

KONVENSI ILO 190

DAN REKOMENDASI 206 PENGHAPUSAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

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 termasuk pelanggaran atau pelecehan hak asasi manusia, dan bahwa kekerasan dan pelecehan adalah ancaman terhadap kesempatan yang setara, tidak dapat diterima dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang layak.

TENTANG PEREMPUAN MAHARDHIKA



Perempuan Mahardhika organisasi perempuan didirikan pada tahun 2003 berakar pada komunitas akar rumput dan gerakan perempuan yang menggunakan kacamata feminisme dan kelas sebagai alat analisa dan perjuangan untuk mewujudkan tatanan masyarakat yang sejahtera, setara, ekologis, bebas dari segala bentuk kekerasan dan diskriminasi berbasis gender serta bebas dari eksploitasi atas kerja dan tubuh perempuan.

Visi kami adalah menginginkan sebuah dunia dimana setiap orang hidup sejahtera secara ekonomi, memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk ambil bagian dalam aspek ekonomi, politik, sosial dan budaya tanpa memandang gender, orientasi seksual, etnis, agama, kepercayaan, dis/ability, jenis pekerjaan, usia atau apapun yang menyangkut identitas dan kondisi lainnya.

Misi kami adalah mendorong partisipasi perempuan dan membangun pergerakan perempuan serta mendukung organisasi sosial untuk memperjuangkan keadilan sosial dan penegakkan hak asasi manusia. Untuk mewujudkan hal ini kami memiliki 4 pilar programatik yaitu:

1. Pengorganisasian komunitas akar rumput dan penguatan kolektif perempuan.
2. Mengembangkan pendidikan dan pengetahuan feminis.
3. Penelitian feminis.
4. Advokasi.



Buku Konvensi ILO 190 Tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Rekomendasi 206 diterbitkan atas dukungan VOICE Indonesia melalui Konsorsium Advokasi K-ILO 190 yang terdiri dari 8 organisasi yaitu Perempuan Mahardhika, FSBPI, KSPN, SPN, Konde.co, Jala PRT, Serikat Sindikasi dan YAPESDI.

Desain sampul & Tata Letak : Berry Minor

Perempuan Mahardhika

Kantor: Jalan Kedondong I No 39, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur 13220, Indonesia.

Email: mahardhika.kita@gmail.com

Website: www.mahardhika.org

IG: @mahardhikakita

FB: Perempuan Mahardhika



Daftar isi

I.	Definisi	04
II.	Ruang Lingkup	05
III.	Prinsip inti	07
IV.	Perlindungan dan pencegahan	09
V.	Penegakan dan perbaikan	11
VI.	Bimbingan, pelatihan, dan peningkatan kesadaran	13
VII.	Metode Penerapan	14
VIII.	Ketentuan akhir	15
I.	R206 PENGHAPUSAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA	17
I.	Prinsip Inti	19
II	Perlindungan & Pencegahan	21
III	Penegakan, Pemulihan Dan Bantuan	24
IV	Bimbingan, Pelatihan Dan, Peningkatan Kesadaran	27



Pengantar

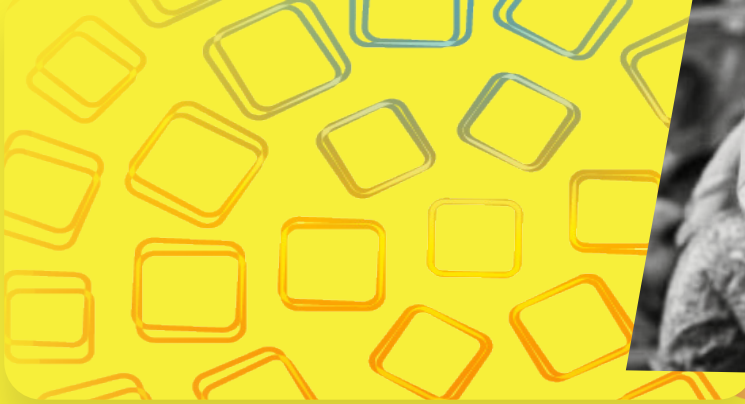
Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional, Telah diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sesi ke-108 (Seratus Tahun) pada 10 Juni 2019, dan Mengingat bahwa Deklarasi Philadelphia menegaskan bahwa semua manusia, terlepas dari ras, keyakinan atau jenis kelamin, memiliki hak untuk mencapai kesejahteraan materi dan pengembangan spiritual mereka dalam kondisi bebas dan bermartabat, kondisi keamanan ekonomi dan kesempatan yang setara, dan Menegaskan kembali relevansi Konvensi dasar Organisasi Perburuhan Internasional, dan Mengingat instrumen internasional lain terkait, seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Racial, Kovenan mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota keluarganya, dan Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas, dan Mengakui hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender,



KONVENSI ILO 190

PENGHAPUSAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA





Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sesi ke-108 (Seratus Tahun) pada 10 Juni 2019, dan

Mengingat bahwa Deklarasi Philadelphia menegaskan bahwa semua manusia, terlepas dari ras, keyakinan atau jenis kelamin, memiliki hak untuk mencapai kesejahteraan materi dan pengembangan spiritual mereka dalam kondisi bebas dan bermartabat, kondisi keamanan ekonomi dan kesempatan yang setara, dan

Menegaskan kembali relevansi Konvensi dasar Organisasi Perburuhan Internasional, dan

Mengingat instrumen internasional lain terkait, seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, Kovenan mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, dan Konvensi mengenai 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 termasuk pelanggaran atau pelecehan hak asasi manusia, dan bahwa kekerasan dan pelecehan adalah ancaman terhadap kesempatan yang setara, tidak dapat diterima dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang layak, dan



Mengakui pentingnya budaya kerja yang berbasis saling menghormati dan menjunjung martabat manusia untuk mencegah kekerasan dan pelecehan, dan

Mengingat bahwa Anggota memiliki tanggung jawab penting untuk mendorong lingkungan umum tanpa toleransi terhadap kekerasan dan pelecehan demi memfasilitasi pencegahan perilaku dan praktik semacam itu, 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 seseorang, martabat, dan keluarga serta lingkungan sosial, dan

Mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan juga memengaruhi kualitas layanan publik dan swasta, dan dapat mencegah orang, khususnya perempuan, mengakses, dan tetap berada dan berkembang maju di pasar tenaga kerja, dan

Memperhatikan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak sesuai dengan promosi perusahaan yang berkelanjutan dan berdampak negatif pada organisasi kerja, hubungan 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 yang inklusif, terpadu dan responsif gender, yang menangani penyebab dan faktor risiko dasar, termasuk faktor-faktor seperti stereotip gender, berbagai bentuk diskriminasi dan beragam jenis diskriminasi, serta relasi kuasa berbasis gender yang tidak setara, sangat penting untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, dan

Memperhatikan bahwa kekerasan dalam rumah tangga dapat memengaruhi lapangan kerja, produktivitas, 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, merespons dan mengatasi dampak kekerasan dalam rumah tangga, dan

Setelah memutuskan untuk mengadopsi proposal tertentu tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, yang merupakan bagian kelima dalam agenda sesi ini, dan

Setelah menetapkan bahwa proposal-proposal ini berbentuk Konvensi internasional, mengadopsi Konvensi bertanggal dua puluh satu Juni tahun dua ribu sembilan belas berikut, yang dapat disebut sebagai Konvensi tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019:

I. DEFINISI

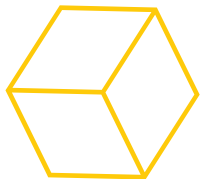
Pasal 1

1. Untuk keperluan Konvensi ini:

(a) istilah “kekerasan dan pelecehan” dalam dunia kerja mengacu pada serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman terhadapnya, baik yang terjadi sekali maupun berulang, yang bertujuan, menghasilkan, atau cenderung membahayakan secara fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender;

(b) istilah “kekerasan dan pelecehan berbasis gender” bermakna kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada 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 ayat (a) dan (b) ayat 1 Pasal ini, definisi dalam undang-undang dan peraturan nasional dapat memberikan konsep tunggal atau konsep terpisah.





II. RUANG LINGKUP

Pasal 2

1. Konvensi ini melindungi pekerja dan orang lain di dunia kerja, termasuk pekerja sebagaimana didefinisikan oleh hukum dan praktik nasional, serta orang-orang yang bekerja terlepas dari status kontrak mereka, orang dalam pelatihan, termasuk pekerja magang, pekerja yang pekerjaannya telah diberhentikan, relawan, pencari kerja dan pelamar kerja, serta individu yang menjalankan wewenang, tugas, atau tanggung jawab sebagai pemberi lapangan kerja.
2. Konvensi ini berlaku untuk semua sektor, baik swasta maupun publik, baik di perekonomian formal maupun informal, dan di daerah perkotaan maupun perdesaan.



Pasal 3

Konvensi ini berlaku untuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi dalam perjalanan, terkait dengan atau timbul dari pekerjaan:

- (a) di tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi yang menjadi bagian dari tempat kerja;
- (b) di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian;
- (c) selama perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial yang terkait dengan pekerjaan,;
- (d) melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi;
- (e) di akomodasi yang disediakan pemberi kerja; dan
- (f) saat bepergian ke dan dari tempat kerja.



III. PRINSIP INTI

Pasal 4

1. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus menghormati, mempromosikan dan mewujudkan hak setiap orang demi dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.
2. Setiap Anggota harus mengadopsi, sesuai dengan hukum dan situasi nasional dan dengan berkonsultasi dengan organisasi atau serikat pengusaha dan pekerja yang representatif, melalui pendekatan yang inklusif, terpadu dan responsif gender untuk pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pendekatan semacam itu harus mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan yang melibatkan pihak ketiga, jika ada, dan termasuk:
 - (a) melarang kekerasan dan pelecehan pada hukum
 - (b) memastikan bahwa kebijakan terkait benar-benar menangani kekerasan dan pelecehan;
 - (c) mengadopsi strategi yang komprehensif untuk menerapkan langkah-langkah guna 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 pedoman, bimbingan, pendidikan dan pelatihan, dan meningkatkan kesadaran, dalam format yang dapat diakses selengkapnya; dan
 - (h) memastikan langkah-langkah inspeksi dan investigasi yang efektif terhadap kasus-kasus kekerasan dan pelecehan, termasuk melalui inspektorat tenaga kerja atau badan kompeten lainnya.

3. Dalam mengadopsi dan menerapkan pendekatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 Pasal ini, setiap Anggota harus mengakui peran dan fungsi pemerintah, dan pengusaha dan pekerja serta organisasi masing-masing, yang berbeda-beda dan saling melengkapi, dengan mempertimbangkan berbagai sifat dan tingkat tanggung jawab masing-masing. bentuk kerja paksa atau kerja wajib, penghapusan pekerja anak secara efektif dan penghapusan diskriminasi pada pekerjaan dan jabatan, serta mempromosikan pekerjaan yang layak

Pasal 5

Dengan tujuan untuk mencegah dan menghapuskan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, setiap Anggota harus menghormati, mendorong dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, yaitu kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama, penghapusan semua bentuk kerja paksa atau kerja wajib, penghapusan pekerja anak secara efektif dan penghapusan diskriminasi pada pekerjaan dan jabatan, serta mempromosikan pekerjaan yang layak.

Pasal 6

Setiap Anggota harus mengadopsi undang-undang, peraturan dan kebijakan yang memastikan hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatannya, termasuk untuk pekerja perempuan, serta untuk pekerja dan orang lain yang termasuk dalam satu atau lebih kelompok rentan atau kelompok dalam situasi kerentanan yang secara tidak proporsional terdampak oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja

IV. PERLINDUNGAN & PENCEGAHAN

Pasal 7

Tanpa mengurangi dan tetap konsisten dengan Pasal 1, masing-masing Anggota akan mengadopsi undang-undang dan peraturan untuk mendefinisikan dan melarang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Pasal 8

Setiap Anggota harus mengambil langkah yang tepat untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk:

- (a) mengakui peran penting otoritas publik dalam kasus pekerja perekonomian informal;
- (b) mengidentifikasi, melalui konsultasi dengan organisasi atau serikat pengusaha dan pekerja terkait dan melalui cara lain, sektor atau jabatan dan pengaturan kerja di mana pekerja dan orang lain yang terkait lebih terekspos terhadap kekerasan dan pelecehan; dan
- (c) mengambil tindakan untuk melindungi orang-orang semacam itu secara efektif

Pasal 9

Setiap 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, melalui konsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka, kebijakan tempat kerja tentang kekerasan dan pelecehan;
- (b) mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan serta risiko psikososial terkait dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
- (c) mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko kekerasan dan pelecehan, bersama dengan partisipasi pekerja dan perwakilan mereka, dan mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengendalikannya; dan
- (d) memberikan informasi dan pelatihan terkait kepada pekerja dan orang lain, dalam format yang dapat diakses selayaknya, tentang bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan yang teridentifikasi serta tindakan pencegahan

dan perlindungan yang terkait, termasuk tentang hak dan tanggung jawab pekerja dan orang lain yang terkait dengan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam poin (a) Pasal ini.





V. PENEGAKAN & PERBAIKAN

Pasal 10

Setiap Anggota harus mengambil tindakan yang tepat untuk:

- (a) memantau dan menegakkan hukum dan peraturan nasional tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
- (b) memastikan akses yang mudah untuk mendapatkan penyelesaian yang tepat dan efektif serta pelaporan dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang aman, adil dan efektif dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, seperti:
 - (i) prosedur pengaduan dan investigasi, serta, bila perlu, mekanisme penyelesaian sengketa di tingkat tempat kerja;
 - (ii) mekanisme penyelesaian sengketa di luar tempat kerja;
 - (iii) pengadilan atau tribunal;
 - (iv) perlindungan terhadap viktimisasi atau pembalasan terhadap pengadu, korban, saksi dan pelapor; dan
 - (v) langkah-langkah dukungan hukum, sosial, medis dan administrasi untuk pengadu dan korban;
- (c) melindungi privasi dan kerahasiaan orang-orang yang terlibat, sejauh mungkin dan selayaknya, dan memastikan bahwa persyaratan untuk privasi dan kerahasiaan tidak disalahgunakan;



- (d) memberikan sanksi yang memadai dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
- (e) dengan ketentuan bahwa para korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja memiliki akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa dan pengaduan, dukungan, layanan dan pemulihan yang responsif gender, aman dan efektif;
- (f) mengakui dampak kekerasan dalam rumah tangga dan mengurangi dampaknya di dunia kerja sejauh yang dapat diupayakan secara wajar;
- (g) memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk keluar dari situasi kerja yang menurut mereka cukup beralasan dan diyakini menimbulkan bahaya serius bagi kehidupan, kesehatan atau keselamatannya akibat adanya kekerasan dan pelecehan, tanpa menderita pembalasan atau konsekuensi yang tidak semestinya, dan kewajiban untuk menginformasikan pihak manajemen; dan
- (h) memastikan bahwa pengawas ketenagakerjaan dan otoritas terkait lainnya, selayaknya, diberdayakan untuk menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk dengan mengeluarkan perintah yang memerlukan penegakan eksekusi langsung, dan perintah untuk berhenti bekerja jika ada bahaya yang mengancam jiwa, kesehatan atau keselamatan, tunduk pada hak untuk naik banding ke otoritas peradilan atau administrasi yang dapat diberikan oleh hukum.



VI. BIMBINGAN, PELATIHAN, DAN PENINGKATAN KESADARAN

Pasal 11

Setiap Anggota, melalui konsultasi dengan organisasi atau serikat pengusaha dan pekerja yang representatif, harus berupaya memastikan bahwa:

- (a) kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dibahas dalam kebijakan nasional terkait, seperti yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja, kesetaraan dan nondiskriminasi, dan migrasi;
- (b) pengusaha dan pekerja dan organisasi masing-masing, dan otoritas terkait, mendapat bimbingan, sumber daya, pelatihan atau pedoman lainnya, dalam format yang dapat diakses, sebagaimana layaknya, tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender; dan
- (c) melaksanakan berbagai inisiatif, termasuk kampanye peningkatan pemahaman

VII. METODE PENERAPAN

Pasal 12

Ketentuan-ketentuan Konvensi ini harus diterapkan melalui undang-undang dan peraturan nasional, serta melalui kesepakatan bersama atau tindakan lain yang konsisten dengan praktik nasional, termasuk dengan memperluas atau mengadaptasi tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada untuk turut mencakup kekerasan dan pelecehan serta mengembangkan langkah-langkah spesifik jika diperlukan.



VIII. KETENTUAN AKHIR

Pasal 13

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus dikomunikasikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 14

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota-anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional.
2. Konvensi ini akan mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota telah mendaftarkan ratifikasinya pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini mulai berlaku untuk setiap Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftarkan.

Pasal 15

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat mencabutnya setelah sepuluh tahun masa berakhir dihitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan tindakan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan tersebut tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, dan yang tidak menggunakan hak penolakan yang diatur dalam Pasal ini dalam setahun setelah berakhirnya jangka waktu sepuluh tahun yang disebutkan dalam ayat sebelumnya, akan terikat untuk periode sepuluh tahun selanjutnya, dan, setelah itu, dapat melepaskan diri dari Konvensi ini dalam tahun pertama setiap periode baru sepuluh tahun berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal ini.

Pasal 16

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menginformasikan semua Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang telah dikomunikasikan oleh Anggota Organisasi.
2. Ketika menginformasikan Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang telah dikomunikasikan, Direktur Jenderal harus menarik perhatian Anggota Organisasi tentang tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 17

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan berkomunikasi dengan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran rincian lengkap semua ratifikasi dan pembatalan yang telah didaftarkan sesuai dengan ketentuan pasal sebelumnya.

Pasal 18

Pada saat-saat yang dianggap perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan laporan tentang kinerja Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan harus memeriksa kemauan untuk memasukkan pertanyaan tentang seluruh atau sebagian revisinya dalam agenda Konferensi.

Pasal 19

1. Jika Konferensi mengadopsi Konvensi baru yang mengamandemen Konvensi ini, maka, kecuali jika Konvensi baru menetapkan lain:
 - (a) ratifikasi revisi Konvensi baru oleh Anggota harus ipso jure (berdasarkan hukum) menyebabkan penarikan langsung Konvensi ini, terlepas dari ketentuan Pasal 15 di atas, jika dan ketika revisi Konvensi baru akan mulai berlaku;
 - (b) sejak tanggal revisi Konvensi yang baru berlaku, Konvensi ini tidak lagi dapat diratifikasi oleh Anggota.

2. Konvensi ini dalam keadaan apa pun tetap berlaku sesuai dengan bentuk dan muatan isi awalnya bagi Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi amandemen Konvensi ini.

Pasal 20

Versi bahasa Inggris dan Bahasa Prancis dari teks Konvensi ini bersifat resmi.

Hal-hal yang telah disebutkan di atas adalah di atas adalah teks asli dari Konvensi yang diadopsi oleh Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional selama Sesi ke Seratus Delapan yang diadakan di Jenewa dan dinyatakan ditutup pada tanggal dua puluh satu Juni 1919.

SEBAGAI BUKTI kami telah membubuhkan tanda tangan masing masing pada hari ini bulan Juni 1919:

Presiden Konferensi,



R 206

PENGHAPUSAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA





Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah melaksanakan pertemuan dalam Sesi ke-108 (Seratus Tahun) pada tanggal 10 Juni 2019, dan

Setelah mengadopsi Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019, dan

Setelah memutuskan adopsi proposal tertentu tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, yang merupakan bagian kelima dalam agenda sesi ini, dan

Setelah menetapkan bahwa proposal-proposal ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019,

mengadopsi Rekomendasi bertanggal dua puluh satu Juni tahun ini, dua ribu sembilan belas berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Kekerasan dan Pelecehan, 2019:

1. Ketentuan-ketentuan Rekomendasi ini melengkapi ketentuan-ketentuan Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (selanjutnya disebut sebagai "Konvensi"), dan harus dipertimbangkan bersama-sama.



I. PRINSIP INTI



2. Dalam mengadopsi dan menerapkan pendekatan inklusif, terpadu dan responsif gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 2 Konvensi, Anggota harus membahas kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dalam pekerjaan dan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, hukum kesetaraan dan nondiskriminasi, dan hukum pidana, jika perlu.
3. Anggota harus memastikan bahwa semua pekerja dan pengusaha, termasuk yang berada di sektor, jabatan dan pengaturan kerja yang lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan, sepenuhnya menikmati kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama sesuai dengan Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi tahun 1948 (No. 87), dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama tahun 1949 (No. 98).
4. Anggota harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk:
 - (a) mempromosikan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama di semua tingkatan sebagai cara mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan dan, sejauh mungkin, mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja; dan
 - (b) mendukung perundingan bersama semacam itu melalui pengumpulan dan penyebaran informasi tentang tren dan praktik-praktik baik terkait proses negosiasi dan isi perjanjian bersama.



5. Anggota harus memastikan bahwa ketentuan tentang kekerasan dan pelecehan dalam hukum, peraturan dan kebijakan nasional mempertimbangkan instrumen kesetaraan dan non-diskriminasi dari Organisasi Perburuhan Internasional, termasuk Konvensi Upah yang Setara (No. 100) dan Rekomendasinya (No. 90) tahun 1951, dan Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (No. 111) dan Rekomendasinya (No. 111) tahun 1958, dan instrumen-instrumen terkait lainnya

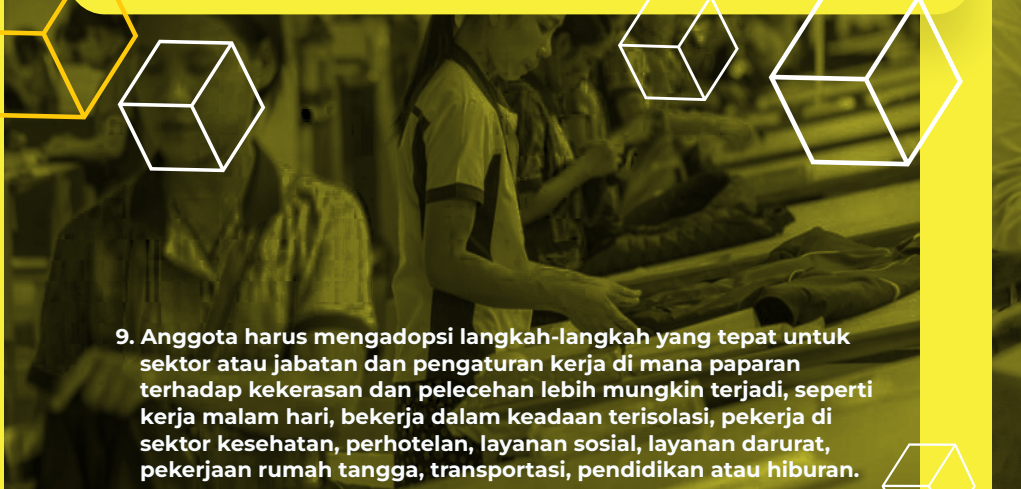


II. PERLINDUNGAN & PENCEGAHAN

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 tahun 1981 (No. 155), dan Kerangka Promosi untuk Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja tahun 2006 (No. 187).
7. Anggota harus, selayaknya, menetapkan dalam undang-undang dan peraturan bahwa pekerja dan perwakilan mereka harus mengambil bagian dalam rancangan, penerapan dan pemantauan kebijakan tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 (a) Konvensi, dan kebijakan tersebut harus:
 - (a) menyatakan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak akan ditolerir;
 - (b) membangun program pencegahan kekerasan dan pelecehan dengan, jika diperlukan, tujuan yang dapat diukur;
 - (c) menetapkan hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha;
 - (d) memuat informasi tentang prosedur pengaduan dan investigasi;
 - (e) menetapkan bahwa semua komunikasi internal dan eksternal yang terkait dengan insiden kekerasan dan pelecehan akan dipertimbangkan dengan sepatutnya, dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya;
 - (f) menetapkan hak privasi individu dan kerahasiaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 (c) Konvensi, seraya menyeimbangkan hak pekerja untuk mendapatkan informasi mengenai semua bahaya; dan
 - (g) memasukkan langkah-langkah untuk melindungi pengadu, korban, saksi dan pelapor dari viktimisasi atau pembalasan.


8. Penilaian risiko di tempat kerja sebagaimana dimaksud 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) muncul 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, penyelewengan relasi kuasa, dan gender, norma budaya dan sosial yang mendukung kekerasan dan pelecehan.



9. Anggota harus mengadopsi langkah-langkah yang tepat untuk sektor atau jabatan dan pengaturan kerja di mana paparan terhadap kekerasan dan pelecehan lebih mungkin terjadi, seperti kerja malam hari, bekerja dalam keadaan terisolasi, pekerja di sektor kesehatan, perhotelan, layanan sosial, layanan darurat, pekerjaan rumah tangga, transportasi, pendidikan atau hiburan.

10. Anggota harus mengambil langkah-langkah legislatif atau langkah lainnya untuk melindungi pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, terlepas dari status migran, asal, transit dan negara tujuan yang sesuai, dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
11. Dalam memfasilitasi transisi dari perekonomian informal ke perekonomian formal, Anggota harus menyediakan sumber daya dan bantuan untuk pekerja dan pengusaha ekonomi informal, dan asosiasi mereka, untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan dalam ekonomi informal.

- 
- A woman wearing a white hijab and a white long-sleeved shirt is working at a sewing machine. She is focused on her work, with her hands near the needle. The background shows other workers in a factory setting, all wearing white clothing. The image has a yellow-green tint and is decorated with geometric shapes like hexagons and triangles.
12. Anggota harus memastikan bahwa langkah-langkah untuk mencegah kekerasan dan pelecehan tidak mengakibatkan pembatasan partisipasi dalam pekerjaan, sektor atau jabatan tertentu, atau eksklusi terhadap perempuan dan kelompok yang disebut dalam Pasal 6 Konvensi.
 13. Rujukan kepada kelompok dan kelompok rentan dalam situasi kerentanan dalam Pasal 6 Konvensi harus ditafsirkan sesuai dengan standar perburuhan internasional yang berlaku dan instrumen internasional tentang hak asasi manusia.

III. PENEGAKAN, PEMULIHAN DAN BANTUAN

14. Pemulihan yang disebutkan dalam Pasal 10 (b) Konvensi dapat mencakup:

- (a) hak untuk mengundurkan diri dengan kompensasi;
- (b) pemulihan kembali;
- (c) kompensasi yang sesuai untuk kerusakan;
- (d) perintah yang membutuhkan langkah-langkah dengan penegakan eksekusi langsung harus dijalankan untuk memastikan bahwa perilaku tertentu dihentikan atau bahwa kebijakan atau praktik diubah; dan
- (e) biaya dan ongkos legal sesuai dengan hukum dan praktik nasional.

15. Korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja harus memiliki akses terhadap kompensasi dalam kasus-kasus psikososial, fisik atau cedera atau penyakit lain yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk bekerja.

16. Mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa untuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 (e) Konvensi harus mencakup langkah-langkah seperti:

- (a) pengadilan dengan keahlian dalam kasus-kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender
- (b) proses yang tepat waktu dan efisien;
- (c) saran dan bantuan hukum bagi pengadu dan korban;
- (d) panduan dan sumber informasi lainnya yang tersedia dan dapat diakses dalam bahasa yang digunakan secara luas di negara masing-masing; dan

17. Dukungan, layanan dan pemulihan bagi korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 (e) Konvensi harus mencakup langkah-langkah seperti:
- (a) dukungan untuk membantu korban masuk kembali ke pasar tenaga kerja;
 - (b) layanan konseling dan informasi, dengan cara yang dapat diakses selayaknya;
 - (c) saluran siaga 24 jam;
 - (d) layanan darurat;
 - (e) perawatan medis dan dukungan psikologis;
 - (f) pusat krisis, termasuk tempat penampungan; dan
 - (g) unit polisi khusus atau petugas terlatih khusus untuk mendukung korban.
18. Langkah-langkah yang tepat untuk mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja sebagaimana 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 dari pemecatan bagi korban kekerasan dalam rumah tangga, selayaknya, kecuali atas dasar tidak terkait dengan kekerasan dalam rumah tangga dan konsekuensinya;
 - (d) dimasukkannya kekerasan dalam rumah tangga dalam penilaian risiko di tempat kerja;
 - (e) sistem rujukan untuk langkah-langkah mitigasi publik bagi kekerasan dalam rumah tangga, jika ada; dan
 - (f) peningkatan kesadaran tentang dampak kekerasan dalam rumah tangga.

19. Pelaku kekerasan dan pelecehan di dunia kerja harus dimintai pertanggungjawaban dan diberikan konseling atau tindakan lain, jika sesuai, dengan maksud untuk mencegah terulangnya kekerasan dan pelecehan, dan memfasilitasi mengintegrasikan mereka kembali ke dalam pekerjaan, jika diperlukan
20. Pengawas ketenagakerjaan dan pejabat otoritas kompeten lainnya, selayaknya, harus menjalani pelatihan responsif gender dengan maksud 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 bertanggungjawab untuk inspeksi ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kesetaraan dan non-diskriminasi, termasuk kesetaraan gender, harus mencakup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

22. Anggota harus berupaya mengumpulkan dan menerbitkan statistik tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang dipilah berdasarkan jenis kelamin, bentuk kekerasan dan pelecehan, dan sektor kegiatan ekonomi, termasuk yang berkenaan dengan kelompok-kelompok yang disebutkan dalam Pasal 6 Konvensi.

IV. BIMBINGAN, PELATIHAN, DAN PENINGKATAN KESADARAN



23. Anggota harus mendanai, mengembangkan, menerapkan dan menyebarkan, jika perlu:
- (a) program-program yang bertujuan mengatasi faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk diskriminasi, penyalahgunaan relasi kuasa, dan gender, norma budaya dan sosial yang mendukung kekerasan dan pelecehan;
 - (b) pedoman dan program pelatihan yang responsif gender untuk membantu hakim, pengawas ketenagakerjaan, polisi, jaksa dan pejabat publik lainnya dalam memenuhi mandat mereka terkait dengan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, serta untuk membantu pemberi kerja dan pekerja sektor publik dan swasta serta pekerja dan organisasi mereka dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
 - (c) model kode praktik dan pedoman penilaian risiko tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, baik secara umum atau maupun khusus sektor, dengan mempertimbangkan situasi khusus pekerja dan orang lain yang termasuk dalam kelompok yang dirujuk dalam Pasal 6 Konvensi;

- (d) kampanye peningkatan kesadaran publik dalam berbagai bahasa di negara masing-masing, termasuk yang dilakukan oleh para pekerja migran yang tinggal di negara itu, yang menyampaikan tidak diperbolehkannya kekerasan dan pelecehan, khususnya kekerasan dan pelecehan berbasis gender, menangani sikap diskriminatif dan mencegah stigmatisasi korban, pengadu, saksi dan pelapor;
- (e) kurikulum dan materi pengajaran yang responsif gender tentang kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, di semua tingkat pendidikan dan pelatihan kejuruan, sejalan dengan hukum dan keadaan nasional;
- (f) bahan-bahan untuk jurnalis dan awak media lainnya tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender, termasuk penyebab dan faktor risikonya, dengan menghormati independensi dan kebebasan berekspresi mereka; dan
- (g) kampanye publik yang bertujuan membina tempat kerja yang aman, sehat dan harmonis, bebas dari kekerasan dan pelecehan.

Hal-hal yang telah disebutkan di atas adalah teks asli dari Rekomendasi yang diadopsi oleh Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional selama Sesi ke Seratus Delapan yang diadakan di Jenewa dan dinyatakan telah ditutup pada tanggal dua puluh satu Juni 2019.

SEBAGAI BUKTI kami telah membubuhkan tanda tangan masing masing pada hari ini bulan Juni 2019

Presiden Konferensi,
Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional, Le



PENGHAPUSAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA



DAN REKOMENDASI 206 PENGHAPUSAN
KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA
KERJA

Perempuan Mahardhika
Kantor: Jalan Kedondong 1 No 39, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta
Timur 13220,
Indonesia.
Email: mahardhika.kita@gmail.com
Website: www.mahardhika.org
IG: @mahardhikakita
FB: Perempuan Mahardhika

