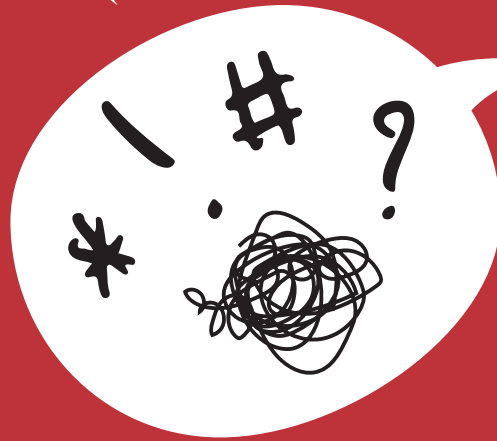


# KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA



**Panduan Pelatihan untuk Serikat  
Buruh tentang Konvensi ILO 190**

# INDEX

- 03 KATA PENGANTAR
- 04 PENDAHULUAN
- 05 TUJUAN PANDUAN
- 06 UNIT 1
  - Peran ilo
  - Apa yang dimaksud dengan konvensi ILO?
- 07 **MENGAPA C190 PENTING?**
  - Lembar sumber daya 1
  - Memperkenalkan topik
  - Pekerjaan ILO
  - Perjanjian ke-190
- 08 **UNIT 2**  
DEFINISI MENDASAR UNTUK MENGUBAH DUNIA KERJA
  - 2.1 Apa yang dimaksud dengan kekerasan dan pelecehan?
  - 2.2 Apa yang dimaksud dengan kekerasan atau pelecehan berbasis gender?
- 12 RINGKASAN UNIT
- 13 LEMBAR AKTIVITAS
- 14 LEMBAR SUMBER DAYA 2
- 15 **UNIT 3 / kekerasan di tempat kerja YANG MELAKUKAN KEKERASAN DI TEMPAT KERJA**
- 18 **SIAPA YANG PALING BERISIKO?**
- 19 **AKIBAT DARI KEKERASAN DAN PELECEHAN**
- 20 RINGKASAN UNIT
- 21 LEMBAR AKTIVITAS 2
  - Kekerasan di tempat kerja, penyebab dan akibatnya.
- 22 LEMBAR AKTIVITAS 3
  - Pelecehan seksual: Seberapa banyak yang Anda ketahui?
- 23 **PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA, SEBERAPA BANYAK YANG ANDA KETAHUI?**
- 24 JAWABAN. KUIS.
- 25 TAB SUMBER DAYA
- 26 **UNIT 4 / KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA DAN DUNIA KERJA**
  - Kekerasan dalam rumah tangga dapat mempengaruhi pekerjaan penderita dengan cara-cara berikut ini.
  - Di sisi lain, kekerasan dalam rumah tangga memengaruhi semua orang di tempat kerja.
- 27 TAB SUMBER DAYA
- 28 LEMBAR AKTIVITAS
- 29 **KASUS MARIA**
- 30 **UNIT 5 / KONVENSI ILO 190 DAN REKOMENDASI 206 TENTANG KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA**
- 36 LEMBAR AKTIVITAS
- 38 **TAB SUMBER DAYA / BIBLIOGRAFI DAN SUMBER DAYA**

## KATA PENGANTAR

Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 telah menjadi tonggak sejarah dalam perjuangan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan merupakan prestasi gerakan serikat pekerja, terutama serikat pekerja perempuan. Mereka mempromosikan, memperjuangkan, dan melobi untuk pengadopsian Konvensi ini sertamembawa pesan yang jelas yaitu: **kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak dapat ditoleransi.**

Menurut statistik PBB, 736 juta perempuan di seluruh dunia telah menjadi sasaran kekerasan fisik dan/atau seksual oleh pasangan intim, kekerasan non-pasangan, atau keduanya setidaknya sekali dalam hidup mereka. Dan meskipun 158 negara telah mengesahkan undang-undang tentang kekerasan dalam rumah tangga, dan 141 negara memiliki undang-undang tentang pelecehan seksual di tempat kerja, ini tidak berarti bahwa undang-undang tersebut sesuai dengan standar dan rekomendasi internasional atau diterapkan dan ditegakkan<sup>1</sup>.

**C190 dapat mengubah kehidupan karena untuk pertama kalinya dalam sejarah, sebuah konvensi telah mengabadikan hak setiap orang untuk mendapatkan dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan,** termasuk penguntitan, kekerasan berbasis gender, dan kekerasan dalam rumah tangga (yang secara langsung berdampak pada lingkungan kerja mereka yang terkena dampak).

Meskipun serikat pekerja mendorong ratifikasi dalam semakin banyak negara, kita tidak perlu menunggu untuk menggunakannya. Serikat pekerja dapat menerapkan C190 dalam perjanjian kerja bersama dan perjanjian global untuk mendorong perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.

**Serikat pekerja adalah bagian dari solusi, dan kami ingin perjanjian ini menjadi alat yang diterima secara global dalam memerangi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.**

Panduan ini menguraikan teknik-teknik dan kegiatan-kegiatan bagi **serikat pekerja untuk terus menjadi promotor perubahan.** Departemen Kesetaraan Kesempatan UNI percaya bahwa mendemokratisasikan informasi dan melatih lebih banyak pekerja adalah kunci untuk mempromosikan pemimpin serikat pekerja yang pada sebaliknya akan memobilisasi lebih banyak orang dalam perjuangan ini. Kita perlu melatih lebih banyak orang untuk membantu membongkar prasangka, stereotip, dan struktur kekuasaan, untuk membangun tempat kerja yang egaliter, inklusif, lebih aman, dan lebih terjamin; singkatnya, untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil dan lebih egaliter.

**Verónica Fernández Méndez**  
*Kepala Departemen Kesempatan yang Sama UNI Global Union*

1 - Fakta dan Angka: Mengakhiri Kekerasan Terhadap Perempuan. UN Women. <https://www.unwomen.org/>

## PENDAHULUAN

**Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja merupakan penyalahgunaan kekuasaan.** Kekerasan dan pelecehan terutama berdampak pada orang-orang yang berada dalam **pekerjaan yang paling rentan**, yang memiliki akses terbatas ke hak-hak mereka di bidang-bidang seperti kebebasan berserikat, tawar-menawar, pekerjaan yang layak, non-diskriminasi dan akses ke keadilan.

**Perempuan secara tidak proporsional mewakili dalam kelompok-kelompok ini**, dan sebagai hasilnya dari hubungan kekuasaan yang tidak setara, upah rendah, pekerjaan yang tidak menentu, dan kondisi lain yang meningkatkan kerentanan mereka, mereka lebih terpapar pada kekerasan.

Panduan ini dirancang untuk lokakarya dua hari atau kegiatan pelatihan, tetapi seperti semua materi yang diterbitkan oleh departemen, panduan ini terkait dengan dokumen dan kampanye lain yang telah berlangsung selama lebih dari satu dekade. Tujuan kami adalah agar serikat pekerja mengambil materi ini dan menjadikannya milik mereka sendiri dan menggunakannya secara keseluruhan atau sebagian, baik dalam program, lokakarya, video, kampanye, atau kegiatan diseminasi, promosi, dan pelatihan lainnya yang ditujukan kepada anggota, pelatih, pemimpin, atau perwakilan mereka, sesuai dengan kebutuhan lokal dan individu masing-masing organisasi.

Oleh karena itu, meskipun panduan ini berfokus pada Konvensi ILO 190, panduan ini menyediakan sumber daya dan tautan ke kampanye lain yang dapat berfungsi sebagai alat bantu bagi pelatih untuk mempelajari lebih dalam tentang isu-isu tertentu atau melakukan program yang lebih luas.



“*Serikat pekerja berjuang tanpa kelelahan untuk memenangkan Konvensi ini. Karena Konvensi ini telah diberlakukan, kita harus memastikan bahwa lebih banyak negara yang meratifikasinya dan bahwa Konvensi ini dilaksanakan dengan baik. Jalan masih panjang dan serikat pekerja perlu mendapatkan pengetahuan yang diperlukan yang akan memungkinkan mereka untuk mempraktekkan Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 sehingga semua orang yang bekerja hidup di dunia yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.*”

**Christy Hoffman**

Sekretaris Umum Serikat Pekerja Global UNI

## TUJUAN DARI PANDUAN

- Melatih dan mendidik anggota tentang apa yang dipahami sebagai kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dan apa hak-hak mereka.
- Jelaskan ruang lingkup dan pentingnya C190 dan Rekomendasi R206 yang menyertainya, khususnya bagi pekerja perempuan.
- Mendorong serikat pekerja untuk menggunakan instrumen-instrumen ini dan mengintegrasikannya ke dalam agenda perundingan serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama.
- Mendorong serikat pekerja untuk mendukung pekerjaan Federasi Serikat Pekerja Global dalam menegosiasikan perjanjian kerangka kerja global, untuk memasukkan bahasa yang didasarkan pada instrumen-instrumen ini (C190/R206).
- Membangun serikat pekerja yang lebih kuat, dengan anggota yang lebih baik yang dilengkapi dengan pengetahuan tentang hak-hak mereka dan mampu memobilisasi lebih banyak orang ke dalam aksi serikat pekerja dan pengorganisasian.

## PANDUAN INI BERISI

- Definisi konsep dan prinsip dasar yang termasuk dan digunakan dalam Konvensi dan Rekomendasi
- Lembar sumber daya untuk digunakan lokakarya / konferensi / kegiatan-kegiatannya
- Lembar aktivitas untuk aktivitas di tempat atau online.
- Sumber daya tambahan untuk meningkatkan alat bantu yang tersedia saat merencanakan pertemuan, kampanye atau pelatihan.



## unit 1 PERAN ILO

Organisasi Perburuhan Internasional (**ILO**) adalah **satu-satunya badan tripartit PBB**. Ini berarti bahwa ILO menyatukan pemerintah, pengusaha dan pekerja (diwakili oleh serikat pekerja), dengan tujuan menetapkan standar ketenagakerjaan, merumuskan kebijakan internasional dan mengembangkan program untuk mempromosikan pekerjaan yang layak bagi semua.

Serikat pekerja dan pengusaha sama-sama diwakili dengan masing-masing 25% suara. Pemerintah memiliki 50% dari sisa suara. Ini berarti

bahwa serikat pekerja memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai standar internasional yang baru.

Konferensi Perburuhan Internasional , (ILC), bertemu setahun sekali untuk mengadopsi standar perburuhan internasional yang baru, seperti konvensi.

## APA YANG DIMAKSUD DENGAN KONVENSI ILO?

**Ini adalah instrumen hukum yang disepakati oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja.** Ketika diratifikasi (ketika dimasukkan ke dalam undang-undang nasional) di suatu negara, maka konvensi ini mengikat secara hukum (wajib). Konvensi mendefinisikan dan menetapkan standar internasional tentang kebebasan berserikat, hak untuk bekerja, hak untuk berunding bersama, dan, dalam kasus C190, tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Oleh karena itu, pemerintah yang meratifikasi C190 harus menerapkan undang-undang, kebijakan, dan tindakan yang diperlukan untuk mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

**Standar perburuhan internasional didukung oleh sistem pemantauan** yang unik di tingkat internasional dan membantu memastikan bahwa negara-negara menerapkan konvensi yang mereka ratifikasi.<sup>2</sup>

Namun demikian, hal ini tidak mengecualikan penggunaan Konvensi 190 dan Rekomendasi 206 dalam perjanjian dan negosiasi kolektif kami untuk meningkatkan atau mengubah kebijakan, dan memperkuat pekerjaan kami dengan pengusaha untuk memastikan bahwa kebijakan kesehatan dan keselamatan mencakup kekerasan dan pelecehan, dan lebih khusus lagi kekerasan berbasis gender.

“

*Pengalaman kami sejauh ini adalah bahwa proses ratifikasi dan implementasi membutuhkan partisipasi dan aktivisme akar rumput, serta komitmen dan kepemimpinan feminis untuk memastikan bahwa Konvensi ini tidak hanya menjadi standar internasional yang steril, tetapi juga mengubah dunia kerja untuk kepentingan pekerja perempuan.*

**Patricia Nyman** - Presiden UNI Women

2 - <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>



## MENGAPA C190 BEGITU PENTING?

- Karena melindungi **semua pekerja** tanpa memandang status kontraktual mereka; pekerja magang, peserta magang, peserta pelatihan, pekerja yang pekerjaannya telah berakhir, sukarelawan, dan pencari kerja.
- Karena memiliki fokus yang kuat pada **kekerasan berbasis gender. Perempuan secara tidak proporsional terkena dampak kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.**
- Karena mencakup **semua sektor:** publik dan swasta, pedesaan dan perkotaan, ekonomi formal dan informal.
- Karena cakupannya adalah dunia kerja, yang mencakup lebih dari sekadar tempat kerja fisik.
- **Dan karena, untuk pertama kalinya, hal ini mencapai definisi, ruang lingkup dan pendekatan yang jelas, komprehensif dan terintegrasi,** untuk mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja di seluruh dunia; dengan menetapkan tanggung jawab yang jelas untuk pengusaha publik dan swasta, pekerja, organisasi dan pemerintah masing-masing; dan merumuskan strategi bersama untuk kolaborasi.

## Lembar Sumber Daya 1

### ▶▶ KAMI MENYAJIKAN TOPIK:

#### ● PEKERJAAN ILO

**Video.** <https://www.youtube.com/watch?v=UzrXr5lmLGO>

Durasi 5:30 menit

Versi bahasa Inggris <https://www.youtube.com/watch?v=dq0AxeDxpEI&t=7s>

#### ● KONVENSII 190

Video UNI

<https://www.youtube.com/watch?v=aTQIYXbiBnw>

Video-video ini bisa berfungsi sebagai pembuka aktivitas pelatihan tentang C190, memperkenalkan konsep-konsep dasar kepada khalayak sasaran yang akan dikembangkan nanti.



## unit 2

### DEFINISI MENDASAR UNTUK MENGUBAH DUNIA KERJA

Sebagaimana disebutkan di atas, pentingnya Konvensi 190 terletak pada pencantuman definisi yang jelas dan lengkap tentang apa yang merupakan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; sehingga membantu menghilangkan kemungkinan celah hukum di negara, perusahaan atau organisasi yang telah atau sedang mengeluarkan kebijakan dalam hal ini.

#### 2.1 Apa yang dimaksud dengan kekerasan? kekerasan dan pelecehan?

Konvensi 190 mengacu pada kekerasan dan pelecehan sebagai konsep tunggal yang meliputi kumpulan **dari perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima atau ancamannya, baik yang terjadi sekali atau berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.**





Biasanya, kekerasan dan pelecehan telah diidentifikasi sebagai agresi fisik atau verbal, namun demikian, hal ini datang dalam berbagai bentuk, misalnya:

- **Kekerasan fisik**
- **Kekerasan psikologis** (pelecehan verbal dan emosional), termasuk: pelecehan, intimidasi, ancaman, pelecehan verbal dan perilaku bermusuhan
- **Kekerasan online**, termasuk ancaman, penghinaan, komentar kasar, cyberbullying, cyberstalking, trolling, ujaran kebencian, komentar kasar, dan pengiriman gambar cabul.
- **Pelecehan seksual**
- **Penindasan dan pengeroyokan**
- **Kekerasan ekonomi**, termasuk pembatasan atau kontrol pendapatan, serta persepsi gaji yang lebih rendah untuk melakukan tugas yang sama.
- **Kekerasan institusional**, yang mencakup kondisi dan pengaturan kerja yang kasar, yang menyebabkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi.
- **Kekerasan dalam rumah tangga**, yang dilakukan dalam pernikahan, serikat de facto dan kemitraan; atau ketika berpacaran, dan termasuk hubungan saat ini atau hubungan yang sudah berakhir.
- **Kekerasan berdasarkan gender**, identitas gender dan orientasi seksual.
- **Kekerasan simbolik**, yang mengambil bentuk stereotip, pesan, ikon atau tanda yang mentransmisikan dan mereproduksi ketidaksetaraan dan diskriminasi terhadap perempuan dan anak perempuan.

## 2.2 Apa itu Kekerasan atau pelecehan berbasis gender?

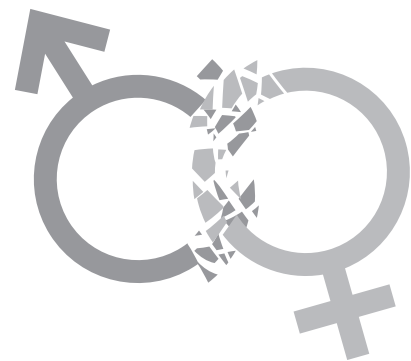
Salah satu pencapaian utama gerakan serikat pekerja adalah memastikan bahwa konvensi tersebut memasukkan **perspektif gender** tentang kekerasan, mendefinisikannya dan juga memasukkan pelecehan seksual sebagai salah satu jenisnya.



Menurut kata-kata Konvensi, istilah **"kekerasan dan pelecehan berbasis gender"** berarti kekerasan dan pelecehan yang ditujukan kepada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau yang mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual.

Perempuan dan keberagaman, (misalnya, orang-orang yang termasuk dalam komunitas LGBTI+), adalah yang paling terpengaruh oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan di luar.

Oleh karena itu, untuk memahami definisi yang diberikan oleh C190, pertama-tama kita harus menganalisisnya secara lengkap, karena definisi tersebut mengandung pengertian yang mungkin asing atau membingungkan bagi orang-orang yang dilatih.



## Apa itu Gender?

- Ini adalah gagasan-gagasan yang dipelajari setiap orang selama hidupnya tentang apa artinya menjadi seorang wanita dan/atau apa artinya menjadi seorang pria.
- Mereka bervariasi di setiap masyarakat dan menanggapi struktur budaya yang mengakar dan mendefinisikan hubungan kekuasaan.
- Mereka memberikan kepada masing-masing peran tertentu dan jenis sikap tertentu terhadap kehidupan, yang disajikan kepada kita sebagai "alami". Misalnya, anak laki-laki didefinisikan sejak masa kanak-kanak sebagai anak yang kuat, mandiri, tidak suka menonjolkan diri, dan aktif. Dengan demikian, di masa dewasa mereka menjadi bertanggung jawab untuk menyediakan uang, untuk menjadi sukses di luar keluarga, dll. Wanita, di sisi lain, didefinisikan oleh kepekaan mereka, bakat alami mereka untuk menjadi ibu dan kapasitas mereka untuk menahan diri. Peran sosial mereka Oditurunkan ke ranah pribadi, keluarga, pengasuhan anak, dll.
- Peran-peran yang diasosiasikan dengan maskulin lebih dihargai secara sosial daripada peran-peran yang diasosiasikan dengan feminin (kelemahan, sensitivitas, ketakutan). Semua hubungan antar manusia dilalui oleh representasi ini dan penilaian yang tidak setara antara feminin dan maskulin ini dipertahankan dan direproduksi di semua bidang kehidupan, misalnya, di dunia kerja.
- Penilaian-penilaian inilah yang seringkali mendasari diskriminasi, pengucilan dan kekerasan serta pelecehan terhadap mereka yang tidak "sesuai" dengan definisi gender yang dibangun masyarakat.

Memahami bahwa definisi kita tentang dunia bukanlah "normal" atau "alamiah" tetapi merupakan jaringan konsepsi yang dibangun secara sosial adalah langkah pertama menuju perubahan. Meninjau kembali cara-cara yang sudah mapan dalam mendefinisikan peran dan hubungan dalam organisasi kita merupakan hal mendasar untuk memasukkan perspektif gender<sup>3</sup> ke dalam pekerjaan kita dan memahami terjadinya kekerasan. Pekerjaan harus dimulai dengan setiap orang menemukan dan mengenali diri mereka sendiri sebagai agen perubahan dan memodifikasi perilaku stereotip mereka sendiri. Melihat diri sendiri dan melihat dengan keterbukaan.

## IDENTITAS GENDER DAN ORIENTASI SEKSUAL

Konsep **jenis kelamin** mengacu pada karakteristik biologis seseorang, yang dapat digambarkan sebagai perempuan, laki-laki atau interseks. Orang interseks terlahir dengan karakteristik fisik, hormonal atau genetik yang tidak sepenuhnya perempuan atau laki-laki sepenuhnya, atau mereka memiliki kombinasi keduanya. Menjadi interseks tidak menentukan identitas gender tertentu.<sup>4</sup>

**Identitas gender** adalah rasa identitas, penampilan, tingkah laku, atau karakteristik lain yang terkait dengan gender seseorang. Orang dapat mengidentifikasi diri sebagai pria, wanita, pria dan wanita pada saat yang sama, atau bukan pria maupun wanita.

**Orientasi seksual** mengacu pada kapasitas setiap orang untuk merasakan ketertarikan emosional, afektif, dan seksual yang mendalam kepada orang lain yang berbeda jenis kelamin/jenis kelamin atau dari jenis kelamin/jenis kelamin yang sama atau lebih dari satu jenis kelamin/jenis kelamin, dan untuk memasuki hubungan intim dan seksual dengan mereka.<sup>5</sup> Perlu dicatat bahwa orang mengadopsi.

Konvensi sosial tertentu karena masyarakat sendiri telah menyebutnya "dapat diterima", tetapi ini tidak berarti bahwa mereka yang tidak mengadopsi konvensi ini harus berubah, (misalnya orientasi seksual dan / atau identitas gender mereka).

**Yang harus diubah adalah sikap sosial negatif yang menstigmatisasi dan mendiskriminasi mereka yang tidak sesuai dengan stereotip atau peran gender ini.**

“

Saya telah memutuskan untuk tidak menunjukkan identitas gender saya kepada sebagian besar teman sebaya atau pemimpin serikat pekerja saya karena prasangka mereka dan kurangnya dukungan aktif.”

*Responden AS Sektor Media dan Hiburan*<sup>6</sup>

3 - Panduan Kesetaraan Gender. Persatuan global Uni.

4 - TIDAK UNTUK DISKRIMINASI Panduan UNI LGBTI+

[https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguideo%20lgbti\\_es.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguideo%20lgbti_es.pdf)

5 - Panduan Bahasa Non-seksis Perempuan PBB [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

6 - Laporan tentang hak dan persepsi pekerja LGBTI+. Uni serikat global

[https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI\\_Workers\\_Rights\\_and\\_Perceptions\\_Report\\_es.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_es.pdf)

## Ringkasan unit

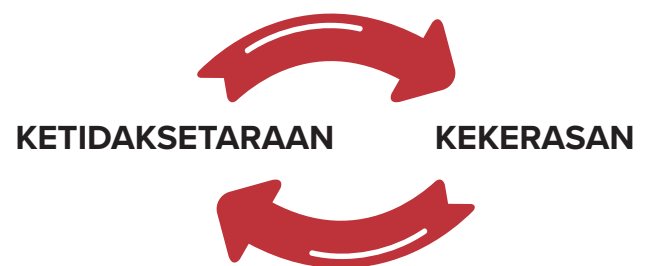
Dalam semua masyarakat manusia, ada berbagai bentuk pelaksanaan kekuasaan. Hubungan kekuasaan selalu melibatkan ketidaksetaraan, yang bisa terjadi antara dua orang, antara komunitas dan bahkan antar negara. Beberapa ekspresi dari relasi kekuasaan ini mengarah pada menganggap kelompok tertentu sebagai "inferior" karena alasan seperti etnis, gender, atau identitas seksual.

Siapa pun yang memiliki kapasitas untuk menjalankan kekuasaan atas orang lain, memiliki sumber daya yang lebih banyak daripada mereka yang, dalam persamaan ini, akan berada di posisi bawahan.

**Kekerasan dan pelecehan berbasis gender memanifestasikan dan melanggengkan hubungan kekuasaan yang tidak setara secara historis antara perempuan dan laki-laki.** Penilaian maskulin atas feminin memiliki dampak yang berbeda pada perkembangan masyarakat menurut gender karena menempatkan perempuan pada posisi yang kurang menguntungkan; menempatkan mereka pada posisi subordinat sehubungan dengan rekan-rekan pria mereka; menghalangi akses mereka ke hak-hak politik, sosial, budaya, dan ekonomi; dan menghalangi mereka untuk menjalani kehidupan yang utuh.

Meskipun kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan lebih luas, denaturalisasi peran gender membantu kita untuk memikirkan ketidaksetaraan sosial yang dihadapi oleh laki-laki, anak laki-laki, dan remaja yang juga ditempatkan pada posisi subordinat karena mereka tidak sesuai dengan peran dan stereotip gender.

**Memutus siklus berarti menghilangkan ketidaksetaraan yang memungkinkan munculnya kekerasan. Dan dengan menghilangkan kekerasan, itu berarti membongkar hubungan kekuasaan yang tidak setara yang menopangnya.**



## ▶▶ LEMBAR AKTIVITAS

### ■● Penyebab kekerasan dan kekerasan berbasis gender:

#### KEGIATAN 1

» **TUJUAN: UNTUK** merefleksikan keyakinan kita sendiri dan model-model budaya di mana kita hidup dan yang dapat menganggap orang pada peran tertentu.

Menganalisis e gagasan-gagasan sendiri dan bagaimana gagasan-gagasan itu dapat direvisi dan dimodifikasi ketika kita merefleksikannya.

» **DURASI KEGIATAN:** 1 jam

#### » **BAHAN**

Video "Putuskan lingkaran! melawan kekerasan gender"

<https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ&t=2s>

- Tempat di mana Anda dapat memproyeksikan video
- Kartu pos atau kartu kertas dalam dua warna
- Tempat di mana Anda bisa menggantung/ menempelkan kartu/posnya
- Pulpen/pensil

#### » **PROSEDUR**

Sebelum memproyeksikan video ke publik, bagikan 5 kartu/pos satu warna dan 5 kartu warna lain kepada setiap anggota kelompok. Dalam satu kartu warna, peserta harus menuliskan karakteristik yang umumnya dikaitkan dengan laki-laki, termasuk perilaku dan peran. Pada kartu warna lain, mereka harus melakukan hal yang sama untuk perempuan.

Setelah ini selesai, moderator akan menempelkan kartu-kartu tersebut dalam dua kolom, satu untuk pria dan satu untuk wanita, dan membuatnya terlihat oleh seluruh kelompok.

\*jika kegiatan dilakukan secara online, setiap anggota akan menuliskan karakteristik dalam dua kolom pada selembar kertas dan moderator akan

menuliskan karakteristik dalam dua kolom dan kemudian akan membagikannya dengan kelompok).

Setelah video ditayangkan, kelompok akan kembali mendiskusikan daftar yang telah dibuat sebelumnya.

#### » **PERTANYAAN PANDUAN**

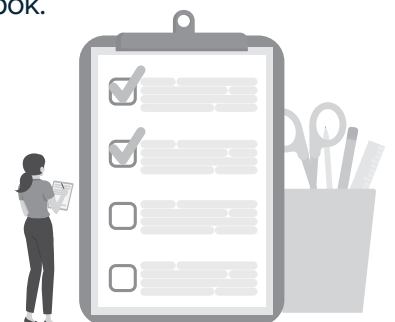
Apa pendapat kelompok tentang daftar ini?

Apakah mereka akan mengubah sesuatu? Hal-hal apa? Mengapa?

Apakah ada karakteristik yang hanya muncul pada satu sisi dan tidak pada sisi lainnya? Mungkin karakteristik tersebut merupakan karakteristik dari kedua kolom? Apakah mereka diatribusikan kepada masing-masing karena jenis kelamin mereka atau apakah mereka merupakan stereotip gender yang dipaksakan oleh masyarakat? Karakteristik dan peran yang diberikan kepada masing-masing jenis kelamin,

Apakah mereka setara dalam kaitannya dengan kekuasaan, atau adakah karakteristik, peran, atau perilaku yang memiliki kekuasaan lebih besar, atau yang menghasilkan lebih banyak sumber daya? Bagaimana perbedaan kekuasaan ini berkontribusi pada ketidaksetaraan gender dan kekerasan?

Akhirnya, rangkuman kelompok tentang apa yang didiskusikan akan dibuat, dan penyebab kekerasan gender dalam masyarakat kita akan dituliskan untuk seluruh kelompok.





## Lembar Sumber Daya 2

- **Bagaimana maskulinitas didefinisikan dalam masyarakat kita dan bagaimana laki-laki dapat mendorong perubahan untuk menghilangkan ketidaksetaraan gender dan kekerasan:**

Video "Apakah Anda Cukup Jantan?" <https://www.youtube.com/watch?v=GBFwwwcQcD4>

- **Kekerasan yang paling halus: kekerasan simbolis.**

**Video:** <https://youtu.be/V8ydfYNSFBM>

Video ini dengan jelas menunjukkan bagaimana stereotip gender direproduksi di media dan tetap sama seperti 50 tahun yang lalu, mereproduksi ketidaksetaraan dan menghasilkan kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan.

Panduan tentang kekerasan simbolik dan media terhadap perempuan dan anak perempuan

[https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/PROGRAMA\\_UNI\\_violencia\\_es.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/PROGRAMA_UNI_violencia_es.pdf)

- **Komunitas LGBTI+ adalah salah satu kelompok yang paling terdampak oleh kekerasan berbasis gender**

**TIDAK UNTUK DISKRIMINASI - Panduan UNI LGBTI+**

[https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguide%20lgbti\\_es.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguide%20lgbti_es.pdf)

Laporan tentang hak-hak dan persepsi pekerja LGBTI+

[https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI\\_Workers\\_Rights\\_and\\_Perceptions\\_Report\\_en.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_en.pdf)

## unit 3 KEKERASAN DI TEMPAT KERJA

Seperti yang telah kita lihat, **kekerasan dan pelecehan muncul dari hubungan kekuasaan yang tidak setara**, di mana mereka yang memiliki lebih banyak kekuasaan menggunakannya untuk melawan mereka yang memiliki lebih sedikit kekuasaan.

Dalam dunia kerja, ada sistem hubungan hierarkis yang diciptakan oleh berbagai peran yang dimiliki orang dalam organisasi. Peran-peran ini memberikan kekuasaan yang lebih besar kepada beberapa orang daripada yang lain. Ini bukan berarti bahwa hirarki dalam perusahaan secara inheren merupakan generator kekerasan. Tetapi ketidaksetaraan ini, yang juga dilintasi oleh ketidaksetaraan lain, seperti ketidaksetaraan berdasarkan gender, etnis, atau orientasi seksual, dapat menyebabkan kekerasan dan pelecehan terhadap mereka yang memiliki kekuasaan lebih rendah.

Intimidasi dan intimidasi<sup>7</sup> adalah bentuk kekerasan di tempat kerja yang paling umum, dan meskipun dapat terjadi di antara rekan kerja dengan pangkat yang sama, namun umumnya muncul di antara pekerja dengan hierarki yang berbeda.

Di sisi lain, ada pekerjaan di mana pekerja tidak memiliki hak-hak dasar atau lebih tidak terlindungi karena situasi pekerjaan mereka, seperti pekerja informal, sementara atau kontrak, pekerja rumah tangga, sukarelawan, magang, dll.

Ketika orang mengalami diskriminasi atau ketidaksetaraan karena lebih dari satu alasan (misalnya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan etnis pada saat yang sama), hal ini menciptakan jenis diskriminasi interseksional yang harus diperhitungkan oleh serikat pekerja ketika mempromosikan kebijakan inklusi dan kesetaraan. Orang-orang yang terkena dampak diskriminasi ganda ini menemukan diri mereka berada di tempat ketidaksetaraan yang lebih besar yang meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.

Perempuan adalah yang paling banyak terwakili dalam jenis pekerjaan yang tidak menentu ini, dan karenanya lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan.

➤ **Di seluruh dunia, wanita berpenghasilan lebih rendah daripada pria. Di kebanyakan negara, wanita rata-rata hanya memperoleh 60 hingga 75 persen dari upah pria.<sup>8</sup>**

➤ **Perempuan lebih cenderung bekerja sebagai pekerja berupah rendah dan dalam pekerjaan perawatan yang tidak dibayar; mereka lebih cenderung terlibat dalam aktivitas dengan produktivitas rendah dan bekerja di sektor informal, dan lebih kecil kemungkinannya untuk pindah ke sektor formal daripada laki-laki.**

➤ **Perempuan memiliki tanggung jawab yang tidak proporsional untuk pekerjaan perawatan tak dibayar yang mereka berikan kepada orang lain. Wanita menghabiskan antara 1 hingga 3 jam lebih banyak daripada pria untuk pekerjaan rumah tangga; antara 2 hingga 10 kali lebih banyak waktu per hari untuk pengasuhan (untuk anak-anak, lansia, dan orang sakit), dan antara 1 hingga 4 jam lebih sedikit per hari untuk kegiatan pasar.<sup>9</sup>**

7 - Meskipun istilah 'penindasan' dan 'pelecehan moral' sering digunakan secara bergantian, namun dalam literatur khusus, penindasan terutama mengacu pada pelecehan individu, sementara pelecehan moral mengacu pada sekelompok pekerja yang bersatu untuk melecehkan atau menyalahgunakan seorang pekerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat, bebas dari kekerasan dan pelecehan. ILO 2020  
8 - Portal Data Gender Bank Dunia. <http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>  
9 - Laporan Pembangunan Manusia, 2012, hlm. 80.

## YANG MELAKUKAN KEKERASAN DI TEMPAT KERJA

Mereka yang melakukan kekerasan bisa menjadi bagian dari organisasi atau di luar organisasi. Kuncinya adalah untuk mengetahui mekanisme apa yang memungkinkan orang lain melakukan kekerasan yang berasal dari hubungan kekuasaan yang tidak setara.

### ➤ KEMUNGKINAN AGRESOR:

majikan, manajer, supervisor, rekan kerja, kolega, dll.

Lebih umum dalam pekerjaan yang melibatkan layanan pelanggan, (ritel, pariwisata, perhotelan, perawatan kesehatan, dll).

pelanggan, pasien, kontak bisnis, pemasok dan masyarakat umum.

Distribusi dan organisasi kerja; lingkungan kerja; dan kebijakan dan tindakan kerja, bahkan yang telah dibuat untuk mencegah dan melindungi; dapat membantu menentukan apakah tempat kerja telah dipenuhi oleh kekerasan.

Kurangnya mekanisme pengaduan dan keluhan yang jelas serta hambatan untuk bergabung dengan serikat pekerja dapat menciptakan kondisi untuk berkembangnya kekerasan dan pelecehan.

## Cara-cara di mana kekerasan dilakukan

Kisaran praktik penyalahgunaan di tempat kerja sangat besar.

### Mereka termasuk:

- pengaturan kerja yang genting
- tidak memberikan izin untuk libur kepada orang yang
- bekerja dalam isolasi
- menahan informasi
- Menugaskan tugas yang tidak bertepatan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut
- menuntut tujuan dan tenggat waktu yang mustahil
- pengawasan atau pemantauan yang berlebihan
- Memaksa orang untuk bekerja pada jam kerja yang tidak tepat dan tidak perlu, (yang dapat membuat perjalanan ke/dari tempat kerja menjadi lebih berbahaya, terutama bagi wanita)
- memaksa perjalanan yang tidak perlu
- tidak membiarkan mereka menggunakan kamar mandi
- Menahan dokumen seperti paspor (kasus umum untuk migran dan pekerja rumah tangga)





- kekerasan fisik (segala bentuk agresi yang mempengaruhi integritas fisik seseorang),
- kekerasan psikologis (penghinaan, pelecehan, penghinaan, ketidakpedulian atau pengabaian)
- kekerasan digital
- pelecehan seksual, (setiap tindakan seksual,
- upaya untuk melakukan tindakan seksual, komentar atau rayuan seksual yang tidak diinginkan, atau tindakan untuk memasarkan atau menggunakan seksualitas seseorang melalui paksaan oleh orang lain, terlepas dari hubungan orang tersebut dengan korban, [...]) (WHO, 2002, hal. 161).
- kekerasan dalam rumah tangga (lihat Unit 4)

Jika kita memikirkan daftar ini dari perspektif gender, yaitu, jika kita menambahkan situasi kekuasaan yang tidak setara dalam suatu organisasi, struktur yang tidak setara antara pria dan wanita yang berasal dari lingkungan sosial, kita akan memahami mengapa wanita adalah yang paling rentan terhadap kekerasan dan pelecehan.<sup>10</sup>

Bukti menunjukkan bahwa perempuan yang memasuki pekerjaan yang secara tradisional tidak "feminin" atau mendapatkan posisi tinggi sering menghadapi kekerasan dan pelecehan.

Ketika perempuan melaporkan insiden-insiden ini, mereka sering kali dibungkam, diabaikan, atau tidak dipercayai; keseriusan serangan mungkin diminimalkan; atau mereka diberitahu bahwa apa yang mereka derita tidak lebih dari "lelucon" atau "pujian", terutama dalam kasus pelecehan seksual.

Ini adalah sebabnya mengapa banyak wanita takut melaporkan kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, (dan di luar tempat kerja juga, karena kenyataan meminimalkan atau tidak dipercayai cerita wanita adalah hal yang umum di masyarakat).

Pada umumnya, orang yang mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja takut untuk mengadukan penyerang mereka karena takut kehilangan pekerjaan, diejek di depan orang lain, atau menambah penderitaan mereka.

.....  
<sup>10</sup>- Dan seperti yang telah kami jelaskan sebelumnya, orang-orang yang termasuk dalam komunitas LGBTI+

## Siapa yang paling berisiko?

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dapat muncul di sektor, industri atau bidang apa pun, tetapi, seperti halnya perspektif gender berguna untuk memikirkan di mana perempuan lebih rentan, dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan, jenis pekerjaan dan kerentanan pekerjaan tertentu, membantu kita untuk memikirkan di mana kekerasan dapat muncul dengan lebih mudah.

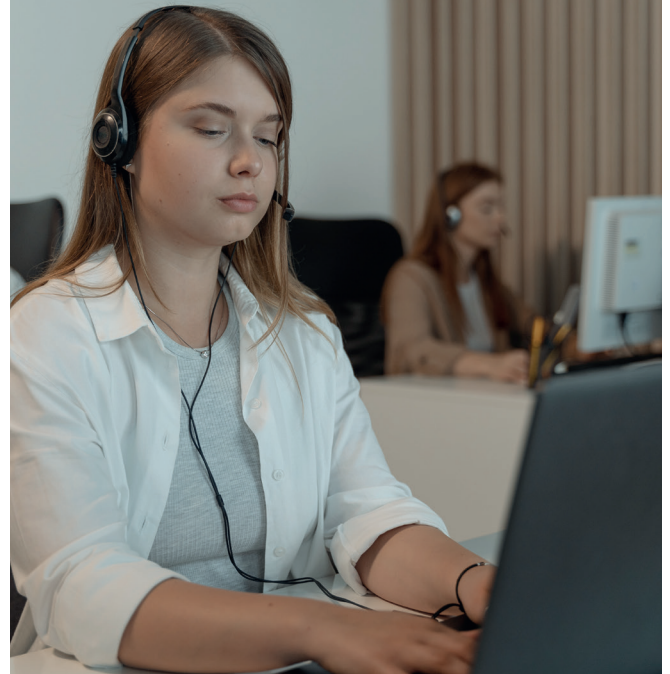
Pekerjaan yang mencakup layanan pelanggan/pasien/klien berpotensi tidak aman, jika tidak ada kebijakan pencegahan. Kekerasan dan ancaman dari pelanggan adalah hal yang umum terjadi di sektor ritel, perbankan, dan keamanan.

Di sisi lain, pekerjaan yang berlangsung di **ranah domestik** atau di mana orang sendirian juga lebih berisiko. Ini adalah kasus pekerjaan perawatan, serta pekerjaan layanan rumah tangga, yang juga sangat feminin.

Pekerjaan yang dilakukan secara **online**, misalnya, di media, berisiko lebih besar mengalami cyberbullying, atau kekerasan dan pelecehan digital.

Kondisi kerja yang tidak aman, jam kerja yang tidak aman, dan pekerjaan yang didominasi sebagian besar oleh laki-laki, semuanya merupakan variabel yang membuat tempat kerja lebih berisiko.

Akhirnya, **bentuk diskriminasi interseksional**<sup>11</sup>, seperti yang didasarkan pada kelas, ras, usia, status migrasi atau status disabilitas, dapat menempatkan orang pada risiko kekerasan dan pelecehan yang lebih besar, dan mengalami kesulitan dalam mengakses dukungan yang mereka butuhkan.



<sup>11</sup> Ini mengacu pada situasi di mana berbagai faktor diskriminasi berinteraksi secara bersamaan, menghasilkan bentuk diskriminasi tertentu. Contohnya adalah diskriminasi yang dialami oleh seorang wanita Roma, yang dihasilkan dari kombinasi gender dan kelompok etnis, dan yang menghasilkan hasil yang khas dan unik, berbeda dari diskriminasi yang dialami oleh wanita non-Roma dan pria Roma." Diskriminasi ganda: perspektif dari hukum hak asasi manusia internasional: kasus perempuan migran. ECLAC 2016

## Akibat dari kekerasan dan pelecehan

"...kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja mempengaruhi kesehatan psikologis, fisik dan seksual seseorang, martabat, serta lingkungan keluarga dan sosial ...." (C190)

Mereka yang mengalami kekerasan dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental sebagai akibat dari situasi ini.

### ➤ Konsekuensi kesehatan mental

Kemarahan, kecemasan, syok, ketakutan dan stres, gangguan stres pasca trauma, depresi dan kecemasan.

Hilangnya motivasi, moral dan keinginan untuk menjadi produktif.

Kehilangan kepercayaan diri dan harga diri, perasaan terisolasi.

### ➤ Konsekuensi kesehatan fisik

Gangguan tidur, sakit kepala dan migrain, peningkatan risiko penyakit jantung, gangguan pencernaan, penurunan kekuatan fisik dan ketidaknyamanan muskuloskeletal, yang semuanya terkait dengan kecemasan dan stres

### ➤ Konsekuensi kesehatan seksual dan reproduksi

Cedera fisik langsung, atau bahkan kehilangan nyawa karena serangan fisik, pemerkosaan atau bunuh diri

Dan karena setiap orang adalah bagian dari tatanan sosial, kekerasan dan pelecehan juga memiliki konsekuensi dalam pekerjaan dan lingkungan sosial mereka.

### ➤ Pekerjaan/Sosial

-Ketidakhadiran, kinerja yang berkurang, kehilangan minat, dll.

-Isolasi sosial

-Takut pada pelanggan atau masyarakat pada umumnya.

Ketidakhadiran atau kinerja yang buruk dari orang yang terkena dampak dapat mengakibatkan rekan kerja harus menanggung beban kerja yang meningkat.

### ➤ Biaya bagi pemberi kerja.

-Pergantian staf yang tinggi, ketidakhadiran, peningkatan cuti sakit, dan biaya disabilitas jangka panjang

-Meningkatnya risiko kesalahan dan kecelakaan

-Moral, kinerja, produktivitas dan motivasi yang rendah.

-Biaya hukum termasuk investigasi, pertanggungjawaban dan penyelesaian kasus

-Biaya reputasi dengan pelanggan yang mengalami kualitas layanan yang lebih rendah

### ➤ Biaya untuk Negara

-Biaya rehabilitasi jangka panjang untuk korban selamat

-Tunjangan pengangguran dan bantuan sosial serta rehabilitasi

-Biaya pengadilan dan Biaya Pidana

-Perawatan kesehatan dan konseling

-Kehilangan PDB (Produk Domestik Bruto) dari pekerja yang tidak mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan

“

*Anggota kami sering menjadi korban pelecehan publik. Kami ingin pengusaha yang berkomitmen untuk mengakhiri pelecehan dan kekerasan. Kami sedang mencari langkah-langkah yang akan memasukkan masalah ini sebagai masalah yang harus diperjuangkan dalam industri secara jangka panjang dan berkelanjutan”.*

**Julia Fox**

*Wakil Sekretaris Nasional,  
SDA Australia*

## Ringkasan unit

Agar kekerasan dapat dilanggengkan, diperlukan dua komponen: harus ada ketidaksetaraan sumber daya dan ketidaksetaraan ini harus digunakan sebagai alat untuk menyakiti atau mengancam orang lain.

Di tempat kerja sudah ada sistem hierarki yang memberikan peran yang berbeda kepada orang-orang dan kekuasaan yang lebih atau kurang.

Ketika ketidaksetaraan dan relasi kekuasaan tertentu bertemu, orang lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan.

Kekerasan memiliki banyak bentuk dan mereka yang melakukannya bervariasi dan beragam, tetapi mereka selalu mereplikasi struktur ketidaksetaraan dalam sumber daya dan kekuasaan, yang memungkinkan mereka untuk melakukan kekerasan dan pelecehan.

Inilah sebabnya mengapa perlu untuk mengadopsi

Bekerja di lingkungan yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, selain merupakan hak asasi manusia yang harus dinikmati semua orang, juga akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas bagi perusahaan dan perbaikan bagi masyarakat; mengubahnya menjadi lebih sejahtera, lebih adil dan egaliter.

“

*hukum, peraturan dan kebijakan yang menjamin hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk bagi pekerja perempuan, serta bagi pekerja dan orang lain yang termasuk dalam satu atau lebih kelompok rentan atau kelompok yang berada dalam situasi kerentanan yang terkena dampak tidak proporsional dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja”.*

**Pasal 6 dari Perjanjian 190**

## ▶▶ LEMBAR AKTIVITAS 2

### ■● Kekerasan di tempat kerja, penyebab dan akibatnya.

» **TUJUAN:** Untuk mendiskusikan dan merefleksikan elemen-elemen yang diperlukan untuk adanya kekerasan di tempat kerja, dan untuk mendeteksi bentuk-bentuk yang terjadi dalam organisasi.

» **PROSEDUR**  
Tampilkan video: Kekerasan sedang bekerja  
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Bagilah peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Beri mereka salinan pertanyaan-pertanyaan berikut ini untuk didiskusikan, kemudian bagikan dan diskusikan jawabannya.

#### » PERTANYAAN PANDUAN

1. Apa saja jenis kekerasan dan pelecehan yang dihadapi oleh pekerja di sektor, pekerjaan, atau tempat kerja Anda (misalnya, kekerasan fisik, kekerasan psikologis, pelecehan seksual)?
2. Siapa pelaku kekerasan, mengapa?
3. Siapa saja orang-orang yang terkena dampak? Siapa di sektor kita yang paling rentan atau menghadapi risiko terbesar?
4. Ketidaksetaraan kekuasaan apa yang menyebabkan kekerasan dan pelecehan ini?
5. Pengaturan, sistem dan struktur kerja apa yang meningkatkan kemungkinan terjadinya kekerasan?
6. Apa dampaknya terhadap korban?
7. Apa dampaknya terhadap tempat kerja, serikat pekerja, dan komunitas kita?
8. Tindakan apa yang bisa diambil agar situasi ini tidak terus berlanjut?



## ▶▶ LEMBAR AKTIVITAS 3

### ■● Pelecehan seksual: Seberapa banyak yang Anda ketahui?

» **TUJUAN:** Untuk meningkatkan kesadaran akan salah satu kasus kekerasan terhadap perempuan yang paling banyak terjadi di tempat kerja: pelecehan seksual. Untuk merefleksikan seberapa banyak yang kita ketahui tentang topik ini dan menjawab pertanyaan dan keraguan.

» **BAHAN**

- Salinan kuesioner dan lembar jawaban.
- Pulpen/pensil

» **PROSEDUR**

Tampilkan video berikut  
<https://www.youtube.com/embed/HuOzollf3Rw>

Kemudian, sebarkan kuesioner berikut di antara para peserta.

Setelah semua orang menjawab secara individu, pelatih akan memberikan jawaban yang benar kepada seluruh kelompok. (Tidak perlu bagi setiap orang untuk berbagi jawaban mereka, idenya adalah agar setiap peserta merefleksikan pengetahuan mereka).

Setelah ini selesai, setiap orang akan mendiskusikan apakah mereka menyadari apa yang merupakan pelecehan seksual dan apa yang tidak. Setiap keraguan yang mungkin dimiliki kelompok akan dijawab.



## ● Pelecehan seksual di tempat kerja, seberapa banyak yang Anda ketahui?

Jawaban Anda bersifat pribadi dan rahasia. Jawaban Anda tidak perlu dibagikan kepada siapa pun.

- 1. Keseriusan pelecehan seksual telah dibesar-besarkan. Sebagian besar kasus yang disebut pelecehan sebenarnya merupakan bentuk sanjungan di antara sesama pekerja.  
Benar / Salah
- 2. Jika seseorang hanya membuat lelucon tentang seks atau konotasi seksual dan tidak bermaksud menyinggung atau membuat kesal orang lain, maka tidak dapat dianggap sebagai pelecehan seksual.  
Benar / Salah
- 3. Jika seseorang tidak mengeluh tentang perilaku yang menyinggung, mungkin karena perilaku tersebut diterima dan bukan merupakan pelecehan.  
Benar / Salah
- 4. Pelecehan seksual di tempat kerja dapat terjadi:
  - Di tempat kerja
  - Pada acara sosial yang berhubungan dengan pekerjaan
  - Antara orang-orang yang berbagi tempat kerja yang sama
  - Di antara kolega di luar pekerjaan
  - Pada konferensi, kursus pelatihan atau pertemuan
  - Semua hal di atas
- 5. Siapa yang bisa melakukan pelecehan seksual di tempat kerja? (Periksa jawaban yang benar)
  - Pengelola atau orang dengan posisi hierarki yang berbeda
  - Rekan kerja di tingkat mana pun
  - Pelanggan
  - Anggota dari jenis kelamin yang sama
- 6. Pelecehan seksual hanya berdampak pada perempuan  
Benar / Salah
- 7. Cara terbaik untuk menghentikan pelecehan seksual adalah dengan mengabaikannya dan pelecehan itu akan hilang.  
Benar / Salah
- 8. Jika seseorang telah menerima rayuan seksual dari seseorang di masa lalu, dia tidak dapat melaporkan orang yang sama atas pelecehan seksual di masa depan.  
Benar / Salah
- 9. Jika seorang wanita mengenakan pakaian yang terbuka, dia tidak bisa mengeluh tentang pelecehan seksual.  
Benar / Salah
- 10. Pandangan atau gerakan vulgar bukan merupakan pelecehan seksual. Anda harus menyentuh atau mengatakan sesuatu secara fisik kepada orang lain.  
Benar / Salah
- 11. Ancaman oleh seorang manajer untuk melakukan pembalasan terhadap bawahan jika dia menolak rayuan seksual dapat merupakan pelecehan seksual meskipun ancaman tersebut tidak pernah dilakukan.  
Benar / Salah
- 12. Pelecehan seksual bisa terjadi melalui e-mail atau jejaring sosial.  
Benar / Salah
- 13. Hubungan romantis antara manajer dan bawahan adalah pelecehan seksual.  
Benar / Salah
- 14. Seseorang yang menyentuh orang lain dengan cara seksual hanya sekali tidak dapat dianggap bersalah melakukan pelecehan seksual.  
Benar / Salah
- 15. Jika rekan kerja menggantung poster yang eksplisit secara seksual di area kerja Anda, itu adalah hak Anda.  
Benar / Salah

## JAWABAN. KUIS.

### 1. SALAH

Pelecehan seksual tidak ada hubungannya dengan godaan atau ketertarikan sosial yang tulus; sebaliknya, pelecehan seksual bersifat ofensif, dan sering kali menakutkan dan menghina penerimanya.

### 2. SALAH

Masalah utama dalam menentukan apakah pelecehan seksual terlibat atau tidak adalah cara perilaku yang dimaksud dirasakan dan dialami oleh penerima, terlepas dari niat pelaku.

### 3. SALAH

Sebagian besar korban menyimpan insiden tersebut untuk diri mereka sendiri karena mereka sering berada dalam situasi yang rentan. Dalam banyak kasus, korban takut merusak karier mereka atau bahkan kehilangan pekerjaan jika mereka melaporkan pelecehan.

### 4. SEMUA HAL DI ATAS

### 5. SEMUA BENAR

### 6. SALAH

Wanita secara tidak proporsional terkena dampak pelecehan seksual di tempat kerja, tetapi hal ini juga berdampak pada pria; terutama mereka yang dianggap oleh masyarakat tidak sesuai dengan stereotip pria yang berlaku.

### 7. SALAH

Pelecehan seksual bukan tentang seks. Ini adalah tentang kekuasaan. Jika korban tidak melaporkan pelaku pelecehan, dia akan terus terlibat, dan bahkan mempercepat, jenis perilaku ini.

### 8. SALAH

Pelecehan seksual adalah perhatian seksual yang tidak diinginkan. Hanya karena hal itu diterima pada suatu waktu, tidak berarti bahwa hal itu tidak dapat menyinggung atau mengintimidasi orang yang sama di kemudian hari.

### 9. SALAH

Pelecehan seksual tidak pernah menjadi kesalahan korban. Satu-satunya yang bertanggung jawab adalah pelaku pelecehan. Pakaian yang dipilih orang untuk mengekspresikan individualitas tidak dapat digunakan sebagai alasan untuk membenarkan jenis perilaku ini.

### 10. SALAH

Pelecehan seksual lebih dari sekedar tindakan fisik menyentuh seseorang. Perilaku ini dapat mencakup gerakan tubuh, komentar, pandangan atau lirik eksplisit dan pertanyaan yang mengganggu tentang kehidupan pribadi.

### 11. BENAR

Benar. Jika ancamannya signifikan dan parah, maka hal itu bisa dianggap sebagai pelecehan seksual.

### 12. BENAR

Jika seorang pekerja melecehkan pekerja lainnya, atau jika pasien/klien melecehkan seorang pekerja, tidak masalah jika itu terjadi melalui media sosial, email, telepon atau di luar tempat kerja. Perilaku ini tetap merupakan pelecehan dan merupakan masalah di tempat kerja yang harus ditanggapi dengan serius.

### 13. SALAH

Hubungan romantis membedakan momen dan situasi dalam hubungan intim antara orang-orang yang memiliki ikatan sentimental.

### 14. BENAR

Satu insiden kontak yang tidak diinginkan mungkin cukup menyinggung untuk dianggap sebagai pelecehan seksual.

### 15. SALAH

Pelecehan seksual dapat mencakup screensaver, foto, kalender, atau benda-benda yang menyinggung orang lain.



## Tab Sumber Daya



- Panduan serikat pekerja untuk mencegah dan memerangi pelecehan seksual di tempat kerja. <https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/8m/booklet1-8-of-march-es.pdf>
- Panduan Serikat Pekerja untuk Mencegah dan Memerangi Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. AKTIVITAS DAN BUKLET SUMBER DAYA  
<https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/8m/booklet2-8-of-march-es.pdf>

## unit 4 KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA DAN DUNIA KERJA

Secara historis, kekerasan dalam rumah tangga telah ditangani sebagai masalah pribadi. Namun, sebagai hasil kerja serikat pekerja dan organisasi sosial, menjadi jelas bahwa masalah ini juga mempengaruhi dan terus mempengaruhi dunia kerja.

Dalam hal ini, mukadimah Convention 190 mengakui efek sekunder negatif yang dapat ditimbulkan oleh kekerasan dalam rumah tangga terhadap dunia kerja secara umum; dan khususnya, dalam kaitannya dengan pekerjaan, produktivitas, serta kesehatan dan keselamatan.

**Kekerasan dalam rumah tangga dapat mempengaruhi pekerjaan penderita dengan cara-cara berikut ini:**

- Tidak bisa pergi bekerja atau terlambat
- Dilecehkan atau diganggu di tempat kerja oleh penyerang Anda
- Pelaku kekerasan mencegah korban pergi bekerja atau menolak penghasilan korban.
- Menjadi cemas atau menangis di tempat kerja
- Kesulitan dalam mengelola beban kerja dan memenuhi tenggat waktu
- Menutupi apa yang terjadi
- Menghalangi pelaksanaan tugas penderita<sup>12</sup>.

Semua ini dapat menyebabkan orang tersebut kehilangan pekerjaannya, yang meningkatkan kerentanannya, karena hilangnya kemandirian ekonomi mencegahnya untuk melarikan diri dari kekerasan.

**Kekerasan dalam rumah tangga dapat terjadi dalam berbagai bentuk:** intimidasi, pemaksaan atau isolasi, emosional, fisik, seksual, mental, keuangan dan pelecehan spiritual. Hal ini dapat terjadi di antara orang-orang dalam hubungan intim yang tidak tinggal bersama, orang-orang dalam hubungan sesama jenis, pengasuh dan orang yang diasuhnya, dan di antara kerabat. Laki-laki juga bisa menjadi korban kekerasan dalam rumah tangga, meskipun, karena struktur kekuasaan gender yang telah kita lihat, wanita dan gadis yang paling rentan.

**Di sisi lain, kekerasan dalam rumah tangga memengaruhi semua orang di tempat kerja.**

- Penyerang mungkin mengancam atau melukai rekan kerja korbannya.
- Seseorang yang menderita kekerasan dalam rumah tangga mungkin tidak hadir, atau menghindari rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang beracun.
- Penurunan produktivitas dapat meningkatkan tekanan pada rekan kerja lainnya untuk memenuhi sasaran produksi, atau melakukan tugas yang diperlukan.

**“Kekerasan dalam segala bentuknya juga mempengaruhi dunia kerja: seorang wanita yang mengalami kekerasan di rumah tidak dapat menghindari membawa masalahnya ke tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengambil tindakan di tempat kerja.**

**Ana Sánchez Navarro**  
Federacion de Servicios a la  
Ciudadania de C.C.O.O. dan Wakil

<sup>12</sup> - Informasi untuk pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga. UNI global Union.  
[https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers\\_es.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf)

Rekomendasi 206, yang menyertai dan melengkapi Konvensi 190, menetapkan dalam pasal 18 serangkaian **tindakan yang dapat diadopsi** untuk menanggapi dan mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga, seperti:

- a. cuti bagi korban kekerasan dalam rumah tangga;
- b. pengaturan kerja yang fleksibel dan perlindungan bagi korban kekerasan dalam rumah tangga;
- c. perlindungan sementara terhadap pemecatan korban kekerasan dalam rumah tangga, sebagaimana mestinya, kecuali atas dasar alasan yang tidak terkait dengan kekerasan dalam rumah tangga dan konsekuensinya;
- d. penyertaan 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 dampak kekerasan dalam rumah tangga.

## Tab Sumber Daya

- Informasi untuk pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga. Serikat global UNI. [https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers\\_es.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf)
- Panduan bagi perwakilan serikat pekerja dalam mendukung anggota yang menjadi korban kekerasan dalam rumah tangga. Serikat global UNI. [https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidedelegates\\_es.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidedelegates_es.pdf)
- Kebijakan untuk serikat pekerja yang berafiliasi terhadap kekerasan dalam rumah tangga. Uni global UNI [https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies\\_es.pdf](https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf)

## ▶▶ LEMBAR AKTIVITAS

### ■● "Ini bisa mengubah kehidupan," bukan hanya slogan.

» **TUJUAN:** Untuk mengidentifikasi tahap-tahap hubungan yang kasar dan jenis-jenis kekerasan yang dapat terjadi.

- Mempromosikan empati terhadap korban kekerasan dan pelecehan.
- Diskusikan peran organisasi buruh dan kebijakan majikan dalam membantu seseorang untuk menjauh dari hubungan yang penuh kekerasan.

» **MATERIALS**

- Salinan "Kasus Maria"
- Lembaran kosong kertas dan pulpen
- Satu merah dan satu papan poster hijau
- Penanda yang tebal

» **PROSEDUR**

Peserta dibagi menjadi dua kelompok. Mereka diminta untuk membaca kasus yang disajikan kepada mereka. Kelompok "merah" diminta untuk mencari cara-cara terjadinya kekerasan dan sikap atau peran yang memperkuatnya.

Kelompok "hijau" diminta untuk mencari sikap atau tindakan yang dapat membantu menghentikan kekerasan dalam rumah tangga.

Kemudian setiap kelompok berbagi kesimpulannya, dan kesimpulan tersebut dituliskan pada setiap papan poster.

Setelah itu, dan jika kelompok, secara keseluruhan, menganggapnya perlu, elemen tambahan bisa ditambahkan ke poster.

Akhirnya, akan ada dokumen umum berisi kesimpulan yang dicapai oleh kelompok.

» **PANDUAN PELATIH**

Sebelum menyampaikan kasus kepada kelompok, fasilitator dapat memperkuat beberapa konsep tentang penyebab dan jenis kekerasan.

Penting untuk diingat bahwa hal ini bisa menjadi emosional yang menantang, dan peserta mungkin merasa tidak nyaman. Ingatlah bahwa mereka berhak untuk tidak mengatakan apa-apa.

Pertanyaan-pertanyaan berikut ini dapat membantu mengembangkan diskusi:

Siapakah yang bertanggung jawab atas situasi Maria, dirinya sendiri, suaminya, atau orang lain dalam cerita?

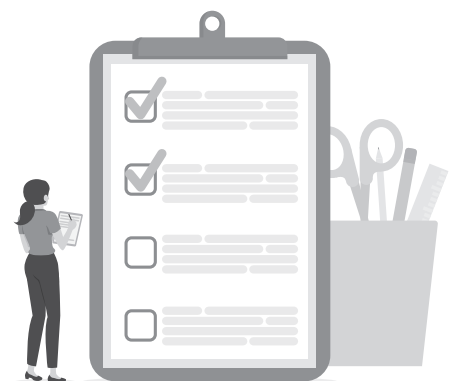
Bentuk kekerasan apa yang muncul? Apakah mereka muncul secara tiba-tiba?

Apakah dampak kehidupan pribadi Maria terhadap kehidupan publiknya?

Apakah peran dan tanggung jawab yang berbeda dari orang-orang yang terlibat dalam cerita ini untuk mengakhiri kekerasan?

Mungkinkah mereka memainkan peran mereka secara berbeda?

Apakah yang dapat dilakukan serikat pekerja untuk mencegah atau menghentikan kekerasan dalam rumah tangga?



## ▶▶ Kasus Maria

Maria berusia 28 tahun dan bekerja di kantor sebuah perusahaan pariwisata. Dia menikahi Juan ketika dia berusia 20 tahun dan Juan berusia 23 tahun.

Segera setelah menikah, Juan memberitahu Maria bahwa dia akan bertanggung jawab atas pendapatan keluarga karena dia tidak tahu cara menabung dan mulai sekarang, dia akan memberinya uang yang dia butuhkan untuk membeli makanan dan barang-barang rumah tangga.

Juan meminta kuitansi untuk membuktikan bahwa Maria benar-benar membelanjakan uangnya untuk kebutuhan keluarga.

Maria menjadi hamil. Juan mulai mengatakan kepada Maria secara teratur bahwa dia sangat beruntung memilikinya, karena tidak ada orang lain yang menginginkannya sebagai istri karena dia tidak tahu bagaimana menjalankan rumah tangga.

Setelah kelahiran putranya, Juan mulai memukuli Maria, menuduhnya lebih mencintai anak itu daripada dirinya.

Maria tidak tahu apa yang harus dilakukan. Dia berbicara dengan ibunya tentang hal itu dan ibunya mengatakan kepadanya bahwa hal-hal ini adalah "bagian dari pernikahan" dan bahwa seorang wanita harus tetap berada di sisi suaminya.

Ketika putranya tumbuh dewasa, Juan juga mengancamnya. Maria prihatin, tetapi pada saat yang sama percaya bahwa memisahkan anak dari orang tuanya bisa sangat berbahaya.

Maria mengatakan kepada salah satu rekan kerjanya, yang paling dekat dengannya, bahwa Juan memukulinya secara teratur dan bahwa dia membutuhkan bantuan. Rekan kerjanya mengatakan kepadanya bahwa dia harus segera meninggalkan suaminya.

Maria semakin sering mangkir dari pekerjaan tanpa alasan yang tepat dan bosnya memberi tahu Maria bahwa jika dia terus seperti ini, dia harus memecatnya.

Maria tidak tahu ke mana harus berpaling atau apa yang harus dilakukan. Tanpa pekerjaannya, hidupnya akan menjadi semakin tak tertahankan. Suatu hari, Maria melihat selebaran serikat pekerja, dan menghubungi perwakilan serikatnya. Dia bertanya apa yang harus dia lakukan jika ada orang di perusahaan yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga.

Perwakilan serikat pekerja menawarkan informasi dan nomor telepon korban di daerahnya. Dia juga menjelaskan bahwa informasi yang diterimanya bersifat rahasia, sehingga dia tidak perlu memberikan nama orang tersebut, tetapi penting untuk mengetahuinya agar dapat memberi tahu supervisor atau atasannya, karena kekerasan tersebut mungkin memengaruhi pekerjaannya.

Maria akhirnya mengakui bahwa dia dan putranya mengalami kekerasan di rumah. Dan bahwa dia memang akan dipecat karena situasi ini.

Perwakilan serikat pekerja mengadakan pertemuan pribadi dengannya, dan meyakinkannya bahwa privasinya dilindungi, dan bahwa dia akan memberikan bantuan apa pun yang dia bisa. Perwakilan serikat pekerja menawarkan informasi tentang tindakan untuk memastikan keselamatannya dan putranya, (seperti membuat catatan harian tentang penyerangan, menjaga dokumen penting, dll.), dan mendesaknya untuk menelepon saluran bantuan.

Maria, dan berbicara panjang lebar dengan seorang wanita yang menjelaskan bahwa dia adalah salah satu dari sekian banyak wanita lain yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga. Wanita ini, yang terlatih untuk membantunya, menawarkan berbagai sumber daya dan ide untuk membuat Maria dan putranya lebih aman.

Untuk pertama kalinya, Maria melakukan percakapan terbuka dengan putranya tentang rasa takutnya terhadap suami dan ayahnya yang kejam.

Setelah beberapa minggu berpikir dan merencanakan, Maria menelepon saudara perempuannya dan bertanya apakah dia bisa pindah ke rumahnya. Kakaknya mendukungnya, dan senang dengan keputusannya.

Suatu sore, Maria mengemas barang-barangnya sehari-hari dan pindah bersama putranya ke rumah saudara perempuannya.

Serikat pekerja menyelenggarakan lokakarya pelatihan tentang pelecehan dan kekerasan untuk semua karyawan.

Maria merasa terkekang dan realitasnya berubah total.

## unit 5

# KONVENSI ILO 190 DAN REKOMENDASI 206 TENTANG KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

## Mengapa penting bagi Konvensi 190 untuk juga memiliki Rekomendasi

Konvensi merupakan instrumen hukum yang penting karena mengikat secara hukum bagi negara-negara yang meratifikasinya.

Konvensi tentang Kekerasan dan Pelecehan, (C190), dilengkapi dengan Rekomendasi 206, (R206).

Rekomendasi adalah pedoman yang tidak mengikat yang memberikan panduan penting bagi pemerintah tentang bagaimana Konvensi dapat diimplementasikan. Rekomendasi juga merupakan alat penting untuk kampanye dan negosiasi.

## Apa yang dikatakan C190 dan R206

### >1. MENDEFINISIKAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA SEBAGAI

“serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancamannya, baik yang terjadi sekali atau berulang-ulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan besar mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan berbasis gender dan pelecehan”.

Definisi ini terdiri dari dua elemen penting: yang pertama, bahwa perilaku tersebut mencakup "serangkaian" perilaku yang dapat dilakukan secara independen atau kombinasi, dan yang dapat meningkat dalam waktu; dan yang kedua, bahwa perilaku atau praktik ini "tidak dapat diterima" dan untuk melakukannya, harus dimaksudkan untuk menyebabkan, atau kemungkinan menyebabkan, kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi." Dimasukkannya "kerugian ekonomi" bersama dengan kerugian fisik, psikologis dan seksual memastikan bahwa semua bentuk kekerasan dan pelecehan tercakup di dalamnya.

C190 mengadopsi **pendekatan yang berpusat pada korban**, dengan fokus pada perilaku, praktik atau ancaman dan dampaknya terhadap korban. Tidak adanya referensi apapun tentang pelaku memperkuat tujuan instrumen, yaitu untuk menghapuskan semua bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, terlepas dari sumbernya.



## ➤ 2. TERMASUK "KEKERASAN DAN PELECEHAN BERBASIS GENDER". YANG

“diarahkan pada orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau mempengaruhi orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual”.

Pencantuman "jenis kelamin dan gender" penting karena mempertimbangkan karakteristik biologis individu, serta jaringan konsepsi yang dibangun secara sosial tentang peran pria dan wanita, yang dapat berubah dari waktu ke waktu. (Lihat Unit 2 dari panduan ini).

La inclusión de “sexo y género” es importante ya que tiene en cuenta tanto las características biológicas de los individuos así como la trama de concepciones construidas socialmente sobre los roles de varones y mujeres, que pueden cambiar con el tiempo. (Ver Unidad 2 de esta guía).

Rujukan kepada "orang" adalah penting, karena meskipun dibuat eksplisit bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender secara tidak proporsional mempengaruhi perempuan dan anak perempuan - hal ini dimaksudkan untuk memberikan **perlindungan bagi semua orang terhadap perilaku tersebut**.





Responsif gender berarti secara sengaja menggunakan pertimbangan gender untuk mempengaruhi rancangan, pengembangan, implementasi dan hasil dari program dan strategi, kebijakan, hukum dan peraturan, serta kesepakatan bersama. Hal ini menyiratkan pendekatan yang: mencerminkan semua realitas anak perempuan dan perempuan; memperhatikan kebutuhan unik mereka; memastikan partisipasi mereka dalam proses pengambilan keputusan di semua tingkatan; menghargai perspektif mereka; menghormati pengalaman mereka; dan memahami perbedaan perkembangan antara anak perempuan dan anak laki-laki, perempuan dan laki-laki dalam semua keragaman mereka dan sepanjang siklus hidup mereka. Tujuan utamanya adalah memberdayakan anak perempuan dan wanita, dengan tujuan mempromosikan kesetaraan gender dalam praktik dan mencapai keadilan gender. **"Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja: Panduan untuk Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206" ILO. 2020"**

### ➤ 3. TERMASUK KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA SEBAGAI MASALAH DALAM DUNIA KERJA.



*Memperhatikan bahwa kekerasan dalam rumah tangga dapat mempengaruhi pekerjaan, produktivitas dan kesehatan dan keselamatan, dan bahwa pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dan lembaga pasar tenaga kerja dapat membantu, sebagai bagian dari langkah-langkah lain, untuk mengenali, menanggapi dan mengatasi dampak kekerasan dalam rumah tangga".*





## > 4. MELINDUNGI SEMUA

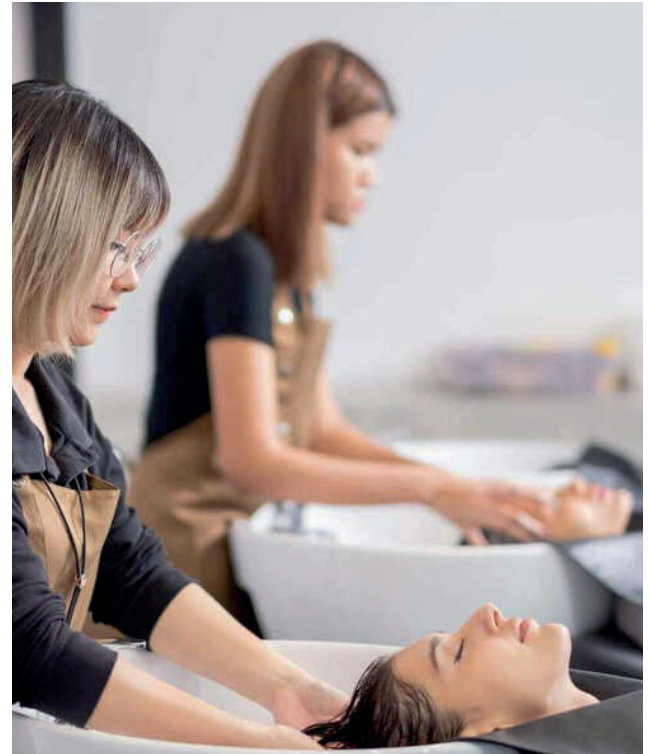
C190 mencakup semua pekerja: Terlepas dari status kontraktual mereka, baik swasta maupun publik, baik dalam ekonomi formal maupun informal, dan baik di daerah perkotaan maupun pedesaan; orang yang sedang dalam pelatihan, termasuk pekerja magang dan magang, pekerja yang pekerjaannya telah diputuskan, sukarelawan, pencari kerja dan pelamar kerja, dan individu yang menjalankan wewenang, tugas atau tanggung jawab pemberi kerja." (pasal 2).

## > 5. MEMPERLUAS KONSEP "TEMPAT KERJA" UNTUK MEMPERHITUNGKAN JENIS DAN MODALITAS KERJA BARU YANG ADA DAN TERUS BERUBAH

Perjanjian ini mencakup kekerasan dan pelecehan yang terjadi **di tempat kerja, terkait dengan atau timbul dari pekerjaan.**

### Hal ini bisa terjadi:

- A.** di tempat kerja, termasuk di ruang publik dan pribadi ketika mereka menjadi tempat kerja;
- B.** di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, istirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian;
- C.** selama perjalanan yang terkait dengan pekerjaan, perjalanan, pelatihan, acara, atau kegiatan sosial;
- D.** melalui komunikasi yang terkait dengan pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi;
- E.** di akomodasi yang disediakan pemberi kerja; dan
- F.** ketika pergi dan pulang kerja



### Seni 3

*Referensi untuk "ruang publik dan pribadi ketika mereka menjadi tempat kerja" mencakup pekerja dalam ekonomi informal, seperti pedagang kaki lima; pekerja rumah tangga, yang bekerja untuk rumah tangga pribadi atau untuk rumah tangga pribadi; atau pekerja rumahan, yang bekerja di rumah mereka sendiri.*

*Penyebutan secara eksplisit tentang "komunikasi yang terkait dengan pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi" mencakup semua jenis komunikasi, termasuk sarana digital, yang penting mengingat peningkatan teleworking dalam beberapa tahun terakhir ini, dan juga sebagai cara untuk memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam menangani pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi.*

➤ **6.** Untuk memastikan perlindungan yang efektif terhadap semua bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, C190 mendesak negara-negara yang meratifikasi untuk mengadopsi, "melalui konsultasi dengan pengusaha dan pekerja," **pendekatan yang inklusif, terintegrasi dan sensitif terhadap gender.**

**Inklusif**, karena memastikan aksesibilitas, khususnya bagi orang atau kelompok dalam situasi kerentanan. Promosi budaya tempat kerja yang inklusif sangat penting untuk **memastikan kesetaraan kesempatan** dan perlakuan; serta untuk melindungi dari diskriminasi, kekerasan dan pelecehan, dengan mempertimbangkan kebutuhan yang berbeda dari para penyandang cacat, orang-orang yang termasuk dalam etnis minoritas, pekerja migran, dll.

Hal ini berarti menyediakan alat, bimbingan dan pendidikan, kegiatan pelatihan tentang kekerasan dan pelecehan, serta langkah-langkah pencegahan dan perlindungan dalam bentuk yang dapat diakses oleh semua orang.

Sensitivitas **gender** menyoroti perlunya mengatasi akar penyebab kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan untuk mengurangi efeknya yang berbahaya.

**Terintegrasi** mengacu pada kebutuhan untuk mengatasi fenomena.



“

*...dalam bidang perburuhan dan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, hukum kesetaraan dan non-diskriminasi, dan dalam hukum pidana, jika sesuai".*

*(R 206, paragraf 2).*

➤ 7. Ketentuan-ketentuan Konvensi ini tidak hanya dimaksudkan untuk diterapkan dalam undang-undang negara yang meratifikasi, tetapi juga **melalui kesepakatan bersama** atau langkah-langkah lain, termasuk yang memperluas atau mengadaptasi **ketentuan-ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja** yang sudah ada untuk mencakup kekerasan dan pelecehan, dan yang mengembangkan langkah-langkah khusus bila diperlukan.

Ini artinya bahwa kita tidak boleh menunggu negara-negara untuk meratifikasi Konvensi. Serikat pekerja harus mulai menggunakannya sekarang:

- Berpartisipasi dalam dialog dan penetapan kebijakan dengan pemerintah, perwakilan dan politisi untuk mencegah, mengatasi dan memperbaiki kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
- kampanye dan perundingan bersama memberikan pelatihan dengan perspektif
- gender kepada perwakilan serikat pekerja sehingga mereka dapat berpartisipasi aktif dalam mengevaluasi risiko kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

### APA YANG HARUS DICANTUMKAN DALAM KEBIJAKAN KERJA UNTUK MENGHILANGKAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA?

- Pernyataan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak akan ditoleransi.
- Program pencegahan dengan tanggung jawab dan tujuan yang jelas dari pemberi kerja dan karyawan untuk menghilangkan kekerasan.
- Termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender serta pelecehan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga
- Termasuk langkah-langkah untuk menghilangkan, mengelola dan mencegah kekerasan dan pelecehan seperti:

- meningkatkan kesadaran dan memberikan informasi dan pendidikan, dalam format yang dapat diakses, kepada semua pekerja tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk informasi khusus tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender;
- termasuk klausul dan kata-kata berdasarkan Konvensi 190 dan Rekomendasi 206 dalam perjanjian kerja bersama
- menggunakan Konvensi 190 dan Rekomendasi 206 untuk memperbaiki atau mengubah kebijakan dan legislasi yang ada, yang akan membantu memastikan ratifikasinya
- bekerja sama dengan pemberi kerja untuk memastikan bahwa kebijakan kesehatan dan keselamatan mencakup kekerasan dan pelecehan, dan lebih khusus lagi kekerasan berbasis gender
- mendukung federasi serikat pekerja global dalam negosiasi perjanjian kerangka kerja global untuk memasukkan teks berdasarkan Konvensi 190 dan Rekomendasi 206

- Informasi tentang prosedur pengaduan dan investigasi
- Bahwa semua insiden kekerasan dan pelecehan akan dipertimbangkan dan ditindaklanjuti.
- Perlindungan privasi mereka yang terlibat dan memberikan kerahasiaan bagi pelapor dan saksi, serta melindungi mereka dari viktimisasi dan pembalasan.

**Sejalan dengan C190, kebijakan juga harus mencakup:**

- Definisi komprehensif tentang kekerasan dan pelecehan
- Meliputi semua orang yang bekerja, dengan fokus khusus pada kelompok rentan dan pekerja rentan.
- Pemahaman yang lebih luas tentang dunia kerja, memastikan bahwa hal itu tidak terbatas hanya pada tempat kerja fisik
- Badan-badan untuk penyelesaian sengketa dan penegakan sanksi, pemulihan dan dukungan korban/orang yang selamat.
- Pembentukan komite bersama untuk memantau pelaksanaan kebijakan
- Melatih dan meningkatkan kesadaran akan kebijakan di antara para pekerja, supervisor dan manajer.
- Pemantauan dan evaluasi untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut efektif.

Ingatlah bahwa semua kebijakan harus inklusif, terintegrasi, dan menyertakan perspektif gender.

## ▶▶ LEMBAR AKTIVITAS

### ■● Apa yang kita ketahui tentang C190 dan mengapa hal ini begitu penting?

» **TUJUAN:** Memotivasi peserta untuk memahami C190 dan pentingnya.

**PROSEDUR**

» **AKTIVITAS 1**

Memberikan salinan C190 kepada semua peserta.

Bacalah artikel bersama-sama dan jawablah pertanyaan-pertanyaanyang anda inginkan.

Pikirkan bersama mengapa C190 akan begitu relevan bagi pekerja dalam industri atau tempat kerja Anda.



## TUJUAN

### » AKTIVITAS 2

Menilai pengetahuan peserta tentang isi C190 setelah mengikuti kursus pelatihan atau lokakarya.

### » PROSEDUR

Setelah aktivitas 1 selesai, berikan salinan pertanyaan-pertanyaan berikut ini kepada para peserta.

Setiap peserta harus menjawab secara individu, dan pada akhirnya, jawaban akan dibagikan sehingga kelompok dapat mengklarifikasi keraguan dan melengkapi konsep-konsep yang belum dipahami.

### » KUESIONER

1. Apa yang dimaksud dengan Konvensi ILO?
2. Apakah kekerasan dan pelecehan hanya berupa penyiksaan fisik satu orang terhadap orang lain? Jenis kekerasan apa lagi yang Anda ingat?
3. Apakah perempuan dan laki-laki sama-sama terpengaruh oleh kekerasan dan pelecehan?
4. Apa yang dimaksud dengan kekerasan berbasis gender?
5. Mengapa Konvensi tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja membahas kekerasan dalam rumah tangga?
6. Apakah pelecehan seksual selama makan malam kerja termasuk dalam C190?
7. Apakah kekerasan dan pelecehan hanya dilakukan oleh pengawas atau pengusaha terhadap karyawan?
8. Apa yang dimaksud C190 dengan "dunia kerja"?
9. Apakah Konvensi melindungi pekerja agen?
10. Mengapa diklaim bahwa semua pekerja tercakup dalam C190?
11. Hanya negara bagian yang bisa mengatasi kekerasan dan pelecehan, bukan?
12. Apakah kekerasan dan pelecehan merupakan bagian dari kesehatan dan keselamatan kerja?
13. Apakah serikat pekerja harus menunggu Konvensi 190 diratifikasi sebelum bertindak?
14. Jika jawabannya "tidak", apa yang bisa dilakukan serikat pekerja untuk menggunakan perjanjian tersebut?



## Tab Sumber Daya

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

---

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

---

- **Brosur informasi federasi internasional tentang C190**  
| [https://en.breakingthecircle.org/descargas/es/convencion190/ILO190Flyer\\_sp\\_web.pdf](https://en.breakingthecircle.org/descargas/es/convencion190/ILO190Flyer_sp_web.pdf)

---

- **Brosur praktek-praktek yang baik dalam kesetaraan gender dalam organisasi serikat pekerja. Uni Serikat Global**  
| <https://en.uni-iwd.org/descargas/GoodPracticesEN.pdf>

---

## Bibliografi dan sumber daya

**Lingkungan kerja yang aman dan sehat, bebas dari kekerasan dan pelecehan - Jenewa: ILO, 2020.**  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publiced\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751837.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publiced_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf)



---

equal  
opportunities