

Buku Panduan

Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan
dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Rekomendasi 206

untuk Perlindungan Pekerja dengan
Ragam Gender dan Seksualitas

**PEREMPUAN
MAHARDHIKA**

2022

Buku Panduan Konvensi ILO 190 Tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Rekomendasi 206 untuk Perlindungan Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas diterbitkan atas dukungan VOICE Indonesia.

Penulis

Ayu R. Yolandasari

Penyunting bahasa

Nirmala

Desain sampul & Tata Letak

Wulan Puspongoro
Monica Octaviani

Tim Kerja Perempuan Mahardhika

Vivi Widyawati
Ajeng Pangesti Anggriani
Jihan Faatihah

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

Buku Panduan

Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Rekomendasi 206

untuk Perlindungan Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas

**PEREMPUAN
MAHARDHIKA**

2022

Pengantar	6
Berkenalan Dengan Konvensi ILO 190 Tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Rekomendasi 206 ..	9
Apa Itu Konvensi ILO 190 dan R 206	10
Bagaimana Latar Belakang Penyusunan KILO 190 dan R 206?	11
Bagaimana Definisi Kekerasan Berbasis Gender (KBG) dalam KILO 190?	12
Bagaimana Lingkup Dunia Kerja dalam KILO 190?	13
Siapa Saja yang Dilindungi oleh KILO 190?	13
Benarkah KILO 190 dan R 206 Melindungi Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas?	14
Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas serta Perlindungannya dalam K-ILO 190 dan R 206	15
Pekerja Dengan Ragam SOGIESC, Siapa Sajakah Mereka?...	16
Mitos & Fakta tentang Individu Queer	22
Bagaimana Situasi dan Kerentanan Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas di Dunia Kerja?	26
Contoh Implementasi Perlindungan terhadap Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas yang Sejalan dengan K-ILO 190 dan R 206	33

Daftar Isi

Yuk, Wujudkan Dunia Kerja yang Ramah bagi Pekerja Ragam Gender dan Seksualitas Seksualitas!	39
Menjadi Rekan Kerja yang Baik bagi Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas	40
Mendukung Rekan Kerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas yang Menjadi Korban Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	41
Mendorong Tempat Kerja atau Serikat Pekerja untuk Menjadi Ruang Aman bagi Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas	41
Mendorong Pemerintah Indonesia untuk Meratifikasi KILO 190 dan R 206	42
Rujukan dan Lampiran.....	45
Pertanyaan Asesmen untuk Perlindungan Pekerja dengan Ragam Gender & Seksualitas di Dunia Kerja	46
Penyedia Layanan untuk kasus Kekerasan Berbasis Gender dan Seksualitas di Berbagai Wilayah di Indonesia	52
Tentang Perempuan Mahardika	54

Kata Pengantar

BEBASKAN DUNIA KERJA DARI KEKERASAN DAN PELECEHAN BERBASIS SOGIESC

Perjuangan panjang gerakan buruh internasional untuk menghadirkan payung hukum internasional yang mengakui kekerasan dan pelecehan memberi dampak buruk bagi buruh membuahkan hasil yaitu dengan kehadiran Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Rekomendasi 206 yang diadopsi pada tanggal 21 Juni 2019 oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO). Konvensi ini menetapkan hak setiap orang untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan berbasis gender di dunia kerja.

Konvensi ILO 190 mendefinisikan secara eksplisit bahwa kekerasan berbasis gender adalah kekerasan yang ditujukan kepada seseorang karena jenis kelamin atau gendernya, atau memberi pengaruh terhadap gender seseorang termasuk kategori kekerasan berbasis gender. Kekerasan dan pelecehan pada perempuan karena dia seorang perempuan, misalnya intimidasi terhadap perempuan hamil, merendahkan kemampuan perempuan, pandangan yang seksis merupakan bagian dari kekerasan berbasis gender.

Kekerasan dan pelecehan terhadap seseorang karena identitas gender, orientasi seksual, dan ekspresi gender orang tersebut, misalnya seorang transpuan tidak diterima bekerja karena dia seorang transpuan, atau seseorang di tempat kerjanya dilecehkan baik secara verbal ataupun non verbal karena orientasi seksualnya, juga bagian dari kekerasan berbasis gender di dunia kerja.

Konvensi ILO 190 merupakan pintu masuk untuk memberikan perlindungan yang menyeluruh kepada pekerja dengan ragam gender dan seksualitas yang selama ini sudah memberikan kontribusi secara ekonomi tetapi hak-haknya sebagai pekerja belum diakui. Tidak adanya pengakuan dan perlindungan terhadap orang-orang dengan gender non-binary berdampak tersingkirkannya mereka dari pasar tenaga kerja yang mengakibatkan kemiskinan.

Buku Panduan ini diterbitkan bertujuan untuk mendorong pengakuan dan perlindungan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas di dunia kerja. Perempuan Mahardhika berharap dengan terbitnya Buku Panduan ini bisa memberikan informasi tentang Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 terkait dengan perlindungan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas. Selain itu kami juga berharap Buku Panduan ini bisa menjadi acuan bagi pekerja dan serikat buruh dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama agar memasukkan perlindungan bagi pekerja dengan ragam gender dan seksualitas.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada Ayu Yolandasari yang telah menulis Buku Panduan ini, Aliansi Stop Kekerasan dan Pelecehan Di Dunia Kerja, Komunitas Pelangi Mahardhika, dan organisasi LGBTIQ di Indonesia yang tidak pernah berhenti memperjuangkan hak-hak buruh perempuan dan keragaman gender di dunia kerja.

Jakarta, 21 Juni 2022

Vivi Widyawati

Berkenalan dengan Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206

BAGIAN INI BERISIKAN PENJELASAN MENGENAI:

Konvensi ILO 190 (K-ILO 190) dan Rekomendasi 206 (R 206); latar belakang penyusunannya; definisi kekerasan dan pelecehan, termasuk yang berbasis gender (KBG), di dalamnya; lingkup dunia kerja dalam Konvensi tersebut; pihak yang dilindungi oleh K-ILO 190; serta kaitan antara Konvensi ini dan Rekomendasinya dengan perlindungan bagi pekerja dengan ragam gender dan seksualitas.

Apa itu Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206?

Konvensi adalah perjanjian internasional yang secara hukum mengikat, dan mewajibkan negara yang meratifikasi untuk berkomitmen serius dalam menerapkan isi Konvensi ke dalam undang-undang dan praktik di tingkat nasional serta melaporkan penerapan Konvensi tersebut secara rutin. Seringkali, Konvensi hanya berisikan prinsip-prinsip dasar saja sehingga perlu dilengkapi oleh Rekomendasi, yakni panduan detail, yang secara hukum tidaklah mengikat, mengenai bagaimana Konvensi tersebut dapat diaplikasikan.

Konvensi ILO 190 (K-ILO 190) adalah konvensi tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan yang diadopsi pada tanggal 21 Juni 2019 oleh Konferensi Buruh Internasional. Konvensi ini merupakan hukum internasional pertama yang mendorong hak setiap orang untuk dapat berada di dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Konvensi ini mencakup tiga hal penting, yaitu: (1) Definisi kekerasan dan pelecehan yang luas dan menyeluruh, serta secara jelas menyebutkan perihal kekerasan berbasis gender; (2) Cakupan dunia kerja yang diperluas; serta (3) Cakupan siapa saja yang dilindungi oleh konvensi ini yang juga cukup luas. Selain itu, K-ILO 190 juga dilengkapi dengan Rekomendasi 206 (R 206) yang memberikan panduan lebih detail mengenai bagaimana K-ILO 190 dapat diimplementasikan di level nasional.

Bagaimana Latar Belakang Penyusunan K-ILO 190 dan R 206?

K-ILO 190 merupakan standar internasional yang bersifat inklusif, progresif, dan praktis. Konvensi ini pada dasarnya memperjelas bahwa setiap orang memiliki hak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan. Setelah berbagai upaya kampanye global dan lobi yang terus-menerus dilakukan oleh berbagai serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, isu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja kemudian menjadi agenda ILO sejak tahun 2015.

Sepanjang sejarah, ILO telah mengadopsi sejumlah standar internasional yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari berbagai situasi di mana di dalamnya terkandung unsur kekerasan dan pelecehan. Walaupun demikian, upaya perlindungan tersebut dilakukan secara terpisah-pisah, hanya melindungi kelompok pekerja tertentu, dan mencakup beberapa bentuk kekerasan dan pelecehan saja. Dengan demikian, muncul kebutuhan akan adanya instrumen komprehensif yang bisa mencakup semua bentuk kekerasan dan pelecehan serta untuk semua pekerja atau pihak lainnya yang terlibat di dunia kerja. ILO pun memutuskan bahwa kesenjangan ini perlu dipenuhi sehingga, sejak tahun 2015, ILO melakukan berbagai dialog di tingkat nasional, regional, dan internasional. Dialog terus dilakukan sampai 2019, hingga K-ILO 190 dan R 206 diadopsi pada Konferensi Buruh Internasional ke-108.

K-ILO 190 dan R 206 berlandaskan pada Deklarasi Filadelfia (1944) yang menyatakan bahwa "semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan, dan jenis kelamin, berhak memperoleh kesejahteraan

materil maupun pengembangan spiritual dalam kondisi yang bebas dan bermartabat, dan dalam kondisi perekonomian yang aman dan kesetaraan kesempatan.” K-ILO 190 dan R 206 menyediakan kerangka kerja untuk mencegah, memperbaiki, dan menghapuskan berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk yang berbasis gender.

Negara yang meratifikasi K-ILO 190 dan R 206 diharapkan untuk juga mengadopsi pendekatan yang inklusif, terintegrasi, dan responsif gender untuk mencegah dan menghapuskan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Hingga saat ini, sudah 11 negara yang telah meratifikasi Konvensi ini beserta Rekomendasinya. Indonesia sendiri belum melakukannya. Oleh karena itu, berbagai upaya advokasi masih dibutuhkan agar K-ILO 190 dan R 206 dapat segera diratifikasi oleh Indonesia.

Bagaimana Definisi Kekerasan Berbasis Gender (KBG) dalam K-ILO 190?

Definisi kekerasan dan pelecehan di dalam K-ILO 190 adalah berbagai perilaku dan praktek yang tidak dapat diterima, atau ancaman, baik yang terjadi sekali maupun secara berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau cenderung menyebabkan kerugian secara fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi, serta mencakup kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja merujuk pada kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang berdasar pada jenis kelamin atau gender mereka, atau berdampak pada orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, serta mencakup pelecehan seksual.

Bagaimana Lingkup Dunia Kerja dalam K-ILO 190?

Dunia kerja dalam Konvensi ILO 190 ini meliputi, antara lain:

- Di tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi di mana ruang tersebut adalah tempat kerja;
- Di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti;
- Selama perjalanan, bepergian, pelatihan, acara atau kegiatan sosial terkait pekerjaan;
- Melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk komunikasi yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi;
- Di akomodasi yang disediakan oleh pemberi kerja; dan
- Saat perjalanan menuju dan dari tempat kerja.

Siapa Saja yang Dilindungi oleh K-ILO 190?

Konvensi ILO 190 ini melindungi:

- Pekerja, tanpa memandang status kerja,

- Orang yang sedang dalam pelatihan, termasuk siswa magang,
- Pekerja yang statusnya telah diberhentikan (PHK),
- Relawan,
- Pencari kerja dan pelamar kerja,
- Orang yang menjalankan wewenang, tugas, atau tanggung jawab pemberi kerja.

Benarkah K-ILO 190 dan R 206 Melindungi Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas?

K-ILO 190 mengakui bahwa pekerja perempuan dan pekerja yang termasuk dalam kelompok rentan serta yang berada dalam situasi rentan memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami kekerasan dan pelecehan sehingga perlu dilindungi.

K-ILO 190 tidak memiliki definisi untuk kelompok rentan maupun kelompok yang berada dalam situasi rentan. Namun, Rekomendasi 206 menyatakan bahwa apa yang dimaksud dengan kelompok rentan dan yang berada dalam situasi rentan harus diinterpretasikan berdasarkan International Labour Standards dan instrumen internasional hak asasi manusia. Dengan demikian, berdasarkan hukum internasional, kelompok rentan dan yang berada dalam situasi rentan ini juga meliputi pekerja queer, seperti lesbian, gay, transgender, dan lain-lain.

² **Queer** adalah istilah yang memayungi atau mencakup ragam identitas gender dan orientasi/identitas seksual selain cis gender dan heteroseksual.

Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas serta Perlindungannya dalam K-ILO 190 dan R 206

Bagian ini akan menjelaskan mengenai keragaman gender dan seksualitas manusia yang tercakup dalam konsep SOGIESC (Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, also Sex Characteristics); mitos dan fakta berkenaan dengan keragaman gender dan seksualitas; situasi dan kerentanan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas akan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja juga dampaknya; serta contoh upaya perlindungan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas yang telah dilakukan di sejumlah negara dan sejalan dengan K-ILO 190 dan R 206.

Pekerja dengan Ragam SOGIESC, Siapa Saja Mereka?

Di bagian ini, penjelasan mengenai SOGIESC akan dimulai dari karakteristik jenis kelamin, identitas dan ekspresi gender, kemudian orientasi seksual.

KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN DAN KATEGORI/STATUS JENIS KELAMIN

Karakteristik jenis kelamin adalah karakteristik atau ciri biologis yang meliputi pola kromosom kelamin, pola hormon, serta anatomi kelamin dan organ reproduksi yang dijadikan dasar penetapan kategori/status jenis kelamin individu. Adapun kategori atau status jenis kelamin individu ini ditetapkan sejak lahir, biasanya oleh tenaga medis, dan secara resmi oleh negara melalui dokumen resmi kependudukan.

KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN		
Kromosom XX; Hormon progesteron, kadar hormon estrogen yang tinggi, dan kadar hormon testosteron yang rendah; Vagina Ovum Kelenjar Mamae		Kromosom XY Hormon testosteron tinggi; sedikit estrogen dan progesteron Penis Testis
KATEGORI/STATUS JENIS KELAMIN		
Ditetapkan Perempuan (Assigned Female At Birth/AFAB) atau Betina	Ragam Interseks Transeksual	Ditetapkan Laki-Laki (Assigned Male At Birth/AMAB) atau Jantan

Berdasarkan tabel di atas, berikut adalah status jenis kelamin manusia dan karakteristik jenis kelaminnya:

Seseorang yang ditetapkan sebagai perempuan saat lahir (Assigned Female At Birth/AFAB), atau betina, yakni yang memiliki karakteristik jenis kelamin sebagai berikut:

- Kromosom XX;
- Hormon progesteron, kadar hormon estrogen yang tinggi, dan kadar hormon testosteron yang rendah;
- Terlahir dengan vagina, ovarium yang bisa menghasilkan ovum, serta kelenjar mammae.

Seseorang yang ditetapkan laki-laki saat lahir (Assigned Male At Birth/AMAB), atau jantan, yakni yang memiliki karakteristik jenis kelamin sebagai berikut:

- Kromosom XY;
- Hormon kadar hormon testosteron yang tinggi, dan kadar hormon estrogen yang rendah;
- Terlahir dengan penis, testis yang bisa menghasilkan sperma.

Ragam interseks, yakni seseorang yang terlahir dengan karakteristik jenis kelamin yang tidak khas seperti pada individu yang ditetapkan perempuan maupun yang ditetapkan laki-laki saat lahir.

Dalam dunia medis, seorang interseks biasa disebut sebagai orang dengan gangguan perkembangan jenis kelamin (Disorder of Sex Development/DSD). Hingga saat ini, terdapat sekitar 40 ragam interseks yang teridentifikasi, beberapa contohnya adalah:

- **Sindrom Klinefelter**, yakni seseorang yang terlahir dengan kromosom kelamin XXY
- **Sindrom Turner**, yakni seseorang yang terlahir dengan kromosom kelamin XO

³ Kromosom adalah untaian atau rangkaian materi yang membawa informasi genetik dan terdapat dalam setiap sel makhluk hidup. Informasi genetik tersebut, diturunkan dari kedua orang tua kepada anaknya, menentukan proses pertumbuhan dan perkembangan janin juga fungsi tubuh. Kromosom terdiri atas kromosom tubuh dan kromosom kelamin.

⁴ Hormon adalah salah satu zat kimia dalam tubuh yang diproduksi oleh kelenjar endokrin yang mengendalikan fungsi-fungsi tubuh.

⁵ Kelenjar mammae adalah kelenjar penghasil air susu (ASI).

- **Seseorang yang terlahir dengan Ovotestis** (memiliki jaringan ovarium dan sekaligus testis); dll.

Transeksual, biasanya merujuk pada seorang transgender yang telah melakukan transisi medis hingga operasi penegasan kelamin.

Di Indonesia, status jenis kelamin yang secara legal diakui hanyalah yang ditetapkan perempuan (betina) dan yang ditetapkan laki-laki (jantan). Di sejumlah negara lain, seperti di Jerman, Australia, India, interseks dan transeksual telah diakui sebagai salah satu status jenis kelamin sehingga dapat dicantumkan dalam dokumen legal.

IDENTITAS GENDER DAN EKSPRESI GENDER

Identitas gender adalah identifikasi yang bersifat subyektif berdasarkan pada penghayatan personal seseorang terhadap kediriannya. Identitas gender ini bisa sesuai ataupun tidak sesuai dengan status jenis kelamin yang ditetapkan saat lahir. Karena sifatnya yang subyektif, maka istilah atau label yang termasuk dalam identitas gender ini pun sangat beragam. Sebagai contoh:

- **Cis Perempuan**, yakni seseorang yang mengidentifikasi dirinya sebagai perempuan dan saat lahir ditetapkan sebagai perempuan;
- **Cis Laki-laki**, yakni seseorang yang mengidentifikasi dirinya sebagai laki-laki dan saat lahir ditetapkan sebagai laki-laki;
- **Transpuan/waria**, yakni seseorang yang mengidentifikasi dirinya sebagai perempuan namun saat lahir ditetapkan sebagai laki-laki;

- **Transpria/trans laki-laki/priawan**, yakni seseorang yang mengidentifikasi dirinya sebagai laki-laki namun saat lahir ditetapkan sebagai perempuan;
- **Queer**, merupakan istilah yang memayungi identitas gender yang bukan cis gender;
- **Non-binary**, istilah bagi mereka yang mengidentifikasi gendernya tidak secara eksklusif cis perempuan maupun cis laki-laki, di dalam maupun melampaui kedua gender tersebut;
- **Agender**, merujuk pada seseorang yang mengidentifikasi dirinya tidak memiliki gender; dlsb.

Ekspresi gender merujuk pada bagaimana seseorang menampilkan dirinya baik melalui penampilan fisik maupun peran-peran sosial yang dilakukannya. Ekspresi gender ini bisa jadi cenderung maskulin, cenderung feminin, ataupun androgin (diantara maskulin dan feminin).

Pada dasarnya, setiap manusia memiliki maskulinitas maupun feminitas di dalam dirinya, dengan kadar yang berbeda-beda satu sama lain. Adapun kadar maskulinitas dan feminitas ini tidak ditentukan oleh status jenis kelamin maupun identitas gender orang tersebut. Sebaliknya, status jenis kelamin maupun identitas gender seseorang tidak bisa diidentifikasi melalui ekspresi gender, seberapa maskulin atau femininnya, orang tersebut.

ORIENTASI SEKSUAL DAN IDENTITAS SEKSUAL

Orientasi seksual merupakan ketertarikan seseorang kepada orang lain dengan status jenis kelamin atau gender tertentu baik secara romantis (emosional), fisik, dan/atau seksual. Ketertarikan tersebut bisa kepada orang lain yang berstatus jenis kelamin, beridentitas gender, atau berekspresi gender yang sama atau berbeda dengan dirinya.

Berdasarkan perasaan subyektif akan orientasi seksualnya tersebut, seseorang kemudian dapat menentukan identitas seksualnya. Karena sifatnya yang subyektif, maka istilah atau label yang termasuk dalam identitas seksual ini pun sangat beragam. Sebagai contoh:

- **Heteroseksual**, merujuk kepada seseorang yang memiliki ketertarikan seksual dan/atau romantis kepada orang lain yang berstatus jenis kelamin atau identitas gendernya berbeda dengan dirinya. Misalnya, cis laki-laki tertarik secara seksual kepada cis perempuan, cis perempuan yang tertarik secara seksual kepada cis laki-laki, cis laki-laki tertarik secara seksual kepada transpuan, dll;
- **Biseksual**, merujuk kepada seseorang yang memiliki ketertarikan seksual dan/atau romantis kepada dua status jenis kelamin atau dua identitas gender;
- **Lesbian**, merujuk kepada cis perempuan atau transpuan yang tertarik kepada seseorang dengan status jenis kelamin atau identitas gender yang sama dengan dirinya;
- **Gay**, merujuk kepada cis laki-laki atau transpria yang tertarik kepada seseorang dengan status jenis kelamin atau identitas gender yang sama dengan dirinya;

- **Aseksual**, merupakan identitas seksual bagi mereka yang tidak atau sedikit merasakan ketertarikan seksual terhadap orang lain;
- **Queer**, merupakan istilah yang memayungi identitas seksual yang bukan heteroseksual;
- **Panseksual**, merujuk pada seseorang yang tertarik pada orang lain tanpa peduli status jenis kelamin maupun identitas gender orang tersebut; dlsb.

Mitos & Fakta tentang Individu Queer

22

MITOS:

HOMOSEKSUAL, BISEKSUAL, DAN TRANSGENDER MERUPAKAN PENYAKIT ATAU GANGGUAN JIWA.

FAKTANYA:

- Homoseksual dan Biseksual bukan penyakit dan bukan gangguan jiwa, melainkan variasi atau ragam orientasi seksual manusia. Hal ini telah secara resmi terbukti dan dinyatakan melalui:
 - ✘ Manual diagnostik yang yang menjadi panduan diagnosis psikiater dan psikolog seluruh dunia, yakni Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder (DSM) III, sejak tahun 1973.

- ✘ Klasifikasi Internasional Penyakit (International Classification of Disease/ICD) yang dikeluarkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization/WHO) sejak 17 Mei 1990.
- ✘ Pedoman Penggolongan Diagnosis Gangguan Jiwa (PPDGJ) II yang dikeluarkan oleh Direktorat Kesehatan Jiwa, Departemen Kesehatan Republik Indonesia, sejak tahun 1983.

- Transgender bukan penyakit dan bukan gangguan jiwa, melainkan variasi atau ragam identitas gender manusia. Hal ini telah secara resmi dinyatakan melalui:

- ✘ Klasifikasi Internasional Penyakit (International Classification of Disease/ICD) 11 yang dikeluarkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization/WHO) dan disahkan sejak tahun 2018.
- ✘ Manual diagnostik yang yang menjadi panduan diagnosis psikiater dan psikolog seluruh dunia, yakni Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder (DSM) V, sejak tahun 2013.

23

MITOS:
SESEORANG MENJADI HOMOSEKSUAL KARENA TRAUMA AKIBAT KEKERASAN SEKSUAL.

FAKTANYA:

- Seksualitas manusia, termasuk orientasi seksual, merupakan hal yang kompleks karena dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor, termasuk di dalamnya faktor biologis, psikologis, sosial, dll.
- Sejumlah penelitian dan lembar fakta yang dikeluarkan oleh Asosiasi Psikologi Amerika pada tahun 2000 telah menyatakan bahwa pengalaman kekerasan seksual di masa kanak-kanak tidak terbukti menyebabkan seseorang kemudian mengidentifikasi diri sebagai homoseksual.

MITOS:
SEORANG HOMOSEKSUAL, BISEKSUAL, MAUPUN TRANSGENDER DAPAT DIKENALI DARI PENAMPILAN ATAU PERILAKUNYA.

FAKTANYA:

- Orientasi/identitas seksual maupun identitas gender seseorang hanya dapat diketahui berdasarkan identifikasi personal dan pengakuan dari orang yang bersangkutan serta tidak dapat diketahui pihak lain berdasarkan asumsi atau pengamatan terhadap perilaku maupun penampilan yang bersangkutan.

MITOS:
ORIENTASI SEKSUAL MAUPUN PENGHAYATAN DIRI AKAN GENDER SESEORANG DAPAT DIUBAH.

FAKTANYA:

- Orientasi/identitas seksual dan identitas gender bukanlah penyakit maupun gangguan, sehingga tidak bisa disembuhkan dan tidak perlu diintervensi. Berbagai upaya perubahan orientasi/identitas seksual maupun penghayatan gender seseorang, seperti terapi

konversi, SOCE (Sexual Orientation Change Effort), dll., tidak terbukti berhasil dan justru berbahaya karena dapat menimbulkan cedera fisik, trauma psikologis, bahkan meningkatkan risiko bunuh diri pada orang yang menjalaninya. Oleh karena itu, berbagai upaya perubahan tersebut dilarang oleh berbagai organisasi kesehatan dan kesehatan jiwa di dunia.

MITOS:
KERAGAMAN GENDER DAN SEKSUALITAS BERASAL DARI BUDAYA ASING.

FAKTANYA:

- Keragaman gender dan seksualitas sesungguhnya sejak dulu ada di masyarakat tradisional berbagai wilayah di Indonesia. Contohnya, antara lain: masyarakat tradisional di Bugis, Sulawesi Selatan, memiliki 5 sistem gender yang terdiri dari oroane, makkunrai, calalai, calabai, dan bissu. Di Toraja, terdapat to burake tambolang, yaitu seseorang yang ditetapkan laki-laki saat lahir namun berpenampilan dengan busana khas perempuan. Di Jawa, terdapat sinden cis laki-laki, penari lengger lanang (cis laki-laki yang mengenakan pakaian khas perempuan), serta tradisi Warok-Gemblak yang melibatkan hubungan seksual sesama cis laki-laki. Di Minangkabau, terdapat relasi antara induk jawi dan anak jawi yang merupakan hubungan sesama cis laki-laki. Oleh karena itu, tidaklah tepat menyatakan bahwa keragaman gender dan seksualitas manusia berasal dari budaya asing.

Bagaimana Situasi dan Kerentanan Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas di Dunia Kerja?

Pekerja dengan ragam gender dan seksualitas rentan mengalami diskriminasi dan kekerasan berbasis identitas dan ekspresi gender serta orientasi seksual di dunia kerja. Kerentanan ini salah satunya disebabkan oleh sistem ketenagakerjaan, seperti aturan di perusahaan/pemberi kerja maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dimiliki serikat pekerja, belum mencakup perlindungan bagi pekerja dengan ragam gender dan seksualitas di tempat kerja. Berikut akan dijelaskan lebih detail mengenai situasi dan berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan yang rentan dialami oleh pekerja dengan ragam gender dan seksualitas, serta dampak dari diskriminasi dan kekerasan tersebut.

SITUASI UMUM PEKERJA DENGAN RAGAM GENDER DAN SEKSUALITAS DI INDONESIA

Keberadaan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas belum diakui dan belum cukup diterima, baik di lingkungan tempat tinggal, tempat kerja, maupun di serikat pekerja. Hal tersebut disebabkan oleh norma gender tradisional dan heteronormativitas yang masih mengakar di masyarakat Indonesia serta konservatisme publik. Akibatnya, pekerja dengan ragam gender dan seksualitas rentan terhadap berbagai bentuk diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan yang

tidak hanya berbasis pada status jenis kelamin yang ditetapkan pada mereka, tetapi juga berbasis pada identitas gender, ekspresi gender, dan orientasi seksual mereka.

Menurut liputan dari neverokayproject.org, diskriminasi terhadap pekerja dengan ragam gender dan seksualitas di dunia kerja di Indonesia kerap berlangsung sejak penerimaan kerja hingga saat mereka dipekerjakan. Bentuknya mulai dari hambatan akses untuk mendapatkan pekerjaan, tertutupnya peluang promosi, sampai tidak tersedianya akses pada jaminan sosial. Selain itu, mereka pun rentan mengalami kekerasan dan perundungan (bullying) di tempat kerja, sedangkan penyelesaian masalahnya cenderung diabaikan. Akibat dari semua kerentanan tersebut, individu dengan ragam gender dan seksualitas lebih banyak yang bekerja di sektor ekonomi informal, seperti di bidang media, public relation, industri hiburan, kecantikan, dan desain kreatif, dibandingkan di sektor formal dan pemerintahan.

Merasa perlu untuk menyembunyikan identitasnya, demi menghindari diskriminasi, pekerja dengan ragam gender dan seksualitas secara psikologis tertekan, tidak tampak ada, dan tidak terwakili di tempat kerja.

Berdasarkan laporan PRIDE at work, jumlah pekerja LGBTQI+ di Indonesia tidak dapat benar-benar diketahui. Banyak dari mereka yang tidak terbuka dengan identitasnya karena takut dikenai stigma, menghadapi risiko kehilangan pekerjaan, dan sebab lainnya.

PEKERJA DENGAN RAGAM GENDER DAN SEKSUALITAS DI INDUSTRI GARMEN

Industri garmen menyerap tenaga kerja yang berstatus jenis kelamin ditetapkan perempuan hingga mencapai 80%. Sebagian merupakan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas. Dengan kata lain, tidak seluruhnya merupakan cis perempuan yang berekspresi gender feminin dan heteroseksual.

Pekerja dengan ragam gender dan seksualitas tersebut kerap ditemui di ruang-ruang kerja dan ruang-ruang produksi, bercampur-baur dengan buruh lainnya, juga di lingkungan pemukiman buruh. Artinya, mereka ada di antara masyarakat dan turut berkontribusi terhadap perekonomian. Latar belakang mereka pun beragam. Sebagian merupakan orang tua tunggal, lajang, berpasangan, juga pernah menikah; rentang usianya juga beragam, berasal dari berbagai daerah, serta meyakini agama dan kepercayaan yang berbeda satu dengan lainnya.

BENTUK-BENTUK DISKRIMINASI DAN KEKERASAN TERHADAP PEKERJA DENGAN RAGAM GENDER DAN SEKSUALITAS

Berikut adalah stigma yang kerap dilekatkan kepada pekerja dengan ragam gender dan seksualitas :

- Stigma bahwa mereka melanggar norma agama, berdosa, membawa dosa juga petaka bagi orang-orang di sekitarnya, kurang beribadah, serta korban guna-guna. Stigma ini menyebabkan mereka rentan

diterpa pengalaman kekerasan dan pelecehan, yang kemudian dipahami sebagai suatu hukuman dari Tuhan atau upaya untuk mengembalikan mereka ke “jalan yang benar”.

- Stigma bahwa mereka tidak normal, gender dan seksualitasnya merupakan penyakit dan dapat menular. Hal ini menyebabkan mereka cenderung dijauhi atau dikucilkan serta tidak diterima kerja atau dikeluarkan dari tempat kerjanya.
- Stigma bahwa cis perempuan tomboy dan transpria yang cenderung maskulin adalah pembuat onar. Akibatnya, mereka sulit mendapatkan pekerjaan bahkan rentan diusir.
- Stigma bahwa mereka merupakan aib bagi keluarga. Hal ini menyebabkan mereka rentan mengalami kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) yang kemudian dapat mengganggu kinerja mereka.

Adapun kekerasan yang kerap mereka alami di dunia kerja, antara lain:

- **Kekerasan psikologis, seperti:**
 - ⊘ Menjadi bahan pergunjingan; diancam akan dikeluarkan dari tempat kerja, diancam akan dipolisikan, diancam diperkosa hingga dibunuh; dipermalukan di depan umum dengan dihina, dimaki, disindir, dll.

⁹ Heteronormativitas adalah pandangan bahwa hubungan heteroseksual antara perempuan dan laki-laki adalah satu-satunya hubungan yang diterima oleh masyarakat, sedangkan yang di luar hubungan itu dianggap berdosa, penyakit, dan salah.

⁹ PRIDE at Work: A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in Indonesia,” laporan penelitian Centre for Population and Policy Studies, Universitas Gajah Mada.

¹⁰ LGBTQI+ merupakan singkatan dari Lesbian, Gay, Biseksual, Transgender, Queer, Interseks, dan lain-lain.

- ✘ Cis perempuan tomboy dan transpria dipaksa untuk berpenampilan feminin (contoh: memanjangkan rambut, berdandan, mengenakan rok, atau berjilbab) sedangkan cis laki-laki dan transpuan dipaksa untuk berpenampilan maskulin untuk bisa diterima dan terus bekerja.
- ✘ Dikucilkan, dibatasi ruang gerak dan pergaulannya

• **Kekerasan fisik, seperti:**

- ✘ Dirundung (di-bully), dipaksa mengonsumsi obat, minuman, atau makanan yang dipercaya bisa mengubah gender dan seksualitasnya

• **Kekerasan seksual, seperti:**

- ✘ Dilecehkan secara verbal, dikirim pesan mesum, komentar merendahkan yang menasar penampilan maskulin pekerja cis perempuan dan transpria atau penampilan feminin pekerja cis laki-laki dan transpuan, dan pertanyaan lancang mengenai aktivitas seksual.
- ✘ Pelecehan seksual, contohnya disentuh payudara atau bagian tubuh lainnya tanpa izin atau dilecehkan dengan alasan untuk membuktikan orientasi seksualnya.
- ✘ Pekerja cis perempuan tomboy dan transpria kerap mendapatkan pertanyaan yang menyudutkan dan mengandung pelecehan ketika ingin mengambil cuti haid.
- ✘ Pekerja cis perempuan tomboy, transpria, dan transpuan kerap mengalami pelecehan ketika menggunakan toilet berlabel “perempuan” maupun toilet berlabel “laki-laki”.

• **Kekerasan ekonomi, seperti:**

- ✘ Cis perempuan tomboy dan transpria, cis laki-laki feminin dan transpuan ditolak bekerja, atau diterima bekerja asalkan berpenampilan feminin (contoh: pakai rok atau jilbab); sebaliknya, harus berpenampilan maskulin bagi cis laki-laki feminin dan transpuan. Seseorang yang diduga atau diketahui lesbian atau gay tidak diterima kerja atas dasar orientasi seksualnya.
- ✘ Cis perempuan tomboy dan transpria diberi beban kerja yang lebih berat dibandingkannya pekerja lain yang berekspresi lebih feminin.
- ✘ Disebarluaskan seksualitasnya tanpa izin yang bersangkutan (outing) di tempat kerja, ditegur atasan, dirundung (di-bully) teman kerja, dipermalukan di depan umum dan/atau rekan kerja lainnya atas dasar orientasi seksualnya.
- ✘ Pekerja dengan ragam gender dan seksualitas rentan mengalami PHK atas dasar ekspresi dan identitas gendernya serta orientasi seksualnya.

DAMPAK DISKRIMINASI DAN KEKERASAN BERBASIS GENDER DAN SEKSUALITAS BAGI PEKERJA DENGAN RAGAM GENDER DAN SEKSUALITAS

Berikut adalah dampak dari kerentanan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas terhadap berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan berbasis gender dan seksualitas di dunia kerja.

- **Dampak Ekonomi**

Terbatasnya akses ke pekerjaan. Ketiadaan kesempatan kerja dan kerentanan kehilangan pekerjaan membuat banyak pekerja dengan ragam gender dan seksualitas hidup dalam kemiskinan. Mereka terpaksa bertahan agar dapat tetap memiliki pekerjaan meskipun lingkungan kerjanya sarat dengan kekerasan dan pelecehan.

- **Dampak Psikologis**

Pekerja dengan ragam gender dan seksualitas terpaksa harus menyembunyikan identitas dan ekspresinya di dunia kerja untuk menghindarkan diri dari diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan. Namun, hal itu tidaklah mudah untuk dilakukan dan dapat menimbulkan tekanan psikologis tersendiri bagi yang bersangkutan. Di sisi lain, mereka yang terbuka dengan identitas dan ekspresinya rentan mengalami tekanan berlapis yang berbasis pada identitas dan ekspresi gender serta orientasi seksualnya. Tekanan tersebut menyebabkan mereka mengalami trauma psikologis, ketakutan, senantiasa merasa terancam, kesepian, malu, tertekan, dll.

- **Dampak Sosial**

Pekerja dengan ragam gender dan seksualitas cenderung terjauhkan dari pergaulan, sulit untuk berserikat, terbatas ruang gerak bahkan untuk sekedar mengakses toilet umum, dan lain-lain.

Contoh Implementasi Perlindungan terhadap Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas yang Sejalan dengan K-ILO 190 dan R 206

K-ILO 190 mendorong semua negara yang meratifikasinya untuk menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan prinsip-prinsip dasar dan hak atas pekerjaan yang layak, yaitu dengan mencegah dan menghapus berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Salah satu dari prinsip dasar tersebut, adalah kesetaraan dan non-diskriminasi, yang terkait erat dengan isu kekerasan dan pelecehan. Simak bahwa hukum dan praktek-praktek yang diskriminatif ikut melanggengkan norma sosial atau stereotip gender yang mendorong pada tindak kekerasan dan pelecehan.

R 206 mengingatkan negara yang meratifikasi K-ILO 190 bahwa upaya-upaya untuk melindungi perempuan dan kelompok lain, yang memiliki kerentanan tinggi untuk mengalami kekerasan dan pelecehan, tidak semestinya menghasilkan diskriminasi lain dalam bentuk apapun, baik secara langsung maupun

tidak langsung. Upaya untuk melindungi tidak semestinya menyebabkan perempuan dan kelompok rentan dilarang terlibat atau dikecualikan dari pekerjaan atau sektor pekerjaan tertentu (merujuk pada pasal 6 dalam K-ILO 190, R 206 paragraf 12). Selain itu, berdasarkan penelitian Htun dan Jensenius (2020), perubahan peraturan yang diskriminatif (misalnya yang membatasi perempuan serta kelompok rentan untuk bekerja, ketentuan tentang waris) terbukti dapat menurunkan angka kekerasan.

Mempromosikan kesetaraan dan menghapuskan berbagai bentuk diskriminasi merupakan elemen kunci dari segala pendekatan untuk mencegah dan mengakhiri kekerasan dan pelecehan. Oleh karena itu, K-ILO 190 pasal 6 mensyaratkan negara-negara yang meratifikasinya untuk mengadopsi hukum, peraturan, dan kebijakan yang memastikan hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi di dunia ketenagakerjaannya, termasuk bagi pekerja perempuan, pekerja dari kelompok rentan, atau mereka yang berada dalam situasi rentan sehingga lebih terdampak oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Penelitian dari ILO CRACR (2019) menunjukkan bahwa ciri perseorangan, seperti identitas gender dan orientasi seksual tertentu dapat menempatkan pekerja di situasi yang lebih rentan untuk terpapar risiko kekerasan dan pelecehan.

Berikut beberapa contoh upaya di sejumlah negara yang sejalan dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi serta untuk melindungi pekerja dengan ragam gender dan seksualitas:

- **Brazil:** Pada tahun 2020, Komisi Penyetaraan Kesempatan dan Penghapusan Diskriminasi di Dunia Kerja dari Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, mengeluarkan catatan teknis 02/2020 untuk memandu pihak-pihak yang bertujuan untuk membela hak-hak populasi LGBTQI+ pada konteks ketenagakerjaan. Berdasarkan catatan tersebut, pemberi kerja dari berbagai sektor disyaratkan untuk mengadopsi berbagai upaya untuk mencegah pekerja dan pemegang LGBTQI+ secara langsung maupun tidak langsung terpapar kekerasan dan pelecehan yang berbasis pada kebencian terhadap LGBTQI+ (LGBTQIphobia), maupun pelecehan seksual dan perundungan online yang berbasis pada orientasi seksual dan identitas gender.
- **Kanada:** Pada Juni 2017, pemerintah Kanada melakukan amandemen terhadap undang-undang hak asasi manusia untuk melarang diskriminasi di pekerjaan, termasuk diskriminasi dan pelecehan yang berbasis pada identitas dan ekspresi gender.
- **Jepang:** Pedoman pemerintah mengenai hukum untuk pelecehan di pekerjaan menyatakan bahwa menyebarluaskan

tanpa izin informasi tentang seksualitas (outing) seorang LGBTQI+ atau menghina seksualitas ataupun identitas gender seseorang merupakan tindakan pelecehan yang dilarang (Perpustakaan Kongres, 2020).

- **Amerika Serikat:** Pada 15 Juni 2020, terkait kasus *Bostock v. Clayton County*, Mahkamah Agung Amerika Serikat memutuskan bahwa undang-undang hak sipil tahun 1964 melindungi para pekerja dari diskriminasi yang berbasis pada orientasi seksual dan identitas gender.

Contoh berikutnya memperlihatkan langkah negara dalam menyerap suatu prosedur khusus untuk kasus kekerasan dan pelecehan, termasuk dengan menugaskan komite internal khusus untuk menanganinya, atau menyediakan fasilitas pelaporan secara anonim.

- **Argentina:** Perhimpunan Perbankan mengadopsi protokol untuk menentang kekerasan dan kekerasan berbasis gender di tempat kerja pada bank nasional di Argentina. Di dalamnya termuat prosedur internal untuk menangani kasus-kasus tersebut, termasuk kekerasan berbasis

gender terhadap pekerja LGBTQI+. Protokol tersebut juga mencakup rujukan spesifik untuk perundungan online (cyberbullying) dan menyediakan cuti 10 hari bagi korban KDRT (Banco Nación, 2020).

Berikut adalah contoh peraturan untuk melindungi dan menyediakan dukungan bagi korban kekerasan dan pelecehan:

- **Argentina:** Program “Acompañar” yang menyediakan dukungan kepada orang-orang yang menghadapi risiko mengalami kekerasan berbasis gender. Program tersebut berupaya mempromosikan kemandirian ekonomi bagi perempuan dan individu LGBTQI+ dengan menyediakan dukungan ekonomi dan berkontribusi untuk menguatkan jejaring layanan dukungan untuk orang-orang tersebut agar bisa memenuhi kebutuhan dasarnya (Argentina, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Argentina, 2020).

Yuk, Wujudkan Dunia Kerja yang Ramah bagi Pekerja Ragam Gender dan Seksualitas!

Bagian ini menguraikan berbagai cara yang dapat dilakukan untuk menjadi rekan yang baik bagi pekerja dengan ragam gender dan seksualitas, memberikan dukungan untuk mereka yang mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, serta mendorong pemerintah Indonesia untuk segera meratifikasi K-ILO 190 dan R 206.

Menjadi Rekan Kerja yang Baik bagi Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas

- Edukasi diri
- Kenali dan sadari bias-bias pribadi dan berupaya untuk melepaskannya
- Pastikan sejumlah prinsip penting yang dipegang, misal: anti-diskriminasi dan anti-kekerasan.
- Lakukan perjumpaan dan berkegiatan bersama dengan pekerja atau individu dengan ragam gender dan seksualitas.
- Hindari berasumsi mengenai gender dan seksualitas seseorang. Jujur dan bertanya ketika tidak tahu, namun tidak memaksa mereka untuk terbuka.
- Perhatikan bahasa yang digunakan ketika berinteraksi serta hormati batasan personal pekerja dengan ragam gender dan seksualitas, misalnya memanggil dengan panggilan/nama yang mereka rasa paling nyaman dan sesuai dengan identitas gendernya, tidak memaksa untuk terbuka akan seksualitasnya (coming out) , dll.
- Tidak melakukan kekerasan dalam bentuk apapun, termasuk menyebarkan identitas gender dan/ atau seksualitas seseorang tanpa izin (outing), dengan sengaja memanggil seseorang dengan panggilan yang tidak sesuai dengan identitas gendernya (misgendering) , dan dengan sengaja

memanggil seorang transgender dengan nama lahirnya (deadnaming).

- Ciptakan ruang aman bagi pekerja dengan ragam gender dan seksualitas. Perhatikan aspek keamanan mereka dalam berbagai situasi.
- Turut mendorong adanya dan ditegakkannya kebijakan di tempat kerja yang dapat menjamin keamanan dan perlindungan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas.

Mendukung Rekan Kerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas yang Menjadi Korban Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

- Edukasi dan sadari kapasitas diri mengenai isu kekerasan berbasis gender dan seksualitas serta keragaman gender dan seksualitas
- Sampaikan kekhawatiran dan kepedulian
- Menjadi pendengar tanpa menghakimi
- Bantu memberikan informasi mengenai kekerasan berbasis gender dan seksualitas serta hal lain terkait (misalnya aturan di tempat kerja, prosedur pengaduan, alternatif layanan atau dukungan yang bisa diakses, dll.)
- Tanyakan bantuan apa yang bisa diberikan, tawarkan, dan tidak memaksa yang bersangkutan untuk menerima bantuan yang ditawarkan.
- Pastikan keamanan korban dan tawarkan diri untuk mendampingi saat mengakses bantuan lebih lanjut.

Mendorong Tempat Kerja atau Serikat Pekerja untuk Menjadi Ruang Aman bagi Pekerja dengan Ragam Gender dan Seksualitas

- Periksa sejauh mana tempat kerja dan serikat pekerjamu telah menjadi ruang aman bagi pekerja dengan ragam gender dan seksualitas (Lihat daftar pertanyaan asesmen yang tersedia di bagian lampiran).
- Mengikutsertakan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas untuk terlibat aktif dalam kegiatan serikat pekerja serta dalam proses pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan
- Pastikan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas mendapatkan segala informasi yang dibutuhkan mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja.
- Bantu advokasi kebijakan di tempat kerja dan dorong agar serikat pekerja untuk secara eksplisit menyatakan perlindungannya terhadap pekerja dengan ragam gender dan seksualitas.
- Memastikan adanya protokol yang jelas terkait pengaduan dan penanganannya ketika diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan terjadi.
- Jika kebijakan anti diskriminasi berbasis gender dan seksualitas sudah tersedia, turut mengawasi penegakan dan implementasi kebijakan tersebut.

Mendorong Pemerintah Indonesia untuk Meratifikasi K-ILO 190 dan R 206

- Membangun kesadaran akan pentingnya K-ILO 190 dan R 206 bagi perlindungan komprehensif dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang rentan dialami semua pekerja, termasuk pekerja dengan ragam gender dan seksualitas.
- Memobilisasi massa dan aktif berkampanye secara kolektif mengenai isu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk yang dialami oleh pekerja dengan ragam gender dan seksualitas, serta ratifikasi K-ILO 190 dan R 206.
- Membangun aliansi dengan berbagai serikat buruh, organisasi, institusi, dan gerakan, termasuk komunitas queer dan yang memiliki tujuan yang sama, yakni mengadvokasi penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Rujukan dan Lampiran

RUJUKAN DAN BAHAN BACAAN YANG DISARANKAN

- <https://www.fairwear.org/stories/ilo-convention-190-a-milestone-in-the-journey-to-create-safer-workplaces-for-all/>
- <https://evaw-un-inventory.unwomen.org/fr/agencies/ilo>
- <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/chapter-1/>
- <https://www.balitbangham.go.id/po-content/peraturan/ILO%20111%20Diskriminasi%20Pekerjaan%20Jabatan.pdf>
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810
- <https://medium.com/merah-muda-memudar/penelusuran-historis-orientasi-seksual-dan-keberagaman-gender-dalam-masyarakat-tradisional-e7b66ec75387>
- <https://www.alinea.id/nasional/keberadaan-lgbt-dalam-khazanah-indonesia-b1UsI9sY>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/publication/wcms_814507.pdf
- <https://neverokayproject.org/perspektif/kolom/kontributor/diskriminasi-lgbt-di-dunia-kerja-ketika-melela-jadi-dilema/>

Pertanyaan Asesmen untuk Perlindungan Pekerja dengan Ragam Gender & Seksualitas di Dunia Kerja

Semakin banyak jawaban “Ya” dalam asesmen ini menunjukkan bahwa perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja semakin berkomitmen dalam hal perlindungan pekerja dengan ragam gender dan seksualitas dari kekerasan dan pelecehan.

KEBIJAKAN UMUM MENGENAI KEBERAGAMAN DI DUNIA KERJA

1. Apakah perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja memiliki kebijakan yang secara eksplisit menyebutkan perihal anti-diskriminasi dan anti-kekerasan berbasis gender dan orientasi seksual serta perlindungan terhadap pekerja dengan ragam gender dan seksualitas?
2. Apakah kebijakan perihal anti-diskriminasi dan anti-kekerasan berbasis gender dan orientasi seksual serta perlindungan terhadap pekerja dengan ragam gender dan seksualitas disosialisasikan kepada seluruh pihak di dalam perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja, termasuk kepada anggota/pekerja yang baru bergabung?
3. Apakah terdapat pengawasan dan evaluasi terhadap penegakan kebijakan perihal anti-diskriminasi dan anti-kekerasan berbasis gender dan orientasi seksual serta perlindungan terhadap pekerja dengan ragam gender dan seksualitas di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja?

4. Apakah kebijakan perihal anti-diskriminasi dan anti-kekerasan berbasis gender dan orientasi seksual serta perlindungan terhadap pekerja dengan ragam gender dan seksualitas tersebut tersosialisasikan dan diberlakukan di anak atau cabang perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja serta mitra-mitranya?

PEKERJA DAN RELASI YANG DIJALANINYA

1. Apakah perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja, tidak menetapkan persyaratan tertentu terkait status pernikahan calon pekerja atau pekerjanya (misal: diharuskan berstatus lajang selama kurun waktu tertentu, atau lainnya)?
2. Apakah di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja, pekerja atau calon pekerja tidak ada keharusan untuk terbuka atau menunjukkan status pernikahannya (misal: dengan menunjukkan atau menyerahkan salinan surat nikah, surat izin untuk bekerja dari pasangan sahnya, atau lainnya)?
3. Apakah di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja, sudah cukup adil dan tidak membedakan hak maupun perlakuan bagi pekerja berdasarkan status pernikahan (lajang, menikah, janda/duda) dan/atau relasi yang dimilikinya di luar pernikahan baik dengan sesama atau berbeda status jenis kelamin atau gender?

PEKERJA DAN ANAK

1. Apakah terdapat cuti maternitas (cuti melahirkan bagi pekerja perempuan) dan paternitas (cuti melahirkan bagi pekerja laki-laki) yang dapat diakses oleh pekerja di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja tanpa risiko kehilangan pekerjaan?
2. Apakah cuti maternitas (cuti melahirkan bagi pekerja perempuan) dan paternitas (cuti melahirkan bagi pekerja laki-laki) di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja dapat diakses oleh pekerja dengan anak angkat atau adopsi?
3. Apakah cuti maternitas (cuti melahirkan bagi pekerja perempuan) dan paternitas (cuti melahirkan bagi pekerja laki-laki) di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja berlaku juga bagi pekerja yang memiliki hubungan dengan pasangan sesama jenis kelamin atau gendernya?

IDENTITAS GENDER

1. Dalam segala urusan administrasi di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja, apakah pekerja dapat mencantumkan identitas gendernya (tanpa/selain status jenis kelaminnya)?
2. Dalam kontrak kerja di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja, apakah pekerja dapat mencantumkan identitas gendernya (tanpa/selain status jenis kelaminnya)?
3. Dalam segala urusan administrasi dan kontrak di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja, apakah pekerja bisa menggunakan nama selain nama lahir/KTP-nya?
4. Apakah privasi pekerja transgender dijamin oleh perusahaan jika yang bersangkutan tidak ingin identitas gendernya diketahui oleh orang lain, termasuk rekan kerjanya?
5. Apakah terdapat keluwesan terkait aturan yang biasanya bersifat spesifik gender (misal: aturan berpenampilan, penggunaan toilet) di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja?
6. Apakah perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja akan mendukung pekerja yang melakukan transisi medis dan/atau legal terkait gendernya (misal: memberi jaminan tidak akan kehilangan pekerjaan akibat keputusan transisi tersebut, kemudahan perubahan identitas dalam administrasi internal, turut mengedukasi pekerja yang lain terkait transisi tersebut, dll.)?

PERUNDUNGAN, PELECEHAN, INTIMIDASI SEKSUAL DI PEKERJAAN DAN KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA (KDRT)

1. Apakah terdapat prosedur yang jelas dan aman (menjamin kerahasiaan dan berpihak pada korban) untuk pelaporan dan penanganan jika diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan terjadi terhadap pekerja dengan ragam gender dan seksualitas di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja?
2. Apakah prosedur tersebut berlaku untuk isu diskriminasi dan kekerasan yang dilatarbelakangi kebencian terhadap homoseksual (homophobia), biseksual (bifobia), dan transgender (transfobia)?
3. Apakah prosedur tersebut diawasi dan dievaluasi efektivitasnya?
4. Apakah seseorang yang menerima pelaporan dan menangani kasus yang dilaporkan adalah orang yang kompeten (dalam hal penanganan dan pendampingan kasus, peduli terhadap isu keragaman gender dan seksualitas, serta menguasai isu kekerasan berbasis gender dan seksualitas), mampu menjaga kerahasiaan identitas korban, dan memiliki perspektif gender yang baik?
5. Apakah pengaduan dapat dilakukan ketika kekerasan dan pelecehan melibatkan atau dilakukan oleh pihak ketiga (misal: pelanggan, pemasok, mitra kerja, dll.)?
6. Ketika pekerja mengalami atau terdampak KDRT, apakah terdapat mekanisme di perusahaan, institusi, lembaga, organisasi, sektor kerja, atau serikat pekerja untuk mendampingi pekerja tersebut dan menjamin hak-haknya (misal: hak atas kerahasiaan identitas, jaminan tidak akan kehilangan pekerjaan, dukungan pemulihan, dll.)?

KETERAMPILAN DAN KEAHLIAN DI PIHAK MANAJEMEN

1. Apakah pekerja di bagian manajemen dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengetahuan dan perspektif yang baik mengenai gender, seksualitas dan keragamannya?
2. Apakah pekerja di bagian manajemen dan pengembangan sumber daya manusia secara rutin senantiasa memperbaharui pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya di isu keragaman gender dan seksualitas?

PEREKRUTAN DAN PEMILIHAN

1. Apakah proses perekrutan dan pemilihan pekerja sudah terbebas dari praktek yang bersifat diskriminatif dan berkekerasan yang berbasis pada identitas dan ekspresi gender maupun orientasi seksual?

Penyedia Layanan untuk kasus Kekerasan Berbasis Gender dan Seksualitas di Berbagai Wilayah di Indonesia

LBH APIK JAKARTA

Memberi pendampingan dan bantuan hukum bagi perempuan yang mengalami ketidakadilan, kekerasan dan berbagai bentuk diskriminasi

Alamat : Jl. Tengah No.31, RT.1/RW.9, Kp. Tengah,
Kec. Kramat jati, Jakarta Timur,
DKI Jakarta 13540

Email : asosiasilbhapik@gmail.com

Telepon : (021) 87797289

Website dan direktori LBH APIK di berbagai wilayah di Indonesia:

<https://lbhapik.or.id/hotline-pengaduan/>

Instagram LBH APIK DKI Jakarta : [@lbhapik.jakarta](https://www.instagram.com/lbhapik.jakarta)

YAYASAN PULIH

Memberikan layanan konseling psikologis secara tatap muka dan daring, pendampingan psikologis bagi yang sedang menjalani proses hukum, pemeriksaan psikologis untuk keperluan proses hukum yang dijalani klien berdasarkan rujukan dari lembaga layanan bantuan hukum.

Alamat : Jl. Teluk Peleng 63 A Komplek AL-Rawa Bambu,
Pasar Minggu,
Jakarta Selatan 12520

Telepon : +62 21 788 42 580

Email : pulihfoundation@gmail.com

E-counseling : pulihcounseling@gmail.com

Website : yayasanpulih.org

Instagram : [@yayasanpulih](https://www.instagram.com/yayasanpulih)

PENYEDIA LAYANAN DI BERBAGAI WILAYAH DI INDONESIA DAPAT DICARI MELALUI SITUS:

carilayanan.com atau **belipotbunga.com**
fpl.or.id

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

