. Itu termasuk:

- Pelatihan untuk manajer dan karyawan, dan menetapkan staf SDM dengan pelatihan yang sesuai.
- Cuti khusus dibayar, dan dimungkinkannya upah di muka.
- Perubahan sementara atau seterusnya dalam hal waktu dan pola kerja, perubahan dalam tugas tertentu untuk menghindari kemungkinan kontak dengan pelaku kekerasan dan pindah tugas atau relokasi jika dianggap tepat.
- Langkah-langkah untuk memastikan lingkungan kerja yang aman selamat, mis. mengubah nomor telepon; akses ke layanan konseling dan dukungan dalam waktu kerja yang dibayar
- Akses ke kursus yang dibuat untuk mendukung korban kekerasan dalam rumah tangga.

Argumen yang dapat digunakan dalam Perundingan

- ✓ Kekerasan dalam rumah tangga bukanlah masalah privat atau pribadi; ini adalah masalah tempat kerja dan pelanggaran hak asasi manusia. Dampak kekerasan dalam rumah tangga dirasakan di dunia kerja. Pengusaha harus menghormati, melindungi dan memenuhi kewajiban tersebut.
- ✓ Kekerasan dalam rumah tangga berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja, rekan kerja, keluarga, bisnis, dan perekonomian.
- ✓ Perempuan secara tidak proporsional terdampak oleh KPBG di tempat kerja. Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi hanya dapat dicapai jika hambatan terhadap pekerjaan yang produktif dan berkualitas dihilangkan baik bagi laki-laki **maupun** perempuan.
- ✓ Melarikan diri dari hubungan yang penuh kekerasan akan membutuhkan waktu dan uang. Cuti KDRT dibayar dapat menarik garis antara keluar dan terjebak. Itu dapat mengakhiri siklus pelecehan.
- ✓ Cuti KDRT dibayar harus menjadi hak semesta, sama dengan hak cuti yang dibayar lainnya.
- ✓ Dalam krisis pandemi, bagi banyak orang, rumah telah menjadi tempat kerja. Hal ini disertai dengan peningkatan risiko kekerasan. Sekarang, lebih dari sebelumnya, kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah dunia kerja.

⁵⁶ Advokat perempuan Unifor, DV@WorkNet (2020) http://dvatworknet.org/sites/dvat-worknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf

⁵⁷ Kekerasan dan pelecehan dalam rumah tangga: merupakan isu serikat pekerja/buruh, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

2.4

Menangani Keluhan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Seringkali pekerja tidak melaporkan kekerasan dan pelecehan karena mereka ragu keluhan mereka akan ditangani secara serius. Atau mereka takut akan dipermalukan, merasa malu atau terhina, atau bahkan dipecat. Dalam kasus kekerasan dalam rumah tangga, masalahnya mungkin lebih sensitif. Penting bagi serikat pekerja/ buruh untuk membantu menetapkan pedoman / prosedur yang efektif bagi sistem pengaduan dan penyelidikan serta memastikan bahwa informasi tentang prosedur ini dimasukkan dalam kebijakan tempat kerja. Serikat pekerja/ buruh kemudian harus meningkatkan kesadaran pekerja tentang mekanisme pengaduan dengan memberikan informasi dan pelatihan.⁵⁸

Prosedur akan berbeda untuk setiap tempat kerja, tetapi ada beberapa prinsip umum yang perlu diingat, yakni:

- ★ **Mengenali masalah:** Cari tahu jika ada perubahan mendadak dan / atau tidak dapat dijelaskan dalam perilaku, penampilan, atau kinerja pekerjaan oleh satu atau lebih pekerja. Jika Anda melihat kekerasan di dalam tempat kerja, bicarakan dan laporkan.
- ★ **Merespon dengan cepat dan serius:** Jika seseorang mengungkapkan kekerasan dan pelecehan, hal itu harus ditanggapi dengan serius dan ditindaklanjuti. Laporan harus ditangani dalam jangka waktu yang ditetapkan. Penting untuk menetapkan prosedur informal dan formal yang jelas.
 - ➔ *Pekerja mungkin merasa lebih mampu **melakukan pengaduan secara informal**. Mereka tidak boleh dipaksa untuk mengajukan pengaduan resmi.*
- ★ **Yakinkan:** Pastikan bahwa pekerja merasa didukung dan memahami bantuan yang tersedia bagi mereka.
- ★ **Rujukan:** Rujuk pengaduan ke kontak person yang terlatih atau seseorang dari HR, yang juga harus memberitahukan pengusaha / manajer tentang situasi tersebut. Dalam kasus kekerasan dalam rumah tangga, individu tersebut harus dirujuk ke layanan dukungan yang ada. Dalam kasus lain, proses formal yang disepakati harus diikuti, termasuk membuka penyelidikan.
- ★ **Tanggap gender:** Penyelidikan dan hasil harus tanggap gender - tidak memihak dan mengakui ketidaksetaraan yang mendasari relasi kuasa berbasis gender, stereotip, dan ketidaksetaraan interseksi seperti ras, kelas, orientasi seksual. Hasil harus berhasil mengatasi ketimpangan kuasa yang memungkinkan terjadinya kekerasan dan pelecehan.
- ★ **Kerahasiaan dan Keadilan:** Pastikan kerahasiaan setiap orang yang terlibat dijaga. Setiap orang harus diperlakukan secara imparial selama proses untuk menghindari bias.

58 Untuk contoh prosedur pengaduan dan penyelidikan yang baik, lihat: Menghentikan pelecehan seksual di tempat kerja, Panduan Serikat Buruh (ITUC) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Prosedur pengaduan pelecehan seksual dan pembulian, SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmBOMh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

Toleransi Nol - Martabat dalam Kesetaraan di Tempat Kerja <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Panduan perwakilan anggota terkait pembulian, PCS <https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Menyelidiki dan Menyelesaikan Pelecehan di Tempat Kerja, UNIFOR (2013) https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

- ★ **Dukungan:** Semua pihak harus diberi tahu tentang proses, jangka waktu, harapan, dan alasan tindakan yang diambil, dan harus diberi tahu dukungan apa yang tersedia.
- ★ **Perlindungan:** Tindakan harus disertakan untuk melindungi pengadu, korban, saksi dan whistle-blower (pemberi info) dari viktimisasi atau pembalasan.
- ★ **Catatan:** Catatan yang transparan dan terpilah menurut jenis kelamin (data dikumpulkan secara terpisah untuk laki-laki dan perempuan) harus disimpan.
- ★ **Komunikasi:** Prosedur dan keputusan yang diambil harus jelas dan dikomunikasikan kepada semua pihak yang terlibat.

2.5

Perundingan Bersama seputar Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Perundingan Bersama di Tingkat Perusahaan, Sektoral dan Nasional

K190 bukan hanya sarana yang berguna untuk melibatkan pemerintah dalam diskusi tentang ratifikasi tetapi juga merupakan alat yang ampuh untuk digunakan saat berunding dengan pengusaha. Jika pemerintah meratifikasi K190, pengusaha harus menyelaraskan kebijakan mereka dengan undang-undang nasional yang baru. Namun apakah sudah diratifikasi atau belum, ketentuan K190 tetap dapat dimasukkan ke dalam perjanjian kerja bersama untuk mengatur dan memantau komitmen penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.



Perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian tertulis yang menentukan kondisi kerja dan ketentuan kerja yang dihasilkan oleh negosiasi (perundingan bersama) antara serikat pekerja/ buruh dan pengusaha. Perundingan bersama adalah alat paling efektif bagi serikat untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Perundingan bersama dapat terjadi di tingkat **nasional**, di mana serikat pekerja/ buruh dan perusahaan kemudian dapat didorong atau diwajibkan untuk mengadopsi perjanjian ini atau merundingkan perjanjian serupa di tingkat lokal. Perjanjian kerja bersama dapat diadopsi di **tingkat sektoral** antara serikat pekerja/ buruh dan organisasi pengusaha/ perusahaan. PKB juga dapat disepakati di **tingkat perusahaan / pabrik** antara serikat pekerja/ buruh dan perusahaan.

K190 menyoroti pentingnya perundingan bersama untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan mempromosikan Konvensi untuk diterapkan melalui perjanjian kerja bersama. Dengan menggunakan ketentuan dan bahasa K190, serikat pekerja/ buruh dapat membuat perjanjian kerja bersama baru atau mengubah perjanjian yang ada dengan memasukkan klausul-klausul baru. Langkah-langkah yang disarankan dalam R206 tentang perlindungan, penegakan hukum, pemulihan, dukungan dan peningkatan kesadaran juga dapat membantu.

PKB Anda mungkin sudah mengacu pada kekerasan dan pelecehan, tetapi Anda sekarang harus mengubahnya untuk memastikannya sejalan dengan K190.

- Memahami sejauh mana masalah yang ada dengan bertanya kepada pengurus/ perwakilan anggota dan anggota yang disurvei.
- Mengidentifikasi kekerasan dan pelecehan sebagai prioritas dalam agenda perundingan Anda.
- Draf contoh klausul dan bahasa tentang kekerasan dan pelecehan yang dapat diadaptasi dan dimasukkan pada berbagai tingkat perundingan bersama dan untuk sektor yang berbeda, dengan berkonsultasi dengan anggota serikat dan pengurus/ perwakilan anggota.

Serikat pekerja/ buruh Anda dapat merundingkan perjanjian kerja bersama baru atau mengubah perjanjian yang ada, termasuk klausul tentang kekerasan dan pelecehan sebagai bagian dari tindakan lain yang dirundingkan. Bahasanya dapat fokus pada kekerasan dan pelecehan secara umum, atau pada bentuk kekerasan dan pelecehan tertentu yang dihadapi pekerja di perusahaan / sektor tersebut.

Kekerasan dan pelecehan serta kekerasan dan pelecehan berbasis gender adalah masalah yang relatif baru dalam perundingan bersama. Artinya, tidak terdapat banyak contoh kuat terkait bahasa perundingan bersama yang tanggap gender. Penting bagi serikat pekerja/ buruh untuk mengatasi hal ini dengan mengembangkan model klausul yang kuat yang dapat dimasukkan ke dalam PKB.⁵⁹



Ingat: Semua perjanjian bersama harus tanggap gender, mengidentifikasi dan menangani ketidaksetaraan yang mendasarinya. Penilaian dampak gender dari perjanjian/PKB yang ada (menganalisis perjanjian untuk melihat apakah perjanjian tersebut mengurangi, mempertahankan, atau meningkatkan ketidaksetaraan gender) dapat mengidentifikasi di mana letak kesenjangan.

Bahasanya kemudian harus mengenali dampak kekerasan dan pelecehan yang tidak proporsional terhadap perempuan dan memperkenalkan langkah-langkah untuk mengatasi ketidaksetaraan.

Daftar Periksa Perundingan Bersama

Klausul dalam PKB yang secara efektif menangani kekerasan dan pelecehan sesuai dengan K190 harus menyertakan:

-  Definisi kekerasan dan pelecehan
-  Tindakan praktis untuk menghentikan terjadinya kekerasan dan pelecehan
-  Prosedur dan kebijakan untuk menangani kekerasan dan pelecehan
-  Pelatihan dan peningkatan kesadaran tentang ketentuan dan prosedur
-  Pemantauan dan evaluasi.

Ingat, penting untuk mengembangkan strategi perundingan yang efektif untuk memperkenalkan bahasa dalam perjanjian bersama sejauh mungkin.

⁵⁹ Untuk beberapa contoh yang baik dari model dan bahasa perjanjian kerja bersama, lihat: Selamat di Tempat Kerja, Selamat di Rumah, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies> Mencegah dan menangani pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja - Strategi praktis, ILO https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

DEFINISI

Definisi yang kuat tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Ini harus mencakup fokus khusus pada KPBG. Mungkin juga termasuk bentuk kekerasan dan pelecehan tertentu yang dihadapi pekerja.

- ✓ Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani di perusahaan Vista Sol Punta (2014-2017) di Republik Dominika berisi klausul tentang pencegahan dan sanksi untuk pelecehan seksual dan mengakui dampak pelecehan seksual yang tidak proporsional terhadap perempuan.

*Pelecehan seksual adalah serangan terhadap martabat orang yang dirugikan, dan hambatan bagi produktivitas perusahaan, yang menurunkan kondisi kerja dan prospek pekerjaan serta promosi korban; karena hal itu mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, dan mengingat bahwa **pelecehan seksual merupakan bentuk kekerasan yang umumnya dilakukan terhadap pekerja perempuan**, mengambil semua langkah yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang mencegah dan memerangi pelecehan seksual secara efektif, termasuk pemecatan langsung dan mengadili siapa pun yang terbukti melakukan pelecehan seksual terhadap karyawan perusahaan.⁶⁰*

TINDAKAN PRAKTIS/ STRATEGI PENCEGAHAN

PKB juga harus memasukkan strategi pencegahan untuk melindungi pekerja dan menghentikan terjadinya kekerasan dan pelecehan. Ini harus mencakup tanggung jawab pengusaha yang didefinisikan dengan jelas, dan tindakan praktis yang harus diambil.

60 Kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dan laki-laki di dunia kerja - Perspektif dan aksi serikat pekerja/ buruh, ILO (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

Dewan Perdagangan Hotel dan Motel New York telah merundingkan klausul dalam perjanjian kerja bersama seluruh industri yang membutuhkan tombol panik untuk semua petugas housekeeping hotel.

✓ 70 (A) Kewajiban Umum PENGUSAHA untuk Melindungi Karyawan

PENGUSAHA menegaskan kembali bahwa keselamatan Karyawan adalah perhatian utama dan termasuk keselamatan dari pelecehan oleh tamu hotel. PENGUSAHA harus mengambil langkah-langkah yang wajar untuk mengatasi tindakan-tindakan tamu yang tidak pantas, pelecehan dan ancaman dan untuk menanggapi dengan segera dan secara memadai jika insiden tersebut terjadi.

(B) Perangkat

Dalam satu (1) tahun sejak tanggal Perjanjian ini, PENGUSAHA akan melengkapi Room Attendant, Housekeeping Attendant, Minibar Attendant, Room Service Server dan karyawan lain yang diwajibkan untuk memasuki kamar tamu yang ditempati dengan membawa perangkat yang menempel di mereka di tempat kerja yang dapat mereka aktifkan dengan cepat dan mudah untuk secara efektif memanggil bantuan cepat ke lokasi mereka. Diketahui bahwa karena ukuran dan tata letak fisik yang bervariasi dari setiap hotel, perangkat yang berbeda mungkin sesuai untuk hotel yang berbeda.

▼ PROSEDUR DAN KEBIJAKAN

Kebijakan dan prosedur untuk menangani kekerasan dan pelecehan, untuk melaporkan dan menanggapi kekerasan dan pelecehan, dan sanksi terhadap pelaku harus disertakan. Ini dapat mencakup ketentuan untuk dukungan atau pemulihan bagi korban / penyintas. Juga harus ada hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha yang didefinisikan dengan jelas. Memasukkan klausul yang membutuhkan perwakilan kesetaraan untuk dilibatkan adalah cara yang efektif untuk memastikan penyelidikan yang tanggap gender.

*Perusahaan dan Serikat Pekerja setuju untuk membentuk Komite Bersama Membangun Tempat Kerja yang Menghormati yang fungsinya akan menyelidiki keluhan dan membantu menciptakan tempat kerja yang saling menghormati. Komite ini akan terdiri dari jumlah perwakilan yang sama (2) yang dipilih oleh pengusaha dan oleh serikat pekerja. **Setidaknya satu (1) anggota komite ini dari setiap sisi harus seorang perempuan.** Para pihak setuju bahwa perwakilannya harus independen dan tidak bertanggung jawab atas pengambilan keputusan disipliner.⁶¹*

▼ PELATIHAN DAN PENINGKATAN KESADARAN

Harus ada klausul tentang ketentuan untuk melatih, menginformasikan, dan meningkatkan kesadaran tentang ketentuan dan prosedur, serta tentang cara mengenali, menanggapi, dan menyelidiki insiden kekerasan dan pelecehan.

- ✓ Perjanjian perusahaan yang diadopsi oleh Deutsche Bahn AG Di Jerman pada tahun 2019 tentang 'perlakuan dan perlindungan yang setara terhadap pelecehan dan diskriminasi (seksual)' termasuk langkah-langkah untuk sesi pelatihan bagi manajer dan karyawan, saluran bantuan eksternal untuk staf, serta langkah-langkah untuk memberdayakan dan melatih perempuan. karyawan - termasuk pelatihan bela diri untuk melindungi mereka dari kekerasan pihak ketiga.

61 Bahasa Model Pelecehan di Tempat Kerja, UNIFOR (2014) https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/unifor_workplace_harassment_model_language_-march_14.pdf

IMPLEMENTASI DAN PEMANTAUAN

Keberhasilan kesepakatan yang dirundingkan bergantung pada implementasi dan pemantauan yang efektif. Serikat pekerja/ buruh perlu memastikan bahwa setiap komitmen harus dilaksanakan. Serikat pekerja/buruh harus merundingkan prosedur dan komite yang akan dibentuk guna memantau kepatuhan dan implementasi, termasuk komite gabungan serikat-pengusaha.

✓ Di industri hortikultura di Afrika Timur, 70% pekerjaannya adalah perempuan, dan pelecehan seksual terhadap mereka sering terjadi. Perjanjian kerja bersama sektoral yang ditandatangani pada tahun 2010 antara Hortikultura dan Serikat Pekerja Aneka Industri (UHAWU) dan Asosiasi Eksporir Bunga Uganda (UFEA) mencakup langkah-langkah untuk mengatasi pelecehan seksual yang lazim terjadi di sektor ini. Berdasarkan perjanjian tersebut, perusahaan diwajibkan untuk membuat kebijakan pelecehan seksual dan mengambil langkah-langkah untuk menghapus dan mencegah pelecehan seksual di tempat kerja. Perjanjian tersebut mencakup definisi tentang jenis pelecehan seksual, prosedur disipliner, kewajiban pengusaha untuk mengambil tindakan guna mencegah pelecehan seksual jika mereka mempekerjakan lebih dari 25 karyawan, dan prosedur pengaduan. Sebagai bagian dari pendekatan tanggap gender, perjanjian tersebut mencakup pembentukan subkomite gender dan kesetaraan bersama untuk memantau dan membuat rekomendasi.

NON-DISKRIMINASI DAN KESETARAAN

PKB juga dapat mempromosikan non-diskriminasi dan kesetaraan dengan memasukkan klausul anti diskriminasi atau non diskriminasi.

“Pengusaha setuju bahwa tidak akan ada diskriminasi, campur tangan, pembatasan, pelecehan atau paksaan yang dilakukan atau dipraktikkan sehubungan dengan setiap Karyawan atau pelamar pekerjaan dengan alasan termasuk namun tidak terbatas pada usia; ras; keyakinan; warna kulit; tempat asal; asal etnis; kewarganegaraan; keturunan; afiliasi politik atau agama, kepercayaan atau aktivitas; jenis kelamin; ekspresi gender atau identitas gender; identifikasi transeksual / transgender; preferensi, orientasi atau identifikasi seksual; status pernikahan; status keluarga; status orang tua; jumlah tanggungan; kelas; tempat tinggal; penampilan fisik; catatan pelanggaran kecuai yang berkaitan dengan kualifikasi pekerjaan yang andal; Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS), penyakit terkait AIDS, tes Human Immunodeficiency Virus (HIV) positif dan penyakit atau kecacatan lainnya, mental, fisik, atau kecacatan lainnya, selama tidak secara signifikan mengganggu pelaksanaan tugas posisi; keanggotaan atau aktivitas serikat; atau karena alasan pelaksanaan hak apa pun yang terkandung dalam Perjanjian ini.”⁶²

62 Diskriminasi: Daftar periksa dan contoh bahasa perjanjian kerja bersama, CUPE. <https://cupe.ca/discrimination-checklist-and-sample-collective-agreement-language>

Model Klausul Pelecehan Seksual: ITUC ⁶³

- (a) Pengantar.** Serikat pekerja dan pengusaha mengakui bahwa pelecehan seksual dapat terjadi di tempat kerja dan berkomitmen untuk mencegah dan mengakhirinya. Pelecehan seksual juga merupakan pelanggaran disipliner.
- (b) Pengertian.** Pelecehan seksual adalah perilaku yang tidak diinginkan, tidak diharapkan, dan tidak diminta yang bersifat seksual. Ini dapat terjadi baik satu kali atau sebagai serangkaian insiden, betapapun kecilnya. Pelecehan seksual bersifat koersif dan sepihak dan baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi korban.
- (c) Tindakan.** Korban pelecehan dapat mengajukan pengaduan pelecehan kepada seseorang yang dipercayanya, yang ditunjuk oleh serikat pekerja/ buruh dan disepakati oleh perusahaan. Orang yang dipercaya tersebut, akan dilatih dengan tepat, dan harus menyelidiki setiap keluhan pelecehan, secara tepat waktu dan secara rahasia. Seorang karyawan yang diduga mengalami pelecehan di tempat kerja berhak, setelah memberi tahu orang yang dipercaya tersebut, untuk meninggalkan area kerja tanpa kehilangan gaji, hak atau tunjangan, dan menolak untuk kembali ke area kerja sampai ada penyelidikan atas keluhan tersebut. Ganti rugi harus mencerminkan keseriusan kasus pelecehan. Mungkin bisa berupa permintaan maaf, pemindahan ke departemen lain atau PHK. Peleceh, dan bukan korban, harus menanggung akibat dari tindakannya. Pengusaha akan memasukkan pelatihan wajib anti-pelecehan seksual dalam orientasinya untuk karyawan baru di masukkan dalam waktu kerja perusahaan.

Perundingan Bersama dengan Perusahaan Global

Selain meningkatkan PKB, Konvensi dan Rekomendasi dapat digunakan sebagai alat yang ampuh dalam kampanye dan negosiasi dengan perusahaan transnasional (TNC). Beberapa serikat pekerja/ buruh telah bekerja sama melintasi batas negara untuk berkampanye melawan kekerasan dan pelecehan di TNC (korporasi multinasional).

Serikat Internasional untuk Karyawan Jasa (SEIU) di AS dan Kanada, misalnya, bekerja dengan Serikat Internasional untuk pekerja Makanan (IUF), pusat serikat pekerja Brasil UGT dan serikat lain di seluruh dunia, bergabung bersama menuntut tindakan untuk mengatasi pelecehan seksual di restoran McDonald's. Para serikat ini telah mengajukan tuntutan hukum gugatan dan keluhan bersama yang menyoroti kegagalan manajemen global McDonald's dalam menangani pelecehan seksual. (Untuk informasi lebih lanjut lihat Bagian 3.2)

“Ada budaya pelecehan seksual dan perilaku tidak pantas yang menyebar dari atas ke bawah di perusahaan... Perempuan dan pekerja LGBTQ + sangat rentan. Saat mereka mengeluh, tidak ada yang diselesaikan...”

Dengan terjadinya gerakan MeToo, kami melihat ini sebagai waktu yang tepat untuk mengangkat masalah dan menyoroti masalah pelecehan seksual di gerakan kelas pekerja. Ekonomi layanan berupah rendah berarti pelecehan seksual yang meluas ... McDonald's mengklaim memiliki sistem yang baik, tetapi juga mengklaim tidak bertanggung jawab karena rantai mereka adalah waralaba. Kami berpendapat bahwa jika mereka bertanggung jawab atas seragam dan hamburger, maka mereka juga bertanggung jawab atas pelecehan seksual..”

Nicholas Allen, Serikat Internasional Karyawan Jasa (SEIU), USA

63 Contoh Klausul Pelecehan Seksual, ITUC https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Anggota serikat pekerja dari hotel Marriott di Afrika, Asia dan Pasifik, Eropa dan Amerika telah berkumpul untuk menuntut tindakan global dalam rangka melindungi pekerja dari pelecehan seksual endemik yang melanda industri. Survei telah menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perhotelan - hingga 89% di beberapa negara - pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja pada suatu saat dalam kehidupan kerja mereka. Berkampanye bersama, serikat pekerja ini telah membangun solidaritas global, membantu meningkatkan kesadaran tentang masalah ini dan membawa tekanan pada perusahaan agar mau hadir di meja perundingan.

“Inti dari kampanye ini adalah untuk memperluas tempat di mana tombol panik diberikan ke petugas pembersih kamar dan mendorong perusahaan untuk mengambil tindakan tegas dalam penegakan ... Kami beruntung bahwa kemunculan gerakan #MeToo bertepatan dengan hal tersebut. Ini memfokuskan diskusi dan membantu mengubah budaya dengan manajemen, anggota, dan publik... Fokus pada Marriott telah memungkinkan kami memenangkan bahasa dalam perjanjian kerja bersama dengan Marriott di delapan kota. Kami telah mengembangkan bahasa yang kemudian menjadi standar untuk digunakan di perusahaan lain... Bergabung dengan serikat lain, kami telah membangun gerakan global. Selain itu, kami telah memenangkan ribuan anggota baru sebagai hasilnya... Yang terpenting, kami memberi orang alat untuk melawan dan berjuang secara global.”

Ian Lewis, UNITE HERE Lokal 2, AS

PERJANJIAN KERANGKA ACUAN GLOBAL (GFA)

Beberapa TNC telah menandatangani perjanjian atau pernyataan bersama dengan satu atau beberapa GUF (Federasi Serikat Global), yang menetapkan standar minimum untuk kondisi kerja, kesetaraan gender dan pengakuan serikat pekerja/buruh. Beberapa di antaranya sekarang termasuk masalah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Pada tahun 2016, perusahaan multinasional **Unilever**⁶⁴, IUF dan IndustriALL **Global Union** menandatangani Komitmen Bersama yang menetapkan prosedur bagi manajemen dan serikat pekerja untuk bekerja sama dalam mencegah dan memerangi pelecehan seksual. Perjanjian tersebut didasarkan pada prinsip-prinsip utama bahwa pelecehan seksual adalah pelanggaran disiplin, dan kasus pelecehan seksual akan diselidiki secara rahasia dan ditangani dengan cara yang menjamin kerahasiaan orang-orang yang terlibat dan dalam rentang waktu yang ketat; dan bahwa dalam kasus pelecehan seksual, pelakunya dan bukan orang yang membuat pengaduan yang akan, jika perlu, ditinjau kembali.

Sesuai kesepakatan, Unilever akan melakukannya:

- melatih semua staf dan manajer tentang kebijakan dan tanggung jawab yang ada di bawah mereka
- memantau kasus pelecehan seksual untuk mengidentifikasi di mana tindakan lebih lanjut mungkin dapat dilakukan
- tidak akan mentolerir pembalasan atau viktimisasi terhadap karyawan yang mengidentifikasi dan mengangkat masalah yang berkaitan dengan segala bentuk pelecehan seksual atau yang mengajukan pengaduan dan / atau berpartisipasi dalam proses apa pun yang berkaitan dengan dugaan pelecehan seksual baik secara langsung dengan manajemen atau melalui prosedur pengaduan individu atau kolektif.

⁶⁴ Untuk rincian lebih lanjut lihat: Tidak ada Tempat untuk Pelecehan Seksual di Unilever, IUF <https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

Di tingkat lokal, di seluruh operasi Unilever, disepakati bahwa manajemen lokal dan serikat pekerja harus menyetujui dan mendokumentasikan kebijakan lokal yang jelas tentang pelecehan seksual, serta prosedur dan mekanisme pengaduan untuk penyelesaian perselisihan / penanganan pengaduan, berdasarkan standar internasional dan hukum nasional dan hukum serta praktik perundingan bersama. Perjanjian ini menyatakan bahwa:

- a) kasus pelecehan seksual ditangani oleh orang-orang yang dipercaya dengan pelatihan khusus
- b) semua pengaduan tentang pelecehan seksual harus diselidiki secara aman, cepat, dan rahasia
- c) penyelidikan pengaduan harus dilakukan oleh orang / struktur independen
- d) pengadu dalam semua kasus harus diberitahu tentang hak-hak hukum mereka
- e) hasil penyelidikan pengaduan dicatat secara resmi dan dikomunikasikan kepada dan ditinjau oleh pelapor
- f) sanksi bagi mereka yang terbukti melakukan pelecehan seksual diatur dengan jelas
- g) perlindungan dan dukungan penuh diberikan kepada korban pelecehan seksual selama proses dan hasilnya.

Perjanjian tersebut mengakui bahwa ada bidang-bidang yang berisiko lebih tinggi, mis. perkebunan, di mana banyak pekerja temporer dipekerjakan dan di mana ada banyak perempuan yang diawasi oleh mayoritas laki-laki. Dalam keadaan ini, langkah-langkah kesadaran dan pelatihan khusus harus disepakati dan digunakan oleh manajemen dan serikat pekerja.

Penerapan K190 memberikan peluang baru untuk menambahkan klausul baru yang penting ke dalam GFA. Beberapa serikat pekerja global telah melakukan ini.

Pada 2019, UNI Global Union menandatangani perjanjian global dengan perusahaan telekomunikasi **Orange**⁶⁵. Perjanjian tersebut mengikat perusahaan pada kesetaraan gender dan memberdayakan pekerja untuk menegakkan prinsip-prinsip perjanjian. Yang penting, perjanjian tersebut secara khusus dibuat selaras dengan K190:

✓ *“Orange mematuhi konvensi tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, yang diadopsi oleh Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional pada 21 Juni 2019...”*

Pasal 7 dan 8 dari Bab 4 perjanjian ini secara khusus berfokus pada ‘Memerangi Diskriminasi dan Kekerasan.’ Pasal 8 menyatakan:

✓ *“Grup berkomitmen untuk memerangi seksisme dan pelecehan dalam segala bentuknya, baik itu fisik, seksual dan / atau psikologis, kekerasan sehari-hari di tempat kerja, dan segala jenis perilaku yang tidak pantas. Setiap perilaku yang mempengaruhi martabat perempuan atau laki-laki di tempat kerja, atau yang menciptakan lingkungan yang mengintimidasi, memusuhi, merendahkan, menghina atau menyinggung, merusak rasa hormat setiap individu, bertentangan dengan nilai-nilai mendasar Orange.”*

- Perjanjian tersebut mengikat perusahaan untuk mencegah, mendeteksi, dan menangani situasi yang melibatkan kekerasan dan pelecehan.
- Sejalan dengan K190, ini mencakup peningkatan dukungan bagi korban / penyintas kekerasan dalam rumah tangga. Perusahaan dan serikat pekerja menawarkan pengaturan waktu kerja khusus, relokasi, bantuan akomodasi darurat, dukungan ekonomi darurat, serta rujukan ke organisasi eksternal.

⁶⁵ Perjanjian global tentang kesetaraan gender di tempat kerja di Grup Orange, UNI Global Union (2019) https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/orange_-_uni_global_agreement_on_workplace_gender_equality.pdf

- Perjanjian tersebut menekankan dialog sosial dan perundingan bersama untuk mengimplementasikan isinya di tingkat lokal. Ini juga mengatur pembentukan komite lokal tentang kesetaraan di tempat kerja, serta jaringan petugas kesetaraan di tempat kerja.

Federasi Serikat Global berkampanye untuk meningkatkan kesadaran guna mengatasi kekerasan dan pelecehan

UNI Global Union	 http://en.breakingthecircle.org
ITUC	 https://www.ituc-csi.org/GBV
IndustriALL Global Union	 http://www.industriall-union.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace
PSI	 https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en
IDWF	 https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence
Building Workers International	 https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44
IUF	 https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/
EI	 https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyc190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment
ITF	 https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019
IFJ	 https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html

2.6 Kampanye untuk Ratifikasi K190

Pada 17 Desember 2019, Uruguay menjadi negara pertama yang meratifikasi K190.

“*Setelah... K190 diadopsi, pemerintah sebelumnya mengadakan pertemuan tripartit di mana delegasi perempuan PIT-CNT bertindak untuk memastikan bahwa hal itu segera diimplementasikan dalam undang-undang. Pemerintah Vázquez memberikan suara untuk yang mendukung, bersama dengan gerakan buruh, dan pengusaha abstain. PIT-CNT menyelenggarakan lokakarya untuk menjelaskan isi Konvensi dan mengapa penting bagi serikat pekerja/ buruh untuk menggunakannya sebagai alat...*”

Marcelo Abdala, Sekretaris Jenderal, Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), Uruguay

Kampanye bertahun-tahun oleh serikat pekerja dan lobi untuk reformasi hukum telah meletakkan dasar buat ratifikasi ini. Kemenangan tersebut dibantu oleh fakta bahwa serikat pekerja/buruh di Uruguay telah berhasil melobi terkait diberlakukannya undang-undang yang membahas beberapa masalah yang tercakup dalam K190. Ini termasuk UU No. 18561 tentang pelecehan seksual, pencegahan, dan hukuman di tempat kerja dan UU No. 19580 tentang kekerasan berbasis gender terhadap perempuan. Kampanye terpadu yang dibangun oleh serikat pekerja/buruh, Kementerian Tenaga Kerja, pemerintah, dan organisasi perempuan juga turut membantu.

Kemudian, Fiji dengan suara bulat memilih untuk meratifikasi dan K190 secara resmi diadopsi di sana pada 25 Juni 2020. Pada 9 Desember 2020, Namibia juga meratifikasinya. Jadi, dengan ratifikasi oleh setidaknya dua negara, **Konvensi tersebut sekarang akan secara resmi mulai berlaku (mengikat secara hukum) pada tanggal 25 Juni 2021.**

Di Fiji, pembangunan aliansi merupakan alat penting dalam kampanye ratifikasi. Serikat buruh, gerakan feminis, organisasi hak-hak perempuan, dan organisasi masyarakat sipil berkumpul untuk membangun solidaritas. Membangun hubungan dengan pemangku kepentingan utama, lobi berbasis bukti, dan kampanye peningkatan kesadaran terbukti efektif.

“*Advokasi berbasis bukti selalu menjadi strategi utama... guna melobi perbaikan dan ratifikasi perjanjian... Diperlukan solidaritas nasional, regional dan global... Melalui advokasi FWRM dari akar rumput hingga tingkat nasional, telah dilakukan secara komprehensif untuk memastikan suara perempuan dimasukkan dan didengar secara bermakna... Suara kolektif yang kuat dari gerakan feminis dan perempuan merupakan bagian tak terpisahkan dalam menuntut ruang dan mendorong perubahan positif.*”

Nalini Singh, Gerakan Hak perempuan Fiji (FRWM), Fiji

Semakin banyak pemerintah di seluruh dunia yang menyatakan niat mereka untuk meratifikasi K190.

STRATEGI SERIKAT

Keberhasilan mendorong ratifikasi biasanya membutuhkan lobi besar dan kampanye advokasi dari serikat pekerja/ buruh. Strateginya akan berbeda untuk setiap serikat pekerja/buruh, tetapi beberapa hal penting yang perlu dipertimbangkan adalah:

- ➔ **Mengarusutamakan K190 ke dalam pelatihan serikat pekerja/buruh** dapat meningkatkan kesadaran dan memobilisasi pekerja.
- ➔ **Membangun struktur formal dan informal** dapat membantu dalam kampanye advokasi.

- ➔ **Menyebarkan berita** dapat membangun dukungan publik dan menekan pemerintah agar mengambil tindakan. Ini dapat mencakup kampanye media sosial, mengadakan pertemuan, lokakarya, forum, dan acara untuk meningkatkan kesadaran dan menjelaskan K190, mendorong pemimpin serikat untuk berbicara tentang pentingnya K190, dan memproduksi serta berbagi materi tentang K190.
- ➔ **Mengumpulkan dan berbagi cerita** dapat menunjukkan mengapa ratifikasi sangat dibutuhkan.
- ➔ **Melakukan penelitian** dapat membantu memberikan justifikasi terhadap perjuangan, membangun strategi serikat, dan membantu dalam negosiasi.

✓ Di Nikaragua, Federasi Pekerja Rumah Tangga Wanita dan Aneka Industri Managua (FETRADOMOV) telah menyebarkan informasi melalui media sosial, membangun aliansi dengan serikat pekerja lainnya, dan mengadakan lokakarya pendidikan tentang kekerasan berbasis gender. Anggota serikat yang paling aktif adalah dari Serikat Pekerja Rumah Tangga Trans (SITRADOTRANS). Peran mereka dalam kampanye telah membantu menerobos kepemimpinan tradisional yang didominasi laki-laki dan juga mendorong inklusi dan solidaritas yang nyata dalam proses mobilisasi untuk mencapai ratifikasi.

Serikat pekerja Afrika telah menyelenggarakan pertemuan dan pelatihan di tempat kerja dengan slogan “K190. Hal yang dapat mengubah kehidupan. Mengorganisir. Mendidik. Menerapkan”.

Di kawasan Asia Pasifik, serikat pekerja/ buruh turun ke jalan - memblokir jalan dan merebut kembali ruang-ruang - menggunakan slogan ‘Perempuan, serikat dan kekuasaan’ untuk menuntut diakhirinya kekerasan berbasis gender

STRATEGI POLITIK

Penting untuk mengetahui bagaimana pemerintah kita dan pengusaha memberikan suara dalam penerapan K190. Dengan cara ini kita dapat melihat siapa sekutu kita, dan siapa yang mungkin harus kita bujuk.⁶⁶

Setelah ini, strategi dapat mencakup:

- ➔ Membuat petisi untuk ratifikasi Konvensi
- ➔ Menulis kepada pemerintah untuk meminta dukungan ratifikasi
- ➔ Menghubungi Kementerian terkait dan meminta pertemuan untuk membahas mengapa K190 penting untuk diratifikasi
- ➔ Menghubungi politisi ramah yang mendukung masalah pekerja / perempuan dan mendorong mereka untuk melobi di dalam partai politik mereka sendiri untuk mendukung ratifikasi.⁶⁷

“**Langkah pertama yang kami ambil adalah mengadakan pertemuan tripartit di mana hadir Menteri Tenaga Kerja dan Federasi Pengusaha Kenya dan para pekerja ... Kami kemudian mengundang Kementerian untuk membongkar Konvensi sehingga pekerja dan pengusaha di lapangan dan Kementerian harus mengetahui apa arti setiap pasal ... Kami juga mengadakan pertemuan dengan Wakil Komisioner Ketenagakerjaan, untuk datang dan berbagi dengan kami terkait kesenjangan antara undang-undang nasional kami dan apa yang diperlukan untuk mendorong ratifikasi Konvensi ini.**”

Rose Omamo, Sekretaris Jenderal, Gabungan Serikat Pekerja Metal Kenya (AUKMW), Kenya

⁶⁶ Anda dapat memeriksa bagaimana pemerintah dan organisasi pengusaha Anda memberikan suaranya di sini: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>

⁶⁷ Lihat surat contoh di sini: https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_eng.docx

Alasan Masuk Akal untuk Meratifikasi K190

- ✓ Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja masih ditoleransi secara luas. K190 adalah peluang untuk perubahan nyata.
- ✓ Kekerasan dan pelecehan mempengaruhi perempuan secara tidak proporsional. K190 mengambil pendekatan gender yang menangani ketidaksetaraan mendasar yang menyebabkan KPBG.
- ✓ Kekerasan dan pelecehan berdampak pada kesehatan, martabat, dan kesejahteraan orang. Tidak hanya itu, tetapi juga menimbulkan biaya yang besar bagi pengusaha dan membebani layanan publik.
- ✓ Di dunia pasca-pandemi dengan meningkatnya ketidakamanan kerja, K190 adalah alat yang ampuh untuk melindungi semua orang dari kekerasan dan pelecehan.
- ✓ K190 menggunakan pendekatan terintegrasi. Kita semua harus bekerja sama untuk mengatasi masalah - dalam undang-undang, peraturan dan kebijakan nasional dan dalam perjanjian di perusahaan dan tempat kerja.

STRATEGI HUKUM ⁶⁸

Untuk meratifikasi K190, Pemerintah harus mengubah undang-undang dan kebijakan nasional, dengan menggunakan ketentuan Konvensi. Serikat pekerja/

68 Serikat Layanan Publik Internasional (PSI) telah menerbitkan tiga studi regional yang memberikan informasi tentang hukum nasional dan konvensi regional:
 Afrika: <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>
 Antar-Amerika: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>
 Eropa: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

buruh dapat berkampanye agar Komisi dibentuk untuk meninjau undang-undang yang ada dan menyoroti di mana letak kesenjangan. *Ingat: Proses ratifikasi di Uruguay terbantu oleh fakta bahwa Uruguay sudah memiliki undang-undang yang mendukung.*



Tentu saja, K190 tidak mencakup semuanya. Ketentuan dalam K190 merupakan standar minimal yang harus menjadi tujuan kita. Penting untuk berkampanye dan menegosiasikan hukum nasional yang lebih jauh. Ini termasuk menggunakan ketentuan yang direkomendasikan dalam R206.

MEMBANGUN ALIANSI

Kampanye ratifikasi yang berhasil membutuhkan serikat pekerja/buruh untuk membangun aliansi di tingkat lokal, nasional, regional, dan global. Kekuatan gabungan akan memperkuat peluang kita untuk sukses. Bekerja sama dengan serikat pekerja/buruh lain, gerakan feminis, organisasi LGBTI, organisasi pendukung tenaga kerja, asosiasi migran, organisasi non-pemerintah, dan aliansi masyarakat sipil lainnya serta akademisi dan pakar dapat menjadi alat yang ampuh untuk memajukan kampanye. Undang aliansi untuk membahas bagaimana Anda dapat bekerja sama, mengatur tindakan bersama, dan membuat pesan umum yang melibatkan audiens yang luas.



Ingat: Ini hanyalah beberapa saran gagasan. Tidak ada 'satu ukuran yang pas untuk semua' atau satu cara saja untuk mencapai ratifikasi. Menemukan strategi yang tepat yang paling berhasil untuk setiap serikat pekerja/buruh biasanya akan membutuhkan banyak eksplorasi dan eksperimen. Ada banyak cara lain yang mungkin bekerja lebih baik dalam konteks lokal Anda. Hal terpenting yang harus diperhatikan adalah pekerja harus menjadi pusat upaya ratifikasi, termasuk mereka yang paling berisiko seperti perempuan, pekerja informal, dan pekerja rentan/ prekarius.

3

Menerapkan K190 dan R206 ke Organisasi Kita Sendiri

Tindakan efektif untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja membutuhkan serikat yang kuat dan lebih inklusif. Namun banyak dari kita bergumul dengan budaya dan struktur internal yang menghalangi keterlibatan aktif para pekerja yang paling berisiko mengalami kekerasan. Paling buruk, pekerja bisa mengalami kekerasan dan pelecehan di dalam serikatnya sendiri.

Untuk membangun serikat yang benar-benar inklusif dan representatif yang mampu melawan kekerasan dan pelecehan, kita perlu memobilisasi pekerja untuk lebih sadar akan kekerasan dan pelecehan, mereformasi struktur dan budaya internal kita, dan melibatkan laki-laki dalam perjuangan. Serikat yang lebih inklusif dan representatif adalah serikat yang lebih kuat.

K190 dan R206 adalah alat penting untuk mendidik, memobilisasi, dan menantang praktik dan budaya diskriminatif di dalam serikat kita, dan juga untuk menetapkan kebijakan dan prosedur yang mencegah dan melindungi dari segala kekerasan dan pelecehan di sana.

3.1 Mereformasi Serikat Kita

Tanpa serikat pekerja/ buruh yang setara dan inklusif, kita tidak akan dapat secara efektif menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Tapi ketidaksetaraan yang kita lihat di masyarakat sayangnya sering terlihat juga di dalam serikat. Serikat pekerja/buruh secara historis didominasi oleh pekerja industri - biasanya laki-laki. Hingga saat ini, keanggotaan dan kepemimpinan serikat pekerja/buruh sering kali didominasi oleh laki-laki, dan ketidaksetaraan telah mengakar dalam budaya, kepercayaan, dan struktur serikat.

Hal ini menyebabkan perempuan kurang terwakili, terutama dalam posisi kepemimpinan. Menjadi pemimpin serikat saat ini masih merupakan perjuangan bagi perempuan, dan sekali berada dalam posisi kepemimpinan, perempuan harus terus menghadapi diskriminasi dan isolasi. Ini juga berarti bahwa kekerasan dan pelecehan terus terjadi di dalam serikat kita sendiri. Namun, sebagaimana halnya dengan pengusaha, K190 juga berlaku untuk serikat pekerja/buruh kita sendiri. Kita harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa organisasi dan operasi kita juga bebas dari kekerasan dan pelecehan.

“ Kami serikat pekerja/buruh harus menjadi struktur yang memajukan kesetaraan gender tidak hanya dalam kata-kata tetapi juga dalam perbuatan. Kita harus menunjukkan contoh praktisnya. Ketika kami mengatakan sesuatu, kami harus melakukannya. Kita tidak boleh diam tentang diskriminasi di mana pun. “

**Natalya Levytska, Serikat Pekerja Independen Penambang Ukraina (KVPU),
Ukraina**

Mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja membutuhkan “pendekatan inklusif, terintegrasi dan tanggap gender, yang menangani penyebab dan faktor risiko yang mendasarinya, termasuk stereotip gender, berbagai bentuk dan interseksi (irisan) diskriminasi, dan relasi kuasa berbasis gender yang tidak setara”. K190 juga

berlaku untuk serikat kita. Serikat pekerja/ buruh kita harus melihat ke dalam untuk mengadopsi kebijakan dan tindakan yang mengatasi faktor risiko kekerasan dan pelecehan yang ada dalam struktur dan budaya kita sendiri.

▼ PENILAIAN RISIKO

Hal pertama yang harus dilakukan serikat pekerja/buruh kita adalah melakukan penilaian risiko (sebagaimana disyaratkan oleh Pasal 9 K190) untuk membantu mengidentifikasi faktor risiko dan bahaya dalam struktur kita sendiri yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan, terutama yang “muncul dari diskriminasi, penyalahgunaan relasi kuasa, dan gender, norma budaya dan sosial yang mendukung kekerasan dan pelecehan ”(Paragraf 8c dari R206). Dengan mengidentifikasi bagaimana kebijakan, praktik, dan tindakan serikat yang memperkuat ketidaksetaraan, kita dapat mengambil tindakan untuk mencegah dan mengendalikannya dan memastikan bahwa semua pekerjaan di masa depan ditargetkan untuk mengatasi ketidaksetaraan. Sejalan dengan K190, ada beberapa langkah yang dapat diambil oleh serikat kita untuk melakukan ini.

Kebijakan dan Prosedur Internal

Kita harus meninjau kebijakan dan prosedur internal kita sendiri serta mengadopsi dan menerapkan kebijakan baru tentang kekerasan dan pelecehan (sejalan dengan Pasal 9a K190, dan Paragraf 7 R206). Ingat semua kebijakan harus mengambil pendekatan tanggap gender dan mencakup prosedur yang jelas untuk menyelidiki pengaduan. Selain memberikan contoh teladan bagi serikat sebagai pemberi kerja, hal ini juga dapat meningkatkan kesadaran tentang kebijakan tempat kerja yang efektif terkait kekerasan dan pelecehan yang harus disertakan. Serikat pekerja/buruh harus memastikan bahwa kebijakan melindungi semua orang - tidak hanya staf serikat - dan semua kegiatan dan acara serikat.

✓ Di AS, AFL-CIO telah mengadopsi model kebijakan anti diskriminasi dan anti pelecehan untuk diadopsi serikat afiliasinya. Kebijakan tersebut melindungi pengurus dan staf dari diskriminasi berdasarkan karakteristik pribadi. Ini juga melindungi petugas dan staf dari pelecehan, termasuk pelecehan seksual. Ini mencakup pernyataan kebijakan, definisi dan rincian prosedur pengaduan dan penyelidikan.

✓ Pernyataan Kebijakan

[Masukkan nama Federasi / DPP] berkomitmen untuk menyediakan tempat kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan bagi semua karyawannya. [...] tidak mendiskriminasi atau mengizinkan pelecehan terhadap karyawan berdasarkan ras, etnis, agama, warna kulit, jenis kelamin, usia, asal kebangsaan, orientasi seksual, kecacatan, identitas atau ekspresi gender, keturunan, kehamilan, atau dasar lain apa pun yang dilarang oleh undang-undang, atau berdasarkan aktivitas karyawan yang dilindungi berdasarkan undang-undang anti-diskriminasi (yaitu, penentangan terhadap diskriminasi yang dilarang atau partisipasi dalam proses pengaduan menurut undang-undang). [...] menegaskan kembali bahwa tidak akan ada toleransi atas diskriminasi atau pelecehan dalam bentuk apapun. Larangan ini mencakup diskriminasi atau pelecehan apa pun di tempat kerja, terlepas dari apakah diskriminasi atau pelecehan tersebut dilakukan oleh atasan, pengurus, rekan kerja atau non-karyawan, seperti vendor, konsultan, atau karyawan atau pejabat afiliasi, atau undangan ke sebuah kegiatan [...], acara atau pertemuan yang disponsori.⁶⁹

Serikat pekerja ini juga mengadopsi model kode etik yang mencakup semua orang, termasuk mereka yang bukan staf, di kantor pusatnya, serta siapa saja yang menghadiri kegiatan, acara, atau pertemuan kantor pusat. AFL-CIO mendorong afiliasinya untuk mengadopsi kebijakan dan kode etik tersebut.⁷⁰

Di Kerajaan Inggris, TUC telah mengembangkan model klausa⁷¹ kesetaraan untuk diadopsi serikat afiliasinya dalam upaya menunjukkan komitmen yang jelas terhadap kesetaraan dan untuk menghapus pelecehan dan diskriminasi di dalam serikat.

69 Kebijakan anti diskriminasi dan anti pelecehan, AFL-CIO
<https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 Kode etik, AFL-CIO
<https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 Model Klausa Kesetaraan, TUC
<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>

✓ Objek serikat harus termasuk:

- a) Promosi kesetaraan untuk semua termasuk melalui:
 - (i) perundingan bersama, materi publisitas dan kampanye, perwakilan, organisasi dan struktur serikat, pendidikan dan pelatihan, pengorganisasian dan perekrutan, penyediaan semua layanan dan manfaat lain serta semua kegiatan lainnya
 - (ii) praktik mempekerjakan/ hubungan kerja di dalam serikat.
- b) Untuk secara aktif menentang segala bentuk pelecehan, prasangka dan diskriminasi tidak adil baik atas dasar jenis kelamin, ras, etnis atau asal kebangsaan, agama, warna kulit, kelas, tanggung jawab pengasuhan, status perkawinan, seksualitas, kecacatan, usia atau status atau ciri-ciri pribadi lainnya.

“*Selama 17 tahun di tingkat nasional, anggota dari komite kesetaraan dan masyarakat telah melobi untuk dimasukkannya di meja perundingan... dan kami belum mencapai tujuan kami, tetapi bertekad untuk sampai di sana pada Konvensi kami yang berikutnya ... 'Tidak ada satupun hal yang menyangkut kami, dibuat tanpa kami' ... Salah satu pencapaian yang kami dorong dengan CUPE adalah ketika kami berbicara kepada orang-orang di lantai Konvensi kami, kami menggunakan bahasa yang inklusif gender. Kami telah mengadopsinya 'saudara, saudari, dan teman' ... Itu adalah bagian yang sangat praktis yang menyatakan bahwa kami telah bergerak menuju ke arah yang lebih inklusif ... Kami juga membuat papan nama yang bertuliskan 'orang trans diterima di sini'. Ini digantungkan di ruang Konvensi. Selain itu, di setiap kamar kecil tanda itu juga ada. Itu adalah cara untuk mengatakan bahwa Anda diterima di sini. “*

Gina McKay, Serikat Karyawan Publik Kanada (CUPE), Kanada

▼ INFORMASI DAN PELATIHAN

Setiap orang di serikat harus diberi informasi dan pelatihan yang dapat diakses tentang risiko dan bahaya, serta kebijakan internal, (sejalan dengan Pasal 9d K190). Ini termasuk melatih pengurus serikat dalam memberikan saran kepada anggota, agar dapat mengenali dan menanggapi kekerasan serta pelecehan, dan untuk melatih orang yang menjadi kontak khusus tentang kekerasan dan pelecehan. Ini termasuk:

- Memasukkan kekerasan dan pelecehan dalam pelatihan K3 dan kesetaraan gender.
- Memastikan pengurus, pengurus tempat kerja, dan perwakilan anggota menyadari peran dan tanggung jawab mereka.
- Bekerja dengan ahli gender dan spesialis K3 dari serikat untuk menyusun program manajemen risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang tanggap gender tentang kekerasan dan pelecehan.

Ingat, K190 menyerukan 'pendekatan inklusif, terintegrasi dan tanggap gender'. Dalam serikat kita, kita juga harus mengidentifikasi ketidaksetaraan yang mengakar dalam struktur kita yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan. Terlalu sering, perempuan diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan struktur serikat yang telah dirancang oleh laki-laki, untuk laki-laki. Kita harus bekerja untuk mengubah serikat kita agar menjadi struktur dan lingkungan yang inklusif, yang mencerminkan keragaman anggota kita.

Melakukan penilaian dampak gender (menganalisis struktur, kebijakan, dan tindakan untuk melihat apakah hal-hal tersebut mengurangi, mempertahankan atau meningkatkan ketidaksetaraan gender) dari kebijakan, tindakan, keputusan, struktur dan PKB serikat adalah cara yang efektif untuk melakukan ini.

PERUNDINGAN BERSAMA

Perspektif gender dan ketentuan K190 harus diarusutamakan ke dalam agenda perundingan serikat, dan untuk memastikan bahwa PKB-PKB akan mengatasi penyebab mendasar dari ketidaksetaraan yang mengarah pada kekerasan dan pelecehan. Ini bukan ‘masalah perempuan’, tetapi masalah serikat pekerja yang harus dihadapi semua orang.

KOMITE DAN JARINGAN

Kita juga dapat mengubah Konstitusi serikat kita untuk memastikan bahwa pendekatan tanggap gender diintegrasikan ke dalam semua struktur pengambilan keputusan, kebijakan, prosedur, dan kegiatan serikat. Struktur serikat yang khusus untuk perempuan dibutuhkan sebagai tempat yang aman bagi perempuan untuk mengembangkan gagasan dan kepercayaan diri, serta mencari dukungan bagi perjuangan dan pengalaman kekerasan dan pelecehan, termasuk di dalam serikat. Serikat Pekerja Niaga, Katering, dan Aneka Industri Afrika Selatan (SACCAWU) memiliki komitmen jangka panjang untuk menangani KPBG. Hal ini terintegrasi melalui pelatihan dan program pendidikan serikat pekerja. Serikat pekerja juga telah membentuk komite perempuan untuk menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Komite ini membangun kampanye advokasi dalam rangka meningkatkan kesadaran, memberikan materi informasi untuk menekankan masalah kekerasan berbasis gender dan memberi tahu pekerja bagaimana mereka bisa mendapatkan bantuan.

“*Karena Nepal adalah negara dengan budaya patriarki dan yang didominasi laki-laki, hal ini terkadang juga tercermin dalam struktur serikatnya, Perempuan seringkali menghadapi tantangan untuk bisa berada di tingkat yang lebih tinggi dalam serikat... Kami membutuhkan lebih banyak dukungan dari pimpinan serikat dalam masalah seputar kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan ... Isu-isu kita dikesampingkan ...*

Kami memutuskan bahwa kami harus melakukan sesuatu tentang hal ini dan mengambil inisiatif. Kami melakukan banyak advokasi untuk mengubah konstitusi serikat kami dan dapat mengubahnya. Kini perempuan mendapat tempat di DPP dan juga dalam pengambilan keputusan... Kami juga berupaya membangun kepercayaan diri perempuan dan mengadvokasi untuk memprioritaskan isu-isu perempuan karena kami merasa itu adalah sesuatu yang sangat penting bagi kami dan akan membantu kami di masa depan untuk memenangkan peperangan yang sedang berlangsung ini ...

Jelas telah terjadi peningkatan dalam persepsi serikat pekerja. Sekarang, ketika saya mengatakan saya ingin membuat program tentang isu perempuan, laki-laki setuju...

Kita sebagai perempuan perlu menunjukkan kepada mereka apa yang bisa kita lakukan. Kita perlu membantu perempuan lain menyadari potensi mereka yang sebenarnya, apa yang dapat mereka lakukan, bagaimana mereka dapat melakukannya. Kami membutuhkan perempuan untuk merasa lebih percaya diri, untuk mengatakan apa yang mereka inginkan dan melakukan apa yang mereka inginkan. “

Saraswati Rijal, Anggota DPP Serikat Pekerja Transportasi Independen Nepal (ITWAN), Nepal

Kita juga dapat membangun jaringan perempuan untuk memperkuat peran mereka dalam serikat dan memungkinkan mereka membangun agenda dan strategi bersama dalam memperjuangkan hak-hak mereka.

 Serikat pekerja di Guatemala dan Kosta Rika telah membangun jaringan sebagai ruang bagi perempuan untuk berbagi pengalaman, diberdayakan dan membangun agenda bersama demi memperjuangkan kesetaraan gender.

 *Sebagai perempuan, banyak dari kita kekurangan informasi dan kurang percaya diri. Kita harus memberdayakan perempuan... dan inilah saatnya kita menunjukkan betapa berharganya dan cerdasnya kita dan tidak perlu seorang laki-laki untuk maju. Kami adalah perempuan, kami kuat, dan kami harus banyak belajar untuk mengubah sistem ini yang selama beberapa dekade telah dipimpin oleh laki-laki dan ketakutan kami terhadap diri kami sendiri.*

Hal utama yang perlu dipahami perempuan adalah bahwa mereka tidak pantas untuk dianiaya dan mereka tahu bahwa jika mereka menderita pukulan, penghinaan atau pelecehan psikologis, ada jaringan perempuan di Kosta Rika untuk membantu mereka. Sangat penting bagi perempuan untuk mengambil kendali ... “

Dania Obando Castillo, Sekretaris Jenderal Serikat Pekerja La Palma (SITRAPA), Kosta Rika

KUOTA, TARGET DAN KURSI

Kita dapat membuat amandemen konstitusi untuk memastikan kursi atau menetapkan kuota, target, atau persentase minimum demi meningkatkan representasi perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam struktur dan badan pembuat keputusan serikat. Kami harus memastikan bahwa perempuan terwakili dengan baik dalam tim perunding kami sehingga perspektif mereka, khususnya tentang KPBG, terwakili di sana.

Kami juga dapat memperkenalkan langkah-langkah untuk memantau kesetaraan di dalam serikat, seperti audit kesetaraan internal. Sebagai strategi jangka pendek, ini bisa efektif untuk memaksa perubahan dalam struktur yang lambat dalam berubah.

Sejak 2010, UNI Global Union telah berjuang untuk menyeimbangkan representasi perempuan dan laki-laki dalam posisi pengambilan keputusan di dalam serikat. Serikat pekerja ini meluncurkan kampanye ‘40 untuk 40’ yang bertujuan untuk mencapai representasi yang lebih baik dalam strukturnya, khususnya untuk meningkatkan representasi perempuan di semua struktur UNI dan badan pembuat keputusan sebesar 40%. Sebagai hasil dari kampanye tersebut, UNI telah berubah dari 17,3% perempuan dalam posisi pengambil keputusan menjadi 43%.⁷²

Setelah menerapkan kuota dalam strukturnya, Persatuan Guru Nasional Zambia (ZNUT) mengalami perubahan besar dalam struktur dan budayanya. Pada tahun 2014, perempuan memegang 10% posisi terpilih di serikat tersebut. Lima tahun kemudian, perempuan memegang 35% posisi terpilih. Lebih banyak perempuan sekarang yang dipilih untuk posisi serikat, dan lebih banyak laki-laki secara aktif mengadvokasi dan mendukung kandidat perempuan.

MEMBANGUN KAPASITAS PEREMPUAN

Representasi formal dalam serikat tidak selalu secara otomatis menjamin partisipasi penuh. Begitu perempuan menjadi anggota, mereka membutuhkan kepercayaan diri dan pengetahuan untuk terlibat secara aktif. Membangun kapasitas dan memberdayakan perempuan dalam serikat pekerja/buruh sangat penting dalam menerapkan pendekatan responsif gender terhadap kekerasan dan pelecehan. Pelatihan juga penting untuk partisipasi aktif perempuan dalam serikat pekerja/buruh.

Kegiatan untuk kepentingan perempuan, program mentoring, pelatihan kepemimpinan, pelatihan untuk perunding dan jaringan perempuan dapat membangun kapasitas perempuan, memungkinkan mereka untuk berbagi pengalaman dan menyusun strategi bersama. Ini juga menunjukkan kepada perempuan bahwa mereka memiliki peran aktif dan penting untuk dimainkan dalam serikat kita. Hal ini memungkinkan perempuan memiliki kepercayaan diri untuk pada akhirnya mengambil peran utama sebagai organiser, perunding, dan pemimpin. Pendampingan oleh pemimpin perempuan dan anggota serikat pekerja yang lebih tua dan lebih berpengalaman juga merupakan alat yang efektif. Memiliki lebih banyak perempuan dalam posisi pengambilan keputusan juga akan berkontribusi pada lingkungan yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.

“ ... Saya adalah korban kekerasan. Saya dikurung di rumah. Tetapi selama tujuh tahun, saya telah berperan aktif dalam serikat pekerja. Ini berarti pertumbuhan dan pengetahuan yang luar biasa bagi saya, dan hari ini saya dapat membela diri saya sendiri di depan siapa pun untuk tidak hanya membela hak-hak saya, tetapi juga hak-hak saudara-saudari saya ”.

**Ana Maria Millacares, Konfederasi Nasional Pekerja Logam (CONSTRAMET),
Chili**

Selama bertahun-tahun, persoalan dan isu perempuan anggota serikat Serikat Transportasi Kamgar Sanghatana Negara Bagian Maharashtra (MSTKS) di India - terutama pelecehan seksual - tidak ditangani dengan baik, karena ketimpangan dalam kekuasaan di dalam serikat.

Pada tahun 2016, sayap perempuan MSTKS membentuk ‘Komite Advokat Nirbhaya (Nir-rasa takut)’. Komite ini telah mengembangkan kegiatan pemberdayaan bagi perempuan, termasuk pelatihan tentang maskulinitas dan gender yang menjembatani kesenjangan antara pekerja muda laki-laki dan perempuan di serikat pekerja ini. Kegiatan pemberdayaan juga membantu menciptakan ruang bagi perempuan di dalam serikat dan mendukung perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan. Hasilnya, sayap pemuda dari serikat pekerja ini sekarang secara aktif mendukung perempuan dalam isu-isu prioritas - termasuk komite pelecehan seksual dan tempat kerja yang bebas kekerasan. Upaya yang dilakukan MSTKS juga telah menciptakan ruang aman bagi perempuan untuk berbagi pengalaman kekerasannya.

 Sheela Naikwade adalah Wakil Ketua serikat MSTKS di India dan telah berada di garis depan dalam memperjuangkan perubahan melalui advokasi perempuan.

 *“Transportasi adalah sektor yang didominasi laki-laki - sangat sedikit perempuan yang bekerja di sektor ini. Artinya, pekerja perempuan jarang dipandang sebagai prioritas. Perempuan menderita kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Kami membangun Komite Nirbhaya (nir-rasa takut) untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dan membangun keterampilan perempuan sebagai pemimpin... Kami telah mendorong perempuan untuk dilibatkan di setiap tingkat serikat dari akar rumput sampai ke atas.*

Jadi sekarang pemimpin perempuan sudah ada di sana, dan kami memulai program Pelatihan Advokasi Perempuan untuk pekerja perempuan, untuk mendorong partisipasi mereka dalam kegiatan serikat. Pelatihan ini telah melatih pekerja perempuan tentang bagaimana mengidentifikasi masalah, bagaimana membangun dukungan, bagaimana berunding dengan manajemen ... Kami melakukan lokakarya dan konferensi tentang masalah ini dan kami membangun hubungan dengan LSM untuk mengembangkan keterampilan perempuan dalam kepemimpinan. Jadi, lambat laun para perempuan ini mulai tertarik dengan kegiatan serikat pekerja, mereka kini berdiri tegak dan menuntut hak-haknya. Sekarang ada komite anti pelecehan seksual dan bekerja secara proaktif. Bukan hanya di atas kertas. Kami menuntut agar perempuan harus aman dan selamat di tempat kerja mereka dan kekerasan tidak boleh dianggap sesuatu yang normal, dan tidak boleh diterima sebagai bagian dari pekerjaan di sektor yang didominasi laki-laki sebagaimana di tempat kami.”

Sebagian besar GUF (Serikat Pekerja Global) juga memberikan dukungan kepada afiliasinya untuk membantu mereformasi dan meningkatkan organisasi dan representasi perempuan dalam struktur-struktur serikat.

UNI Global Union memiliki program pendampingan yang bertujuan untuk mencapai representasi yang seimbang antara perempuan dan perempuan muda dalam serikat dan badan pembuat keputusan dengan membangun keterampilan kepemimpinan, berbagi informasi dan menyediakan mentor bagi anggota serikat. Sejak program ini dimulai pada 2013, program ini telah melatih lebih dari 700 perempuan di 51 negara. Saat ini ada lebih dari 300 tandem yang bekerja di lebih dari 42 negara di seluruh dunia. Program tersebut telah menginspirasi perempuan lain untuk bergabung dengan serikat pekerja. Hal ini mendorong keseimbangan gender yang lebih baik dalam serikat yang didominasi laki-laki. Dengan lebih banyak perempuan di posisi kepemimpinan, serikat pekerja memiliki perspektif gender yang lebih baik dan mampu merespon dengan baik kebutuhan pekerja, termasuk dalam memerangi KPBG.

 Leyla Ben Hazem berasal dari Serikat Pekerja Umum Tunisia (UGTT) dan merupakan koordinator Program Mentoring UNI di kawasan Timur Tengah dan Afrika Utara.

 *“Para perempuan muda yang berpartisipasi dalam Program Mentoring akan merasa lebih dekat dengan dan lebih terwakili oleh serikat, yang akan mengembangkan kapasitas mereka untuk menghasilkan efek berganda bagi anggota serikat muda... kehadiran lebih banyak perempuan dalam posisi-posisi yang mengemban tanggung jawab akan mendorong lebih banyak perempuan untuk berserikat. Proporsi perempuan yang lebih tinggi dalam serikat pekerja akan memberikan keseimbangan gender yang sangat dibutuhkan di banyak serikat di mana laki-laki menjadi mayoritas ... Perubahan ini terlihat jelas bagi banyak perempuan yang pada awal program bahkan tidak berani berbicara di pleno. Pelatihan serikat yang mereka terima selama 2 tahun pertama adalah salah satu aset utama untuk mendorong mereka mencalonkan diri sebagai pengambil keputusan di semua tingkat serikat ... Serikat yang kredibel harus mewakili semua pekerja tanpa pengecualian berdasarkan ras, jenis kelamin, orientasi seksual, orientasi politik, agama... Bersama kita lebih kuat !!”*

Pada tahun 2014, Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC) meluncurkan Count Us In (Masukkan Kami)!⁷³ kampanye yang menetapkan sasaran 80% afiliasi ITUC untuk memiliki 30% perempuan dalam badan pembuat keputusan mereka. Serikat pekerja/buruh yang berkomitmen pada target 30% juga diwajibkan untuk meningkatkan keanggotaan perempuan sebesar 5%. Kampanye ini telah membantu meningkatkan representasi posisi perempuan dalam pengambilan keputusan di banyak serikat pekerja/buruh di seluruh dunia. Pada 2015, CUT Brazil menjadi federasi serikat pekerja nasional pertama yang memperkenalkan kesetaraan gender dalam badan pembuat keputusannya.

Di Peru, industri tekstil dan garmen terbagi menurut garis gender (tekstil adalah laki-laki, pakaian adalah perempuan). Sepuluh tahun lalu, serikat tekstil FNTTP didominasi laki-laki, dan hampir tidak memiliki anggota di industri garmen, di mana eksploitasi meluas. Kemudian pemimpin laki-laki dalam serikat membuat keputusan untuk mulai mengorganisir perempuan. Keputusan itu memberi ruang bagi perempuan dalam organisasi dan dalam badan pembuat keputusan dan pemimpin terpilih. Hasilnya, sekarang setidaknya 40% dari pengurus eksekutif nasional mereka adalah perempuan dan seorang pemimpin perempuan muda baru-baru ini terpilih sebagai Sekretaris Jenderal.

“*Saya bergabung dengan serikat pekerja pada tahun 2012... Saya tidak tahu apa-apa tentang hak-hak saya sebagai pekerja... hidup saya berubah secara dramatis karena saya mengetahui bahwa saya memiliki hak-hak sebagai pekerja dan mengetahui bahwa ada cara untuk dapat membela mereka. Ketika saya bergabung, saya menyadari bahwa saya memiliki suatu kekuatan, dan bahwa kekuatan ini adalah serikat pekerja.*”

Lorena Chavera Cáceres, Sekretaris Jenderal, Federasi Nasional Pekerja Tekstil Peru (FNTTP), Peru

⁷³ Untuk informasi lebih lanjut lihat: Count us in: Perempuan memimpin perubahan, Equal Times https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/women_in_leadership_en_final.pdf

3.2

Mengorganisir, Mendidik dan Mobilisasi

Untuk mengkampanyekan ratifikasi dan merundingkan kesepakatan menggunakan K190, serikat pekerja/buruh kita juga membutuhkan kapasitas mobilisasi untuk melakukannya. Kekerasan dan pelecehan adalah masalah politik, ekonomi, dan sosial. Ini berarti setiap orang memiliki peran untuk dimainkan dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan. Kita bisa menggunakan K190 dan R206 untuk mendidik dan memobilisasi pekerja, aktivis, dan anggota untuk mengambil tindakan melawan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.



MENGARUSUTAMAKAN K190 DAN R206 KE DALAM PELATIHAN DAN PENDIDIKAN SERIKAT

Pekerja lebih cenderung terlibat dalam suatu isu setelah dilatih dengan benar. Mengarusutamakan K190 dan R206 ke dalam pelatihan dan pendidikan serta kampanye informasi di seluruh serikat pekerja/buruh dapat meningkatkan kesadaran dan membangun kapasitas untuk mempromosikannya. Hal ini dapat mencakup pelatihan dan peningkatan kesadaran tentang apa itu kekerasan dan pelecehan, penyebab dan akibatnya, ketentuan dalam K190 dan R206, dan bagaimana mengkampanyekan dan menggunakannya.

Kekerasan dan pelecehan sering kali tersembunyi di dalam serikat kita. Visibilitas masalah yang rendah, serta ketakutan akan dampaknya, berarti bahwa pekerja mungkin enggan untuk melaporkannya, berkontribusi pada masalah substansial yaitu kurangnya pelaporan. Pelatihan dan peningkatan kesadaran seputar K190 dan R206 juga dapat menjadi alat penting untuk melawan stigma, memberikan kepercayaan kepada pekerja untuk berbicara tentang pengalaman mereka sendiri, dan mendorong mereka untuk menantang, termasuk di dalam serikat itu sendiri.

Serikat pekerja/buruh kita harus mengadakan diskusi dan lokakarya informal bagi pekerja perempuan, kelompok rentan, dan pekerja laki-laki untuk memecahkan mitos dan prasangka seputar kekerasan, khususnya kekerasan dalam rumah tangga. Ini juga dapat membantu pekerja untuk lebih memahami stereotip berbahaya dan irisan-irisan diskriminasi yang memperburuk kekerasan dan pelecehan, dan membantu menciptakan lingkungan yang tidak menghakimi yang memungkinkan

para penyintas untuk mencari dukungan. Hal ini selanjutnya dapat memobilisasi pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja/ buruh dan mobilisasi untuk mewujudkan K190.

Banyak serikat pekerja/buruh telah membuat pelatihan dan mendorong para pekerja untuk angkat bicara. Berbicara juga merupakan alat yang ampuh untuk membangun kepercayaan diri perempuan.

“*Di serikat kami, kami melakukan gelar informasi di kota tentang kekerasan. Kebanyakan perempuan tidak menyadari bahwa Anda dapat berbicara kepada seseorang ketika sesuatu sedang terjadi. Apa yang kami lakukan adalah berkeliling kota dan memberi tahu para perempuan bahwa kita memiliki perlindungan ketika ini terjadi ... Banyak yang kemudian mendekati kami untuk menanyakan langkah apa yang harus diambil untuk menghentikan kekerasan.*”

Kita perlu menunjukkan bahwa serikat pekerja dapat membantu dengan masalah yang kita alami... Mengadakan lokakarya dan seminar dapat membantu kita... Selain itu, kita perlu mendorong perempuan untuk berbicara tentang pelecehan seksual. Jika saya tetap diam tentang hal itu, maka bos saya akan terus menganiaya saya atau orang lain dan menggunakan pelecehan untuk mempertahankan kekuasaan. Tetapi jika saya keluar dan membicarakannya, mungkin hal ini bisa diatasi dan tidak akan terjadi lagi ... “

Agnes Mwongera, Serikat Pekerja Transportasi Kenya (TAWU), Kenya

Serikat pengemudi truk di Argentina (*Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires*) telah mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan kekerasan dan pelecehan dan untuk mendorong pekerja yang mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja untuk angkat bicara. Perwakilan anggota dilatih untuk mengenali kekerasan dan memberikan dukungan kepada pekerja ketika mereka mengalami kekerasan dan pelecehan - terlepas apakah mereka anggota serikat atau bukan. Sebagai hasil dari pelatihan tersebut, para pekerja kini meminta bantuan ketika menghadapi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dan juga memungkinkan pekerja untuk melihat manfaat dari serikat pekerja dan mendorong mereka untuk bergabung.

“*Biasanya masalahnya adalah perempuan datang untuk memberi tahu kami apa yang mereka alami, tetapi terkadang sulit bagi kami untuk membuat mereka mau bicara ketika kami perlu melaporkan kasus tersebut karena mereka merasa malu. Bersyukur dengan semua pertemuan yang kami lakukan, para pekerja ini sekarang dapat berbicara dan merasa didukung, dan melaporkan kasusnya.*”

Marcos Vidal, Pelayan Toko, Serikat Pengemudi Truk Buenos Aires (Pengemudi Truk), Argentina

Dengan sesi pelatihan, kami menjelaskan kepada mereka bahwa mereka tidak perlu merasa malu, bahwa kami dapat membantu mereka mengatasi masalah tersebut. Kami bisa membawa mereka ke tempat yang mereka percaya di mana mereka bisa mendapatkan bantuan. Tidak mudah untuk mengubah banyak hal dalam semalam. Saat perwakilan anggota mendeteksi kemungkinan kasus kekerasan, kami melakukan intervensi ...”

Laura Cordoba, Sekretariat perempuan, Serikat Pengemudi Truk Buenos Aires (Pengemudi Truk), Argentina

Serikat pekerja/buruh juga menemukan kekuatan dalam memobilisasi anggotanya untuk berbicara melalui kampanye publik dalam memerangi kekerasan dan pelecehan.

Pembangunan aliansi dan penjangkauan dengan gerakan sosial, kelompok perempuan, dan komunitas masyarakat lokal telah menjadi alat utama dalam membangun momentum tentang masalah ini. Hal ini memungkinkan serikat pekerja/buruh untuk terhubung dengan pengalaman pekerja, dan juga menunjukkan kepada pekerja bahwa serikat memang mendengarkan mereka.

Organiser serikat SEIU di AS telah membangun aliansi dengan LSM guna mendorong para penyintas berbicara tentang pengalaman pelecehan seksual mereka. Memiliki penyintas perempuan di garis depan perjuangan telah menjadi alat penting untuk meningkatkan kesadaran tentang seberapa luasnya masalah ini dan untuk mendorong orang lain agar mau maju dan berbicara tentang pengalaman mereka, termasuk dalam kampanye untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan di McDonalds (Untuk informasi lebih lanjut lihat Bagian 2.5).

Carrie Budahn berasal dari SEIU dan telah terlibat dalam kerja dengan para penyintas untuk membangun kepercayaan diri mereka dan mendorong mereka merasa diberdayakan sehingga dapat berdiri tegak dan berbicara.

“*Kami telah membentuk Komite perempuan di berbagai kota untuk membangun kepercayaan diri dan keterampilan kepemimpinan mereka. Para pekerja berkumpul untuk saling mendukung dan menumbuhkan gerakan. Kami juga memiliki kelompok inti penyintas yang bekerja untuk mendukung satu sama lain selama kasus tersebut. Para penyintas juga melakukan pelatihan tentang pelecehan seksual - tidak hanya untuk perempuan; mereka juga akan memiliki peserta laki-laki di dalam ruangan. Setelah pelatihan, mereka membagi kelompok menjadi laki-laki dan perempuan dan mendiskusikan apa yang terjadi di tempat kerja dan bagaimana mengidentifikasi serta menangani kekerasan ... Kami juga menemukan di mana McDonalds berbicara atau mengadakan pertemuan, dan kemudian rekan perempuan kami hadir dan berdiri dan membuat interupsi di pertemuan-pertemuan tersebut menyampaikan kisah-kisah mereka.*”

Di Lesotho, Serikat Demokratik Independen Lesotho (IDUL) telah memerangi KPBG di pabrik-pabrik yang dimiliki oleh Nien Hsing Textile selama bertahun-tahun. Sebuah studi baru-baru ini mengungkapkan pelanggaran berat, seperti manajer dan atasan yang memaksa pekerja perempuan melakukan hubungan seksual dengan imbalan kondisi kerja yang lebih baik. Manajemen gagal untuk mengambil tindakan disipliner terhadap pelanggar, menciptakan toleransi terhadap pelecehan dan ketakutan untuk melaporkan pelanggaran bagi banyak perempuan.

Kampanye yang sukses oleh IDUL telah menghasilkan perjanjian yang mengikat dengan perusahaan yang menetapkan program untuk mengakhiri pelecehan. Program ini didasarkan pada ketentuan K190. Sebagai bagian dari perjanjian, entitas independen telah dibentuk untuk menyelidiki kasus kekerasan dan pelecehan. Ada jalur informasi gratis yang dapat digunakan pekerja untuk melaporkan pelanggaran, yang dirujuk untuk penyelidikan dan keputusan. Ada kesepakatan yang mengikat merek (brand) yang membeli dari pabrik untuk menghentikan pesanan (order) jika gagal memenuhi kewajibannya. Pendidikan dan pelatihan tentang pelecehan seksual juga dilakukan bagi pekerja pabrik, atasan, dan manajer.

“ Sejah ini, lokakarya telah dilakukan, perwakilan anggota telah dilatih, dan serikat tersebut kini melatih 11.700 pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan. Meski masih dalam tahap awal, 276 kasus telah dilaporkan. Ini menunjukkan betapa efektifnya program ini ... Kami menargetkan perempuan dan laki-laki, dan juga melibatkan keluarga. Kami memastikan bahwa setiap orang menyadari masalah tersebut dan apa yang dapat kami lakukan untuk mengatasinya... Kami berkomitmen untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja di pabrik, dan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan merasa aman, dihargai dan diberdayakan... Ini adalah terobosan untuk kondisi kerja yang lebih baik dan akan melindungi pekerja dari pembalasan oleh pengusaha. “

May Rathakane, Wakil Sekretaris Jenderal, Serikat Demokratik Independen Lesotho (IDUL), Lesotho

Di Filipina, Aliansi Pekerja Filipina (AFW) telah membangun kampanye advokasi untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan yang dihadapi perawat. Lebih dari setengah anggota AFW adalah perawat. Pada 2017, AFW membentuk Gugus Tugas Perawat Terdaftar. Bekerja sama dengan PSI dan SEIU, gugus tugas ini mengembangkan strategi pengorganisasian - dengan mengakhiri kekerasan di tempat kerja sebagai inti masalahnya - untuk memperkuat daya mobilisasi perawat dan merekrut pekerja. Para pemimpin AFW telah dilatih untuk melaksanakan program peningkatan kesadaran tentang kekerasan di tempat kerja, dan serikat pekerja ini telah merundingkan beberapa perjanjian kerja bersama yang mencakup ketentuan yang menangani ketidaksetaraan, diskriminasi, dan kekerasan di tempat kerja - terutama pelecehan seksual.

Sebagai bagian dari strategi, gugus tugas ini berkeliling ke seluruh negeri dan melakukan ‘tur mendengarkan’. Hal ini memberikan ruang bagi perawat - baik anggota serikat maupun non-serikat - untuk berbagi pengalaman kekerasan di tempat kerja. Tidak hanya meningkatkan kesadaran akan masalah, dan mendorong pekerja untuk berbicara, namun juga mendorong lebih banyak pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja tersebut.

IndustriALL **Global Union** menyerukan kepada serikat pekerja/buruh afiliasinya untuk berjanji memerangi kekerasan terhadap perempuan dan mengambil langkah aktif untuk melaksanakan komitmennya. Afiliasi didorong untuk mencetak teks janji dan menampilkannya di tempat kerja atau kantor serikat. Kampanye tersebut telah menjadi alat yang berhasil bagi afiliasi untuk memulai kampanye lokal tentang kekerasan dan pelecehan serta mendorong afiliasi untuk memasukkan kekerasan dan pelecehan sebagai masalah prioritas dalam agenda mereka.⁷⁴

⁷⁴ Untuk informasi lebih lanjut tentang kampanye ini, lihat: <http://www.industriall-union.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace> ; http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI_LANKA/new-pikto-chart_26130875-2.pdf

DUKUNGAN DARI LAKI-LAKI

Semua tindakan melawan kekerasan dan pelecehan ini membutuhkan dukungan dari laki-laki pemimpin serikat pekerja, perunding, dan anggota. Meski sering dicirikan sebagai ‘masalah perempuan’, sebagian besar pelaku kekerasan dan pelecehan adalah laki-laki, dan KPBG disebabkan oleh ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan. Artinya, ini juga merupakan masalah yang harus diatasi oleh laki-laki. Pada saat yang sama, laki-laki juga dapat dirugikan oleh kekerasan dan pelecehan. Sebagai mayoritas anggota dan pemimpin dalam serikat kita, komitmen dan pemahaman oleh laki-laki sangat penting agar secara efektif dapat menghapus kekerasan dan pelecehan dari serikat kita. Memiliki anggota serikat dan aktivis laki-laki yang berbicara tentang kekerasan dan pelecehan, alih-alih hanya diam, dapat menjadi alat yang ampuh untuk melawan kekerasan dan pelecehan. Laki-laki adalah bagian dari perubahan dan itu juga merupakan tanggung jawab mereka untuk merubah diri, dan membantu mengubah orang lain.

Dalam mengambil pendekatan tanggap gender, serikat kita harus bekerja untuk mendekonstruksi norma-norma berbahaya, sikap seksis dan relasi kuasa negatif antara laki-laki dan perempuan yang melanggengkan kekerasan dan pelecehan.

Melatih laki-laki untuk mempromosikan dan menggunakan K190 akan mendorong mereka menjadi pendukung dan sekutu dalam memerangi kekerasan dan pelecehan. Kampanye peningkatan kesadaran yang menargetkan laki-laki dapat memungkinkan mereka untuk lebih memahami sifat kekerasan berdasarkan gender dan mengapa K190 penting.

“Serikat pekerja/buruh harus mengakui perbedaan struktural yang dihadapi laki-laki dan perempuan dalam kehidupan, di tempat kerja, dalam hal gaji dan kesempatan. Kami harus mendidik semua rekan kerja kami, terutama para laki-laki. perempuan sudah tahu tentang perbedaan tersebut. Kami tinggal bersama mereka setiap hari dalam hidup kami, dan ini bukan persoalan perempuan yang harus diselesaikan perempuan sendiri.”

Anna Fernebro, Industrifacket Metall (IF Metall), Swedia

Membuka ruang untuk membangun pemahaman, melalui kesadaran gender, kesetaraan, dan pelatihan kekerasan serta pelecehan, dapat membantu laki-laki untuk mengenali dan mengubah sikap dan perilaku berbahaya yang menyebabkan kekerasan dan pelecehan. Ini dapat membantu mereka untuk memahami mengapa kekerasan dan pelecehan juga menjadi tanggung jawab laki-laki.

Kelompok kerja khusus laki-laki dapat menjadi alat yang berguna untuk mendorong laki-laki mengeksplorasi pemahaman mereka sendiri tentang maskulinitas, irisan-irisan ketidaksetaraan, serta kekerasan dan pelecehan. Hal ini dapat mendorong anggota laki-laki untuk mengambil pendekatan tanpa toleransi terhadap KPBG.

“Kami perlu memastikan bahwa kami harus membangun kapasitas untuk mengembangkan feminisme laki-laki. Kami tidak punya pilihan lain selain menyadarkan para laki-laki kami, untuk mengembangkan kapasitas feminisme laki-laki demi memastikan mereka dapat berjalan bersama kami di sepanjang perjalanan ini, berdampingan, dan untuk memastikan bahwa kami menempati ruang-ruang ini secara setara untuk kita di semua platform, di serikat pekerja dan konfederasi.”

Bonita Loubser, Serikat Pekerja Tekstil dan Pakaian Afrika Selatan (SACTWU), Afrika Selatan

Serikat pekerja truk di Argentina (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) telah membuat film pendek - yang dibintangi oleh para pekerja itu sendiri - sebagai alat pendidikan yang mengeksplorasi sikap dan perilaku bermasalah yang mengarah pada kekerasan di tempat kerja. Mereka telah memainkan peran penting dalam membantu laki-laki untuk lebih memahami pengalaman perempuan, dan juga memungkinkan mereka untuk mengenali bagaimana mereka sendiri telah menjadi pelaku. Sebagai hasilnya, serikat pekerja telah melihat perubahan dalam sikap pekerja laki-laki.

“**Respon pekerja laki-laki sangat baik. Banyak dari mereka tidak menyadari bahwa mereka melakukan hal-hal tertentu yang tidak pantas. Mereka memiliki sikap chauvinisme mikro laki-laki karena kebiasaan keluarga mereka dan cara mereka dibesarkan. Melalui pelatihan ini... laki-laki mengakui bahwa mereka melakukan kekerasan atau bahwa mereka perlu mengubah perilaku mereka atau bahwa mereka terlibat dalam perilaku yang tidak pantas ini. Sangat sulit untuk menghilangkan perilaku yang telah terlanjur melekat di diri Anda.**”

Lorena Bayarres, Perwakilan Anggota, Serikat Pengemudi Truk Buenos Aires, Pengemudi Truk, Argentina

Tindakan untuk mempromosikan solidaritas di antara anggota laki-laki dan perempuan adalah cara lain untuk membantu laki-laki agar lebih memahami masalah yang dihadapi perempuan dan bagaimana mereka dapat secara aktif mendukung perjuangan ini. Ini bisa termasuk melibatkan laki-laki dalam kelompok kerja perempuan atau komite perempuan.

“**Kami telah memasukkan laki-laki ke dalam komite perempuan sehingga ketika kami membahas masalah, laki-laki juga dapat mengambil bagian ... Jika Anda membahas masalah seperti pelecehan seksual, dalam banyak kasus kami menemukan bahwa laki-laki akan berkata, ‘begitulah cara perempuan berperilaku’, atau ‘cara berpakaian perempuan’, yang memprovokasi laki-laki. Tetapi yang perlu Anda lakukan adalah membantu mereka memahami bahwa laki-laki perlu memiliki kendali atas tubuh dan emosinya. Jadi, ketika dia mungkin melihat seorang perempuan berpakaian dengan cara yang tidak menarik baginya, atau yang memprovokasi dia, adalah kembali kepada dirinya untuk mengambil kendali atas dirinya sendiri ... Pada awalnya sulit untuk meyakinkan mereka, tetapi pada akhir pelatihan, mereka mulai memahami Anda dan bahkan menyebarkan pesan tersebut kepada laki-laki lain. Mereka membuat laki-laki lain mengerti bahwa itu adalah sesuatu yang ada di otak Anda dan Anda harus membuangnya.**”

Caroline Busaka, Serikat Pekerja Perkebunan Gula Kenya (KUSPAW), Kenya

Kampanye ‘Break the Circle’ (Memecah Kebuntuan) UNI Global Union mencoba untuk meningkatkan kesadaran tentang sikap dan tindakan kekerasan dan menemukan cara untuk mengatasinya di tingkat individu dan masyarakat. Kampanye ‘Saya laki-laki sejati’ menantang gagasan tentang kekerasan sebagai masalah perempuan dan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran bahwa KPBG adalah masalah yang menyangkut laki-laki dan perempuan, dan laki-laki juga bisa menjadi agen perubahan.⁷⁵

Di Kanada, United Steelworkers (USW) telah terlibat dalam program yang disebut ‘Be More Than a Bystander’ (Jangan Hanya Jadi Penonton) yang bertujuan untuk melibatkan para pemimpin laki-laki untuk berbicara tentang KPBG dan mulai terlibat, tidak hanya berdiri mematung dan membiarkan saja hal ini terjadi. Program ini dimulai sebagai kemitraan antara Asosiasi untuk Mengakhiri Kekerasan British Columbia (BC) dan Tim Sepak Bola BC Lions, di mana para pemain sepak bola

⁷⁵ Untuk informasi lebih jelas tentang kampanye ini lihat: <https://youtu.be/GBFwvvcQcD4>
<http://en.breakingthecircle.org/>

dilatih untuk berbicara dengan siswa tentang kekerasan dan persetujuan berbasis gender. Setelah keberhasilan program tersebut, serikat pekerja bermitra dengan Asosiasi ini untuk mengadakan pelatihan bagi pengurus laki-laki serikat lokal untuk berbicara dengan anggota dan tempat kerja tentang:

- Kekerasan terhadap perempuan, penyebab, prevalensi, dan jenis kekerasan yang dihadapi perempuan
- Bagaimana menanggapi kekerasan termasuk seksisme dan misogini terhadap perempuan
- Intervensi bagi yang hanya menonton dan cara agar mulai terlibat dan angkat bicara

Aktivis serikat laki-laki terus melatih anggota lain dalam menghadapi KPBG. Ini memiliki dampak yang sangat besar yang menantang persepsi dan sikap laki-laki dalam serikat pekerja.

“**Program ini membuka pikiran mereka. Ada percakapan hebat yang terjadi setelah sesi-sesi ini, terutama jika peserta lebih beragam dan jika ada perempuan di dalam ruangan. Dampaknya adalah laki-laki ingin berbuat lebih banyak, menginginkan lebih banyak presentasi, dan kami bekerja dalam kemitraan dengan pengusaha... Kami melatih karyawan kami dan, alih-alih hanya duduk, menonton, dan mendengarkan dan melihat perilaku mereka berlangsung, kami memberi mereka keterampilan untuk bisa berdiri ... dan mengatakan bahwa itu tidak baik, dan ketika sesuatu terjadi untuk intervensinya ... laki-laki dapat melatih laki-laki lainnya untuk menyampaikan bahwa “Kita dapat menandatangani sumpah/janji (pledge), tetapi kita perlu berbuat dan mengambil tanggung jawab lebih banyak. Ini bukan hanya tanggung jawab saudara perempuan kita. “**

Dayna Sykes, Koordinator Pendidikan, United Steelworkers (USW), Amerika Utara

Kampanye umum seputar K190 dan kekerasan dan pelecehan, dan bagaimana mempraktikkannya yang melibatkan laki-laki dan perempuan juga bisa menjadi alat yang ampuh untuk membangun solidaritas bersama dan memperkuat perjuangan melawan kekerasan dan pelecehan.

Di Chicago, AS, UNITE HERE Local 1 telah berjuang untuk mengatasi pelecehan terhadap pekerja di hotel dan kasino di Chicago. Pada 2016, serikat melakukan survei terhadap 487 pekerja perhotelan. Terungkap bahwa 49% karyawan *housekeeping* pernah mengalami kejadian di mana tamu yang membuka baju, memperlihatkan tubuhnya, atau membuka pintu dengan bertelanjang, dan 58% pekerja hotel pernah mengalami pelecehan oleh tamu. Serikat pekerja menyadari bahwa masalah ini perlu ditangani, dan pada tahun 2016 meluncurkan sebuah kampanye.⁷⁶

Serikat pekerja ini mengadakan pertemuan publik, melobi anggota Dewan Kota dan membuat materi kampanye, menyajikan pelecehan seksual tidak hanya sebagai masalah perempuan, tetapi juga masalah ketenagakerjaan dan kesehatan serta keselamatan. Laki-laki dari serikat pekerja dimobilisasi untuk mengambil sikap tegas terhadap pelecehan seksual dan kekerasan terhadap perempuan. Ketika mereka diminta untuk membacakan kesaksian kekerasan dan pelecehan yang dialami oleh pekerja hotel perempuan, cerita tersebut benar-benar mengejutkan para lelaki, dan mereka secara terbuka berjanji untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan. Sebagai hasil dari upaya UNITE HERE Local 1 dan Federasi Buruh Chicago, pada tahun 2017 Dewan Kota Chicago mengesahkan peraturan ‘Hands Off Pants On’ (Jangan Sentuh dan Tetap Sabar) untuk melindungi pekerja hotel Chicago dari pelecehan seksual. Ini mengatur bahwa:

1. Semua pengusaha hotel harus menyediakan tombol panik bagi yang membersihkan sendirian di kamar tamu dan kamar kecil;
2. Semua pengusaha hotel harus membuat, merawat, dan mematuhi kebijakan tertulis anti-pelecehan seksual;
3. Pekerja hotel dilindungi dari pembalasan ketika mereka melaporkan kekerasan seksual oleh tamu.

⁷⁶ Untuk informasi lebih lanjut lihat: <https://www.handsoffpantson.org/>

SUMBER RUJUKAN WEB

Leaflet informasi tentang ILO dapat ditemukan di: www.ilo.org

Teks dari semua Konvensi dan Rekomendasi, dan informasi tentang negara mana yang sejauh ini telah meratifikasi Konvensi yang mana, dapat ditemukan di database ILOLEX di: www.ilo.org/



ILO K190 AND R206

ilolex/english/recdisp1.htm

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:12100i>::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>

WindowsFAQ.ru::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

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

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>

Policy Brief ILO. Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan No. 190 dan Rekomendasi No. 206, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2020

Policy brief ini memberikan gambaran tentang Konvensi dan Rekomendasi.

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

Hasil Pertemuan Para Ahli tentang Kekerasan terhadap Perempuan dan Laki-laki di Dunia Kerja, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2016

Laporan ini memberikan informasi dari Pertemuan Pertama Para Ahli tentang Kekerasan terhadap Perempuan dan Laki-laki di Dunia Kerja.

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

Mengakhiri Kekerasan dan Pelecehan terhadap Perempuan dan Laki-laki di Dunia Kerja - Laporan V (1), Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2018

Ini adalah Laporan Putih yang merupakan bagian dari proses pengaturan standar pada K190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

Mengakhiri Kekerasan dan Pelecehan terhadap Perempuan dan Laki-laki di Dunia Kerja - Laporan ILO V (2), Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2018

Ini adalah Laporan Kuning yang merupakan bagian dari proses pengaturan standar pada K190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf

Mengakhiri Kekerasan dan Pelecehan terhadap Perempuan dan Laki-laki di Dunia Kerja - Laporan ILO V (1), Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2019

Ini adalah Laporan Coklat yang merupakan bagian dari proses pengaturan standar pada K190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf

Sekilas tentang Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No.206, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2020

Handout ini memberikan gambaran umum tentang elemen kunci K190 dan R206.

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm

Bagaimana konvensi ILO akan berdampak positif pada jurnalis, Federasi Jurnalis Internasional (IFJ)

Infografis ini menyoroti bagaimana K190 dapat berdampak positif bagi jurnalis perempuan.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ilo-convention-190-it-can-change-lives.html>

Menangani kekerasan di sektor kesehatan, Serikat Layanan Publik Internasional (PSI), 2018

Ini adalah laporan tentang aksi serikat pekerja untuk mengatasi kekerasan terhadap perempuan dan laki-laki di dunia kerja.

<http://www.world-psi.org/en/node/9513>

Studi Regional tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, Serikat Layanan Publik Internasional (PSI), 2020

Laporan ini memberikan contoh undang-undang dan praktik tentang kekerasan dan pelecehan di Amerika Latin.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Melindungi Pekerja dari KPBG di Eropa, Serikat Layanan Publik Internasional (PSI), 2020

Ini adalah analisis komparatif dari instrumen Eropa yang menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

‘Untuk dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, Serikat Layanan Publik Internasional’ (PSI), 2020

Halaman web ini menyoroti mengapa K190 penting bagi pekerja sektor publik.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

Materi Kampanye Bersama GUF

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

Leaflet: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/ilo190flyer-e.pdf>

Poster: https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_en.pdf

Logo K190: <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>



KEKERASAN DAN PELECEHAN

Podcast tentang pemisahan gender, Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF), 2020

Podcast ini membahas masalah segregasi gender di industri transportasi.

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

Video: Kekerasan terhadap perempuan di media, UNI Global Union, 2015

Video ini melihat ketidaksetaraan dalam penggambaran perempuan di media dan bagaimana hal ini berkontribusi pada KPBG.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

Panduan Diskusi: Kekerasan terhadap perempuan di media, UNI Global Union

Panduan ini mengangkat pertanyaan-pertanyaan untuk mendorong laki-laki dan perempuan anggota serikat pekerja/buruh agar berpikir tentang bagaimana perempuan dan laki-laki digambarkan di media.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

Kasus ekonomi untuk mencegah kekerasan terhadap perempuan, PricewaterhouseCoopers (PwC), 2015

Laporan ini memperkirakan biaya dan manfaat dari mencegah kekerasan terhadap perempuan.

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

Kekerasan terhadap pekerja transportasi perempuan: Laporan ringkas, Federasi Pekerja Transportasi Eropa (ETF), 2017

Laporan ini merangkum temuan utama survei ETF tentang kekerasan terhadap pekerja perempuan di bidang transportasi di Eropa.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Kekerasan terhadap pekerja transportasi perempuan: Laporan tambahan, Federasi Pekerja Transportasi Eropa (ETF), 2017
Laporan tambahan ini mengumpulkan komentar tertulis dari pekerja transportasi perempuan yang menjawab survei ETF.
https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Video: 'Cerita dari perempuan yang bekerja di transportasi publik Nairobi', Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF), 2018
Dalam video ini, para perempuan berbicara tentang pelecehan yang mereka hadapi di minibus Matatu di Nairobi.
<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

Video: 'Kekerasan di Tempat Kerja', UNI Global Union, 2010
Video ini menjelaskan penyebab dan jenis kekerasan serta pelecehan yang dihadapi pekerja.
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Panduan Diskusi: 'Kekerasan di tempat kerja', UNI Global Union
Ini adalah panduan diskusi untuk mendorong refleksi pada video 'Kekerasan di Tempat Kerja'.
<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Video: 'Apa itu kekerasan?', UNI Global Union, 2013
Video ini membahas penyebab kekerasan berbasis gender, dan pengaruhnya terhadap kehidupan pekerja.
<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

Panduan Diskusi: 'Apa itu kekerasan?', UNI Global Union
Panduan ini menyarankan kegiatan untuk mendorong diskusi tentang video 'Apa itu kekerasan'.
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

Jurnalisme dan kekerasan berbasis gender, Federasi Jurnalis Internasional (IFJ)
Hasil survei IFJ ini menunjukkan bahwa satu dari dua jurnalis perempuan mengalami kekerasan berbasis gender di tempat kerja.
<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

Kesaksian perempuan Pekerja, Federasi Jurnalis Internasional (IFJ), 2017
Sebagai bagian dari kampanye # Jangan lakukan Trolling (mengirim pesan yang mengganggu lewat internet), IFJ telah mengumpulkan cerita tentang perempuan yang pernah mengalami kekerasan daring.
<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

Video: 'Kisah pekerja tentang kekerasan dan pelecehan', IndustriALL Global Union, 2017
Ini adalah video yang mengutip dari perempuan yang mengalami kekerasan berbasis gender.
<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

Pekerja kesehatan perempuan dan tantangan yang mereka hadapi, Serikat Layanan Publik Internasional (PSI), 2020

Anggota Komite perempuan Dunia PSI berbicara tentang tantangan di negara mereka, di rumah dan di tempat kerja, untuk petugas kesehatan perempuan dan untuk semua perempuan

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

Kekerasan terhadap perempuan - Lembar Fakta, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), 2017

Lembar fakta ini memberikan beberapa statistik tentang kekerasan terhadap perempuan.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Mengakhiri kekerasan terhadap perempuan - fakta dan angka, UN Women

Lembar fakta ini memberikan beberapa statistik tentang kekerasan terhadap perempuan.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Kekerasan di tempat kerja di layanan kesehatan - lembar fakta, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2003

Laporan ini memberikan gambaran tentang kekerasan yang dihadapi pekerja di sektor kesehatan.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf

COVID-19 dan mengakhiri kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, UN Women, 2020

Laporan singkat ini menyoroti dampak pandemi COVID-19 pada perempuan dan anak perempuan.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=id&vs=5006>

Policy Brief: Pelecehan seksual di industri hiburan, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2020

Ringkasan ini memberikan gambaran umum tentang tren dan pola seputar pelecehan seksual di industri hiburan.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf



PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual di dunia kerja, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Handout (lembar pegangan) ini menjelaskan tentang pelecehan seksual di dunia kerja, penyebabnya, dampaknya dan menyarankan bagaimana serikat dapat bekerja untuk mencegahnya.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

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

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

<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

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/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Hands off pants on (Jangan Sentuh dan Tahan Diri) - Pelecehan seksual di industri perhotelan Chicago, UNITE HERE Local 1, 2016

Laporan ini merangkum survei tentang pelecehan seksual di industri perhotelan.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>



KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA

Panduan Kampanye: Cuti KDRT Dibayar, Serikat Layanan Publik Internasional (PSI)

Panduan ini memberikan informasi tentang cuti dibayar ketika terjadi kekerasan dalam rumah tangga, termasuk lanskap kebijakan saat ini, beberapa argumen yang baik untuk digunakan saat berkampanye dan berunding dan contoh klausul.

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

'Jika rekan kerja Anda mengalami KDRT di rumah', 3F, 2010

Buku pegangan ini memberikan informasi tentang kekerasan dalam rumah tangga, mengapa dan bagaimana hal itu mempengaruhi tempat kerja, ide-ide untuk mengembangkan strategi dalam menangani kekerasan dalam rumah tangga dan contoh-contoh praktik terbaik tentang bagaimana menangani kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja.

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

'Informasi untuk pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga', UNI Global Union

Panduan ini memberikan informasi tentang kekerasan dalam rumah tangga dan panduan bagi pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf

Video: 'Kekerasan dalam rumah tangga dan tempat kerja', Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF)

Dalam video ini, seorang pekerja menceritakan kisahnya tentang kekerasan dalam rumah tangga.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s444c5a688274eee8>

Video: 'Ketika Kekerasan Dalam Rumah Tangga mulai bekerja', Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF)

Video ini mengeksplorasi dampak kekerasan dalam rumah tangga terhadap dunia kerja.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s2640ffbf2e748c29>

'Faktor Risiko Kekerasan Dalam Rumah Tangga', Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF)
Ini adalah lembar pegangan (handout) tentang faktor-faktor risiko kekerasan dalam rumah tangga.
<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

Tips Perencanaan Keselamatan dari Kekerasan Dalam Rumah Tangga, Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF) Handout ini memberikan tip perencanaan keselamatan bagi para penyintas kekerasan dalam rumah tangga.
<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

Templat Perencanaan Keamanan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF)
Handout ini menyarankan rencana keselamatan kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja.
<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>
<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fca58c03a866d9b1b5>

'Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Tempat Kerja: Studi Kuantitatif dengan laki-laki', Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF), 2019
Halaman web ini merinci hasil survei ITF yang dilakukan dengan laki-laki pelaku kekerasan dalam rumah tangga.
<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

Rambu Peringatan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF)
Dokumen ini menyiratkan tanda-tanda peringatan yang harus diwaspadai pada korban kekerasan dalam rumah tangga.
<https://itf-org.sharefile.com/d-s071840e010342f19>

Kekerasan dalam rumah tangga: masalah tempat kerja dan serikat pekerja, Serikat Pekerja Makanan Internasional (IUF), 2020
Pengarahan informasi ini menjelaskan mengapa kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah serikat pekerja/buruh dan tempat kerja, dan menyarankan serangkaian tindakan yang dapat diambil oleh serikat pekerja/buruh.
<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

Pengarahan DV @ Work COVID-19, dv @ worknet, 2020
Pengarahan singkat ini menyarankan tanggapan kebijakan dan tempat kerja untuk menangani peningkatan kekerasan dalam rumah tangga selama krisis COVID-19.
<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Video: Kekerasan dalam rumah tangga adalah isu serikat pekerja/buruh, IndustriALL Global Union, 2020
Video ini menyoroti mengapa kekerasan dalam rumah tangga adalah isu serikat.
<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

Kekerasan dan pelecehan dalam rumah tangga: isu serikat, UNISON, 2017
Panduan ini memberikan informasi tentang kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja dan model kesepakatan di tempat kerja tentang kekerasan dan pelecehan dalam rumah tangga.
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

Dapat bekerja menjadi aman, pada saat rumah tidak lagi aman- Temuan Survei, Kongres Buruh Kanada (CLC), 2014

Laporan ini memberikan informasi dan statistik tentang dampak KDRT di dunia kerja.

http://dvtworknet.org/sites/dvtworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

Dampak kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja di India, Federasi Serikat Pekerja Transportasi (ITF), 2020

Laporan ini memberikan informasi dan statistik tentang dampak KDRT di dunia kerja.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

'Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Tempat Kerja - Panduan Perundingan' Serikat Pekerja makanan dan Niaga Bersatu (UFCW) Kanada

Panduan ini memiliki model bahasa untuk kekerasan dalam rumah tangga yang telah dirundingkan dalam perjanjian bersama di berbagai penjuruan Kanada.

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Panduan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, UNI Global Union

Panduan ini memberikan contoh yang baik tentang kebijakan kekerasan dalam rumah tangga bagi serikat-serikat afiliasi UNI.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

KDRT dan Virus Corona, Kongres Serikat Buruh (TUC), 2020

Panduan ini membantu para aktivis untuk mengembangkan kesadaran dan keterampilan dalam memberikan dukungan dan saran kepada mereka yang mungkin berada dalam bahaya kekerasan dalam rumah tangga.

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

Model Bahasa Kekerasan Dalam Rumah Tangga, Kongres Buruh Kanada (CLC)

Sumber rujukan ini memiliki klausul model untuk bahasa yang disarankan yang dapat digunakan serikat dalam mengembangkan proposal tentang kekerasan dalam rumah tangga untuk perundingan bersama.

<http://canadianlabour.ca/model-language>

Klausul Model Kekerasan dalam Keluarga dan Rumah Tangga, Dewan Serikat Buruh Australia (ACTU)

Ini adalah klausul model dari ACTU tentang kekerasan dalam keluarga dan dalam rumah tangga.

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model Kebijakan Kekerasan dalam Rumah Tangga, Serikat Universitas dan Perguruan Tinggi (UCU), 2016

Ini adalah klausul model untuk kekerasan dalam rumah tangga.

https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

▼ DISKRIMINASI LGBTI+

Panduan melawan diskriminasi LGBTI +, UNI Global Union

Panduan ini memberikan beberapa informasi latar belakang tentang tantangan yang dihadapi oleh pekerja LGBTI + dan memberikan panduan tentang tindakan yang dapat diambil serikat untuk mengatasi masalah tersebut.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguide%20lgbti_en.pdf

Prinsip Yogyakarta

Ini adalah seperangkat prinsip tentang hak asasi manusia di bidang orientasi seksual dan identitas gender yang diterbitkan sebagai hasil dari pertemuan internasional kelompok hak asasi manusia.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

▼ TINDAKAN SERIKAT, KEBIJAKAN TEMPAT KERJA DAN PERUNDINGAN BERSAMA

Kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dan laki-laki di dunia kerja Perspektif dan Tindakan Serikat Pekerja/Buruh, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2017
Laporan ini memberikan contoh bagaimana serikat pekerja telah berkontribusi dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

Buku Pegangan Menangani Kekerasan dan Pelecehan terhadap Perempuan di Dunia Kerja, United Nations Women (UN Women), dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2019

Buku pegangan ini menyatukan kebijakan, praktik, dan contoh yang baik dalam memerangi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Selamat di Rumah, Selamat di Tempat Kerja: Strategi serikat pekerja/buruh untuk mencegah, mengelola dan menghapus pelecehan dan kekerasan di tempat kerja terhadap perempuan, Konfederasi Serikat Pekerja Eropa (ETUC), 2017

Laporan ini mengumpulkan bukti perkembangan serikat pekerja tingkat Eropa tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja.

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Kekerasan berbasis gender di Rantai Pasokan Global. ITC-ILO - Panduan Rujukan, Jane Pillinger dan Jo Morris, 2016

Panduan sumber rujukan ini memberikan strategi praktis untuk menangani kekerasan berbasis gender di tempat kerja.

<https://gbv.itcilo.org>

'Pedoman untuk media dan serikat pekerja untuk memerangi pelecehan daring' Federasi Jurnalis Internasional (IFJ)

Sumber rujukan ini menunjukkan tuntutan yang dapat dibuat oleh serikat pekerja yang mewakili pekerja di sektor media untuk memastikan dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf

'Pedoman Melakukan Aksi', Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF), 2017

Pedoman yang dikembangkan ini menyediakan sumber rujukan dan bahan yang berguna yang dapat digunakan oleh serikat pekerja yang mewakili pekerja transportasi untuk mengambil tindakan melawan kekerasan dan pelecehan.

https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf

'Mencegah kekerasan dan pelecehan di tempat kerja', Serikat Pekerja Publik Kanada (CUPE), 2018

Panduan ini memberikan saran tentang bagaimana serikat pekerja dapat mencegah kekerasan dan pelecehan melalui perjanjian kerja bersama.

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

Contoh Kebijakan Pelecehan Seksual, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Ini adalah model kebijakan tempat kerja tentang pelecehan seksual.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Pelecehan seksual adalah masalah tempat kerja - Panduan dan kebijakan model, UNISON, 2020

Dokumen ini memberikan panduan dalam menangani pelecehan seksual di dunia kerja, dan menyarankan bahasa model untuk digunakan.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Menangani kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di dunia kerja, Federasi Pekerja Transportasi Eropa (ETF), Jane Pillinger, 2020

Dokumen ini memberikan saran tentang apa yang harus dimasukkan dalam kebijakan tempat kerja yang menangani kekerasan dan pelecehan.

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>



PROSEDUR PENGADUAN

Menghentikan pelecehan seksual di tempat kerja, Panduan Serikat, Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC)

Ini memberikan saran tentang bagaimana menangani secara efektif keluhan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Prosedur pengaduan pelecehan seksual dan pembulian, Serikat Karyawan Toko, Distributor dan Aneka Industri (SDA), 2016

Dokumen ini memberikan panduan untuk menyelesaikan masalah kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-OMphYTNWw?e=jsUurGI>

Toleransi Nol - Martabat pada Kesetaraan di Tempat Kerja, Unite the Union

Panduan ini mencakup informasi tentang menangani pelecehan, diskriminasi, dan pembulian di tempat kerja.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Panduan pengurus tingkat pabrik terkait pembulian, Serikat Layanan Umum dan Komersial, PCS

Panduan ini menyarankan cara menangani kasus pembulian dan pelecehan di tempat kerja.

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Penyelidikan dan Menyelesaikan Pelecehan di Tempat Kerja, UNIFOR, 2013

Panduan ini memberikan petunjuk langkah demi langkah dalam menangani kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-_english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf



KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Lingkungan kerja yang aman dan sehat bebas dari kekerasan dan pelecehan, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2020

Laporan ini berfokus pada bagaimana kekerasan dan pelecehan dapat dikelola melalui langkah-langkah K3.

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

Membuat perempuan terlihat dalam keselamatan dan kesehatan kerja, Serikat Pekerja Makanan Internasional (IUF), 2019

Panduan ini memberikan saran tentang bagaimana membuat keselamatan dan kesehatan kerja responsif gender.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

Kode Praktik tentang keselamatan dan kesehatan di sektor pertanian, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2010

Kode praktik keselamatan dan kesehatan kerja di sektor pertanian mencakup pelecehan seksual dan mencakup model kebijakan pelecehan seksual.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

Panduan untuk melakukan penilaian risiko di tempat kerja, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2013

Panduan 5 langkah ini memberikan informasi bagi pengusaha, pekerja dan perwakilan mereka dalam melakukan penilaian risiko di tempat kerja.

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

Gender dalam Keselamatan Kerja, Kongres Serikat Buruh (TUC), 2017

Panduan ini menyarankan cara membuat kebijakan dan tindakan K3 yang tanggap gender.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan perempuan di tempat kerja - Panduan bagi perunding, Unite the Union, 2012

Panduan bagi perunding ini memberikan informasi tentang bagaimana meningkatkan kesehatan dan keselamatan perempuan di tempat kerja.

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>



MEMBANGUN SERIKAT YANG LEBIH KUAT

Panduan untuk Kesetaraan, UNI Global Union

Panduan ini memberikan informasi yang memungkinkan serikat pekerja untuk mempromosikan kesempatan yang sama di dalam serikat.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf

Kesetaraan dalam Budaya Serikat - Panduan Praktis, UNI Global Union

Panduan ini menawarkan alat dan instrumen untuk mempromosikan ketanggapan gender dalam struktur serikat.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-_booklet_on_equality_en.pdf

Kesetaraan dalam Budaya Serikat - Praktik Baik, UNI Global Union

Buklet ini memberikan praktik baik dalam memadukan kesetaraan gender dalam organisasi serikat pekerja.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-_booklet_on_goodpractices_en.pdf

Panduan Kesetaraan Gender, UNI Global Union

Panduan ini mencakup informasi dan kegiatan yang akan digunakan dalam sesi pelatihan, pertemuan dan debat di serikat untuk mempromosikan kesetaraan.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf

'Program Advokasi Global Perempuan, Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF), 2019

Video ini bercerita tentang perjuangan kesetaraan perempuan dalam serikat Transportasi Kamgar Sanghatana (MSTKS) Negara Bagian Maharashtra di India.

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

Video: 'Patriarki juga mempengaruhi laki-laki', Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF), 2019

Dalam video ini, para pemimpin laki-laki MSTKS membahas tentang patriarki dan pentingnya kesetaraan gender dalam serikat pekerja.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

Kuesioner: 'Memetakan Kesetaraan ke dalam Serikat', UNI Global Union

Kuesioner ini menyarankan pertanyaan-pertanyaan untuk didiskusikan ketika memikirkan tentang bagaimana membuat serikat pekerja lebih setara.

<https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

Video: 'Are you man enough' (Apakah Anda lelaki sejati), UNI Global Union, 2013

Ini adalah video untuk meningkatkan kesadaran akan kekerasan berbasis gender sebagai masalah yang menjadi perhatian baik laki-laki maupun perempuan, dan untuk mendorong laki-laki menjadi agen perubahan.

<https://youtu.be/GBFwwcQcD4>

Kontak

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO):
www.ilo.org



FEDERASI SERIKAT GLOBAL (GUF)

Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWF)
<https://idwfed.org/en>

Pekerja Bangunan Internasional (BWI)
<https://www.bwint.org/>

Serikat Pekerja Makanan Internasional (IUF)
www.iuf.org

Pendidikan Internasional (EI)
<https://www.ei-ie.org/>

Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC)
<https://www.ituc-csi.org/>

UNI Global Union
<https://www.uniglobalunion.org/>

Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF)
<https://www.itfglobal.org/en>

Federasi Jurnalis Internasional (IFJ)
<https://www.ifj.org/>

Layanan Publik Internasional (PSI)
www.publicservices.international

IndustriALL Global Union (IndustriALL)
<http://www.industrialall-union.org/>

LAMPIRAN



LAMPIRAN A: TEKS LENGKAP K190

Pembukaan

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pengarah Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sesi ke-108 (Seratus) pada 10 Juni 2019, dan

Mengingat bahwa Deklarasi Philadelphia menegaskan bahwa semua manusia, terlepas dari ras, keyakinan atau jenis kelamin, memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan materi dan perkembangan spiritual mereka dalam kondisi kebebasan dan martabat, keamanan ekonomi dan kesempatan yang sama, serta

Menegaskan kembali relevansi Konvensi dasar Organisasi Perburuhan Internasional, dan

Mengingat instrumen internasional lain yang relevan seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, dan Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas, dan

Mengakui hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan

Mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dapat merupakan pelanggaran atau pelecehan hak asasi manusia, dan bahwa kekerasan dan pelecehan merupakan ancaman terhadap kesempatan yang sama, tidak dapat diterima dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang layak, dan

Menyadari pentingnya budaya kerja yang dilandasi rasa saling menghormati dan martabat manusia untuk mencegah kekerasan dan pelecehan, dan

Mengingat bahwa Negara Anggota memiliki tanggung jawab penting untuk mempromosikan lingkungan umum tanpa toleransi terhadap kekerasan dan pelecehan untuk memfasilitasi pencegahan perilaku dan praktik yang demikian, dan bahwa semua aktor di dunia kerja harus menahan diri dari, mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan, dan

Mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memengaruhi kesehatan psikologis, fisik dan seksual, martabat, dan lingkungan keluarga dan sosial, dan

Mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan juga mempengaruhi kualitas layanan publik dan swasta, dan dapat menghalangi orang, terutama perempuan, untuk mengakses, dan tetap bertahan serta berkembang di pasar tenaga kerja, dan

Memperhatikan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak sesuai dengan promosi perusahaan yang berkelanjutan dan berdampak negatif pada organisasi kerja, hubungan tempat kerja, keterlibatan pekerja, reputasi perusahaan, dan produktivitas, dan

Mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender secara tidak proporsional memengaruhi perempuan dan anak perempuan, dan mengakui bahwa pendekatan inklusif, terintegrasi dan responsif gender, yang menangani penyebab dan faktor risiko yang mendasarinya, termasuk stereotip gender, bentuk diskriminasi ganda dan beririsan (interseksi), dan relasi kuasa berbasis gender yang tidak setara, penting untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, dan

Memperhatikan bahwa kekerasan dalam rumah tangga dapat mempengaruhi pekerjaan, produktivitas dan kesehatan dan keselamatan, dan bahwa pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja serta lembaga pasar tenaga kerja dapat membantu, sebagai bagian dari langkah-langkah lain, untuk mengenali, menanggapi dan mengatasi dampak kekerasan dalam rumah tangga, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usulan tertentu tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, yang merupakan butir kelima agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan ini akan berbentuk Konvensi internasional, mengadopsi pada hari kedua puluh satu bulan Juni tahun dua ribu sembilan belas Konvensi berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019:

I. DEFINISI

Pasal 1

1. Untuk maksud Konvensi ini:

- (a) istilah “kekerasan dan pelecehan” di dunia kerja mengacu pada serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancamannya, baik kejadian tunggal ataupun berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan besar akan mengakibatkan, bahaya psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender;
- (b) istilah “kekerasan dan pelecehan berbasis gender” berarti kekerasan dan pelecehan yang ditujukan kepada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual.

2. Tanpa mengurangi sub-paragraf (a) dan (b) dari paragraf 1 Pasal ini, definisi dalam undang-undang dan peraturan nasional dapat memberikan konsep tunggal atau konsep terpisah.

II. CAKUPAN

Pasal 2

1. Konvensi ini melindungi pekerja dan orang lain di dunia kerja, termasuk karyawan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang dan praktik nasional, serta orang yang bekerja tanpa memandang status perjanjian kerja mereka, orang-orang yang mengikuti pelatihan, termasuk pekerja magang kerja dan magang belajar, pekerja yang pekerjaannya telah diputus, relawan, pencari kerja dan pelamar kerja, dan individu yang menjalankan wewenang, tugas atau tanggung jawab pengusaha.
2. Konvensi ini berlaku untuk semua sektor, baik swasta maupun publik, baik dalam perekonomian formal maupun informal, dan baik di perkotaan maupun pedesaan.

Pasal 3

Konvensi ini berlaku untuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi selama, terkait dengan atau timbul dari pekerjaan:

- (a) di tempat kerja, termasuk ruang publik dan privat tempat mereka bekerja;
- (b) di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, istirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, cuci dan ganti;
- (c) selama perjalanan, bepergian, pelatihan, acara atau kegiatan sosial terkait pekerjaan;
- (d) melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi;
- (e) di akomodasi yang disediakan pengusaha; dan
- (f) saat perjalanan ke dan dari tempat kerja.

III. PRINSIP UTAMA

Pasal 4

1. Setiap Negara Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus menghormati, mempromosikan dan mewujudkan hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.
2. Setiap Negara Anggota harus mengadopsi, sesuai dengan hukum dan keadaan nasional dan melalui konsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, pendekatan inklusif, terintegrasi dan tanggap gender untuk pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pendekatan seperti ini harus mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan yang melibatkan pihak ketiga, jika memungkinkan, dan termasuk:
 - (a) melarang kekerasan dan pelecehan dalam hukum;
 - (b) memastikan adanya kebijakan yang relevan untuk menangani kekerasan dan pelecehan;
 - (c) mengadopsi strategi komprehensif untuk menerapkan langkah-langkah demi mencegah dan memerangi kekerasan dan pelecehan;
 - (d) membangun atau memperkuat mekanisme penegakan dan pemantauan;
 - (e) memastikan akses ke pemulihan dan dukungan bagi para korban;
 - (f) memberikan sanksi;
 - (g) mengembangkan panduan, bimbingan, pendidikan dan pelatihan, dan meningkatkan kesadaran, dalam format yang dapat diakses sebagaimana mestinya; dan
 - (h) memastikan sarana pengawasan dan penyelidikan yang efektif atas kasus kekerasan dan pelecehan, termasuk melalui pengawasan ketenagakerjaan atau badan kompeten lainnya.

3. Dalam mengadopsi dan melaksanakan pendekatan yang dirujuk pada paragraf 2 Pasal ini, setiap Negara Anggota harus mengenali peran dan fungsi pemerintah yang berbeda dan saling melengkapi, dan pengusaha dan pekerja serta organisasi mereka masing-masing, dengan mempertimbangkan sifat dan tingkat yang berbeda-beda dari tanggung jawab mereka masing-masing.

Pasal 5

Dengan tujuan untuk mencegah dan menghapuskan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, setiap Negara Anggota wajib menghormati, mempromosikan dan mewujudkan prinsip dan hak mendasar di tempat kerja, yaitu kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama, penghapusan semua bentuk kerja paksa atau wajib, penghapusan pekerja anak secara efektif dan penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan, serta mempromosikan pekerjaan yang layak.

Pasal 6

Setiap Negara Anggota harus mengadopsi undang-undang, peraturan dan kebijakan yang memastikan hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk untuk pekerja perempuan, serta untuk pekerja dan orang lain yang tergabung dalam satu atau lebih kelompok atau kelompok rentan dalam situasi kerentanan yang dipengaruhi secara tidak proporsional oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

IV. PERLINDUNGAN DAN PENCEGAHAN

Pasal 7

Tanpa mengurangi dan konsisten dengan Pasal 1, setiap Negara Anggota harus mengadopsi undang-undang dan peraturan untuk mendefinisikan dan melarang kekerasan serta pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Pasal 8

Setiap Negara Anggota harus mengambil tindakan yang tepat untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk:

- (a) mengakui peran penting otoritas publik dalam kasus pekerja di perekonomian informal;
- (b) mengidentifikasi, dalam konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait dan melalui cara lain, sektor atau pekerjaan dan pengaturan kerja di mana pekerja dan orang lain yang terkait lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan; dan
- (c) mengambil tindakan untuk melindungi orang-orang tersebut secara efektif.

Pasal 9

Setiap Negara Anggota harus mengadopsi undang-undang dan peraturan yang mewajibkan pengusaha untuk mengambil langkah-langkah yang sesuai dengan tingkat kendali mereka untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan khususnya, sejauh yang dapat dilakukan secara wajar, untuk:

- (a) mengadopsi dan menerapkan, dalam konsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka, kebijakan tempat kerja tentang kekerasan dan pelecehan;
- (b) memperhitungkan kekerasan dan pelecehan dan risiko psikososial terkait dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja;
- (c) mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko kekerasan dan pelecehan, dengan partisipasi pekerja dan perwakilan mereka, dan mengambil tindakan untuk mencegah dan mengendalikannya; dan
- (d) memberikan kepada pekerja dan orang lain yang terkait informasi dan pelatihan, dalam format yang dapat diakses sebagaimana mestinya, tentang bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan yang teridentifikasi dan tindakan pencegahan dan perlindungan terkait, termasuk tentang hak dan tanggung jawab pekerja dan orang lain yang terkait sehubungan dengan kebijakan yang dirujuk dalam sub-paragraf (a) Pasal ini.

V. PENEGAKAN DAN PERBAIKAN

Pasal 10

Setiap Negara Anggota harus mengambil tindakan yang tepat untuk:

- (a) memantau dan menegakkan hukum dan peraturan nasional terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
- (b) memastikan akses mudah ke pemulihan yang tepat dan efektif serta pelaporan yang aman, adil dan efektif serta mekanisme dan prosedur penyelesaian sengketa dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, seperti:
 - (i) prosedur pengaduan dan penyelidikan, serta, jika sesuai, mekanisme penyelesaian perselisihan di tingkat tempat kerja;
 - (ii) mekanisme penyelesaian perselisihan di luar tempat kerja;
 - (iii) pengadilan atau tribunal;
 - (iv) perlindungan terhadap viktimisasi atau pembalasan terhadap pengadu, korban, saksi dan whistle-blower (pemberi masukan); dan
 - (v) langkah-langkah dukungan hukum, sosial, medis dan administratif untuk pengadu dan korban;
- (c) melindungi privasi individu yang terlibat dan kerahasiaan, sejauh mungkin dan sesuai, dan memastikan bahwa persyaratan privasi dan kerahasiaan tidak disalahgunakan;
- (d) memberikan sanksi, jika sesuai, dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
- (e) menetapkan bahwa korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja memiliki akses yang efektif ke mekanisme pengaduan dan penyelesaian perselisihan yang tanggap terhadap gender, aman dan efektif, dukungan, layanan dan pemulihan;
- (f) mengenali dampak kekerasan dalam rumah tangga dan, sejauh dapat dilakukan secara masuk akal, mengurangi dampaknya di dunia kerja;

- (g) memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk melepaskan diri dari situasi kerja yang mereka yakini dapat menimbulkan bahaya yang mengancam dan serius bagi kehidupan, kesehatan atau keselamatan karena kekerasan dan pelecehan, tanpa menderita pembalasan atau konsekuensi yang tidak semestinya lainnya, dan tugas untuk menginformasikan manajemen; dan
- (h) memastikan bahwa pengawas ketenagakerjaan dan otoritas terkait lainnya, sebagaimana mestinya, diberikan wewenang untuk menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk dengan mengeluarkan perintah yang mensyaratkan tindakan dengan kekuatan pelaksanaan segera, dan perintah untuk menghentikan pekerjaan dalam hal ada bahaya yang mengancam bagi kehidupan, kesehatan atau keselamatan, tunduk pada hak banding apa pun kepada otoritas yudisial atau administratif yang mungkin diatur oleh hukum.

VI. PANDUAN, PELATIHAN DAN PENINGKATAN KESADARAN

Pasal 11

Setiap Negara Anggota, dengan berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, harus berupaya untuk memastikan bahwa:

- (a) kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dibahas dalam kebijakan nasional yang relevan, seperti yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, kesetaraan dan non-diskriminasi, dan migrasi;
- (b) pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka, dan pihak berwenang terkait, diberikan panduan, sumber rujukan, pelatihan atau alat lainnya, dalam format yang dapat diakses sebagaimana mestinya, tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender ; dan
- (c) inisiatif, termasuk kampanye peningkatan kesadaran, dilakukan.

VII. METODE PENERAPAN

Pasal 12

Ketentuan Konvensi ini harus diterapkan melalui hukum dan peraturan nasional, serta melalui perjanjian kerja bersama atau tindakan lain yang konsisten dengan praktik nasional, termasuk dengan memperluas atau menyesuaikan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja yang ada untuk mencakup kekerasan dan pelecehan dan mengembangkan langkah-langkah khusus, bila perlu.

VIII. KETENTUAN AKHIR

Pasal 13

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 14

1. Konvensi ini mengikat hanya bagi Negara Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional.
2. Ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi dua Negara Anggota telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya, Konvensi ini akan berlaku untuk setiap Negara Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftarkan.

Pasal 15

1. Negara Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah lewat waktu sepuluh tahun sejak tanggal Konvensi ini pertama kali berlaku, dengan menyampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan tersebut tidak akan berlaku sampai satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.

2. Setiap Negara Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam tahun setelah berakhirnya jangka waktu sepuluh tahun yang disebutkan dalam ayat sebelumnya, menggunakan hak pembatalan yang diatur dalam Pasal ini, akan terikat untuk jangka waktu sepuluh tahun berikutnya dan, oleh sebab itu, dapat membatalkan Konvensi ini dalam tahun pertama dari setiap periode baru sepuluh tahun di bawah ketentuan yang diatur dalam Pasal ini.

Pasal 16

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus memberitahu semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang telah disampaikan oleh Negara Anggota Organisasi.
2. Ketika memberitahu Negara Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang telah dikomunikasikan, Direktur Jenderal harus meminta perhatian Negara Anggota Organisasi tentang tanggal mulai berlakunya Konvensi.

Pasal 17

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, keterangan lengkap tentang semua ratifikasi dan pembatalan yang telah didaftarkan sesuai dengan ketentuan, dari Artikel sebelumnya.

Pasal 18

Pada saat-saat yang dianggap perlu, Badan Pengarah Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konferensi Umum sebuah laporan tentang pelaksanaan Konvensi ini dan harus memeriksa perlunya menempatkan dalam agenda Konferensi pertanyaan tentang revisi Konvensi ini, seluruhnya atau sebagian.

Pasal 19

1. Jika Konferensi mengadopsi Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini, kecuali jika Konvensi baru menetapkan lain:
 - (a) ratifikasi oleh Negara Anggota dari Konvensi baru yang merevisi akan ipso jure melibatkan pencabutan segera Konvensi ini, terlepas dari ketentuan Pasal 15 di atas, jika dan ketika Konvensi baru yang memperbaiki itu mulai berlaku;
 - (b) sejak tanggal Konvensi baru yang memperbaiki itu berlaku, Konvensi ini tidak dapat lagi diratifikasi oleh Negara Anggota.

2. Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Negara Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang memperbaikinya.

Pasal 20

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis memiliki kekuatan yang sama.



LAMPIRAN B: TEKS LENGKAP R206

Pembukaan

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pengarah Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sesi ke-108 (Seratus) pada 10 Juni 2019, dan Setelah mengadopsi Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019, dan

Setelah memutuskan untuk menerima usulan tertentu tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, yang merupakan butir kelima agenda sidang, dan

Setelah menentukan bahwa proposal ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019,

mengadopsi pada hari kedua puluh satu bulan Juni tahun dua ribu sembilan belas Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Kekerasan dan Pelecehan, 2019:

1. Ketentuan dari Rekomendasi ini melengkapi ketentuan dari Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (selanjutnya disebut sebagai “Konvensi”), dan harus dipertimbangkan sehubungan dengan ketentuan tersebut.

I. PRINSIP UTAMA

2. Dalam mengadopsi dan melaksanakan pendekatan inklusif, terintegrasi dan responsif gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, ayat 2 Konvensi, Negara Anggota harus menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja di bidang ketenagakerjaan dan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kesetaraan dan non-diskriminasi. hukum, dan hukum pidana, jika sesuai.
3. Negara Anggota harus memastikan bahwa semua pekerja dan pengusaha, termasuk mereka yang berada di sektor, pekerjaan dan pengaturan kerja yang lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan, sepenuhnya menikmati kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama sesuai dengan Kebebasan Berserikat dan Konvensi Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87), dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98).
4. Negara Anggota harus mengambil tindakan yang tepat untuk:
 - (a) mempromosikan pengakuan efektif hak atas perundingan bersama di semua tingkatan sebagai cara untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan dan, sejauh mungkin, mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja; dan
 - (b) mendukung perundingan bersama tersebut melalui pengumpulan dan penyebaran informasi tentang tren terkait dan praktik baik terkait proses negosiasi dan isi kesepakatan bersama.
5. Negara Anggota harus memastikan bahwa ketentuan tentang kekerasan dan pelecehan dalam undang-undang, peraturan dan kebijakan nasional mempertimbangkan instrumen kesetaraan dan non-diskriminasi dari Organisasi Perburuhan Internasional, termasuk Konvensi Persamaan Remunerasi (No. 100) dan Rekomendasi (No. 90)), 1951, dan Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (No. 111) dan Rekomendasi (No. 111), 1958, dan instrumen terkait lainnya.

II. PERLINDUNGAN DAN PENCEGAHAN

6. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja tentang kekerasan dan pelecehan dalam undang-undang, peraturan dan kebijakan nasional harus mempertimbangkan instrumen keselamatan dan kesehatan kerja yang relevan dari Organisasi Perburuhan Internasional, seperti Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155), dan Konvensi Kerangka Promosi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187).
7. Anggota harus, jika sesuai, menentukan dalam undang-undang dan peraturan bahwa pekerja dan perwakilan mereka harus mengambil bagian dalam desain, implementasi dan pemantauan kebijakan tempat kerja yang dirujuk dalam Pasal 9 (a) Konvensi, dan kebijakan tersebut harus:
 - (a) menyatakan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak akan ditoleransi;
 - (b) membangun program pencegahan kekerasan dan pelecehan dengan, jika sesuai, tujuan yang terukur;
 - (c) menentukan hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha;
 - (d) berisi informasi tentang prosedur pengaduan dan investigasi;
 - (e) menetapkan bahwa semua komunikasi internal dan eksternal yang terkait dengan insiden kekerasan dan pelecehan akan dipertimbangkan sebagaimana mestinya, dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya;
 - (f) menentukan hak privasi individu dan kerahasiaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 (c) Konvensi, sambil menyeimbangkan hak pekerja untuk mengetahui semua bahaya; dan
 - (g) termasuk langkah-langkah untuk melindungi pengadu, korban, saksi dan whistle-blower dari viktimisasi atau pembalasan.
8. Penilaian risiko tempat kerja yang dirujuk dalam Pasal 9 (c) Konvensi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan, termasuk bahaya dan risiko psikososial. Perhatian khusus harus diberikan pada bahaya dan risiko yang:
 - (a) timbul dari kondisi dan pengaturan kerja, organisasi kerja dan manajemen sumber daya manusia, yang sesuai;
 - (b) melibatkan pihak ketiga seperti klien, pelanggan, penyedia layanan, pengguna, pasien dan anggota masyarakat; dan
 - (c) timbul dari diskriminasi, penyalahgunaan hubungan kekuasaan, dan gender, norma budaya dan sosial yang mendukung kekerasan dan pelecehan.
9. Negara Anggota harus mengadopsi langkah-langkah yang tepat untuk sektor atau pekerjaan dan pengaturan kerja di mana paparan kekerasan dan pelecehan dapat lebih mungkin terjadi, seperti kerja malam, bekerja dalam isolasi, kesehatan, ramah tamah, layanan sosial, layanan darurat, pekerjaan rumah tangga, transportasi, pendidikan atau hiburan.
10. Negara Anggota harus mengambil langkah legislatif atau lainnya untuk melindungi pekerja migran, khususnya perempuan pekerja migran, tanpa memandang status migran, di negara asal, negara transit dan negara tujuan, dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
11. Dalam memudahkan transisi dari perekonomian informal ke perekonomian formal, Anggota harus menyediakan sumber daya dan bantuan bagi pekerja dan pengusaha perekonomian informal, dan asosiasi mereka, untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di perekonomian informal.
12. Negara Anggota harus memastikan bahwa langkah-langkah untuk mencegah kekerasan dan pelecehan tidak mengakibatkan pembatasan partisipasi dalam pekerjaan, sektor atau pekerjaan tertentu, atau mengecualikan mereka darinya, terhadap perempuan dan kelompok yang dirujuk dalam Pasal 6 Konvensi.

13. Rujukan kepada kelompok rentan dan kelompok-kelompok dalam situasi kerentanan dalam Pasal 6 Konvensi harus ditafsirkan sesuai dengan standar ketenagakerjaan internasional yang berlaku dan instrumen internasional tentang hak asasi manusia.

III. PENEGAKAN, PERBAIKAN DAN BANTUAN

14. Pemulihan yang dimaksud dalam Pasal 10 (b) Konvensi dapat mencakup:

- (a) hak untuk mengundurkan diri dengan kompensasi;
- (b) dipekerjakan kembali;
- (c) kompensasi yang sesuai untuk kerusakan;
- (d) perintah yang memerlukan tindakan dengan kekuatan eksekusi segera untuk memastikan bahwa perilaku tertentu dihentikan atau bahwa kebijakan atau praktik dapat diubah; dan
- (e) biaya dan ongkos hukum menurut hukum dan praktek nasional.

15. Korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja harus memiliki akses ke kompensasi dalam kasus cedera/ kecelakaan atau penyakit psikososial, fisik atau lainnya yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk bekerja.

16. Mekanisme pengaduan dan penyelesaian perselisihan untuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender yang dimaksud dalam Pasal 10 (e) Konvensi harus mencakup langkah-langkah seperti:

- (a) pengadilan dengan para ahli dalam kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender;
- (b) pemrosesan tepat waktu dan efisien;
- (c) nasihat hukum dan bantuan untuk pengadu dan korban;
- (d) panduan dan sumber informasi lain yang tersedia dan dapat diakses dalam bahasa yang digunakan secara luas di negara tersebut; dan
- (e) pengalihan beban pembuktian, sebagaimana mestinya, dalam persidangan selain proses pidana.

17. Dukungan, layanan dan pemulihan bagi korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender yang dirujuk dalam Pasal 10 (e) Konvensi harus mencakup langkah-langkah seperti:

- (a) dukungan untuk membantu para korban memasuki kembali pasar tenaga kerja;
- (b) layanan konseling dan informasi, dengan cara yang dapat diakses sebagaimana mestinya;
- (c) hotline 24 jam;
- (d) layanan darurat;
- (e) perawatan dan pengobatan medis serta dukungan psikologis;
- (f) pusat krisis, termasuk tempat penampungan; dan
- (g) unit polisi khusus atau petugas terlatih khusus untuk mendukung para korban.

18. Langkah-langkah yang tepat untuk mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja yang dimaksud dalam Pasal 10 (f) Konvensi dapat mencakup:

- (a) cuti untuk korban kekerasan dalam rumah tangga;
- (b) pengaturan kerja yang fleksibel dan perlindungan bagi korban kekerasan dalam rumah tangga;
- (c) perlindungan sementara terhadap pemecatan bagi korban kekerasan dalam rumah tangga, sebagaimana mestinya, kecuali atas dasar yang tidak terkait dengan kekerasan dalam rumah tangga dan konsekuensinya;
- (d) dimasukkannya kekerasan dalam rumah tangga dalam penilaian risiko di tempat kerja;
- (e) sistem rujukan ke langkah-langkah mitigasi publik untuk kekerasan dalam rumah tangga, jika ada; dan
- (f) peningkatan kesadaran tentang efek/dampak kekerasan dalam rumah tangga.

19. Pelaku kekerasan dan pelecehan di dunia kerja harus dimintai pertanggung-jawaban dan diberikan konseling atau tindakan lain, jika sesuai, dengan tujuan untuk mencegah terulangnya kembali kekerasan dan pelecehan, dan memfasilitasi reintegrasi mereka ke dalam pekerjaan, di mana dianggap tepat.
20. Pengawas ketenagakerjaan dan pejabat otoritas kompeten lainnya, jika sesuai, harus menjalani pelatihan responsif gender dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk bahaya dan risiko psikososial, kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan diskriminasi terhadap kelompok pekerja tertentu.
21. Mandat badan nasional yang bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kesetaraan dan non-diskriminasi, termasuk kesetaraan gender, harus mencakup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
22. Negara Anggota harus melakukan upaya untuk mengumpulkan dan mempublikasikan statistik tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang dipilah berdasarkan jenis kelamin, bentuk kekerasan dan pelecehan, dan sektor kegiatan ekonomi, termasuk yang berkaitan dengan kelompok-kelompok yang dimaksud dalam Pasal 6 Konvensi.

IV. PANDUAN, PELATIHAN DAN PENINGKATAN KESADARAN

23. Negara Anggota harus mendanai, mengembangkan, menerapkan dan menyebarkan, jika sesuai:
 - (a) program yang ditujukan untuk mengatasi faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk diskriminasi, penyalahgunaan hubungan kekuasaan, dan norma gender, budaya dan sosial yang mendukung kekerasan dan pelecehan;
 - (b) pedoman dan program pelatihan yang tanggap terhadap gender untuk membantu hakim, pengawas ketenagakerjaan, petugas kepolisian, jaksa

dan pejabat publik lainnya dalam memenuhi mandat mereka terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, serta untuk membantu pengusaha dan pekerja publik dan swasta dan organisasi mereka dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;

- (c) model kode praktik dan alat penilaian risiko tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, baik umum ataupun untuk sektor spesifik, dengan mempertimbangkan situasi khusus pekerja dan orang lain yang termasuk dalam kelompok yang dimaksud dalam Pasal 6 Konvensi;
- (d) kampanye peningkatan kesadaran publik dalam berbagai bahasa negara, termasuk pekerja migran yang tinggal di negara tersebut, yang menyampaikan kekerasan dan pelecehan yang tidak dapat diterima, khususnya kekerasan dan pelecehan berbasis gender, menangani sikap diskriminatif dan mencegah stigmatisasi korban, pengadu, saksi dan *whistle-blower*;
- (e) kurikulum dan bahan ajar yang tanggap gender tentang kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, di semua tingkat pendidikan dan pelatihan kejuruan, sejalan dengan hukum dan kondisi nasional;
- (f) materi untuk jurnalis dan personel media lainnya tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender, termasuk penyebab dan faktor risiko yang mendasarinya, dengan menghormati kemandirian dan kebebasan berekspresi mereka; dan
- (g) kampanye publik yang bertujuan untuk mengembangkan tempat kerja yang aman, sehat, dan harmonis, bebas dari kekerasan dan pelecehan.



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

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

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