



**R 206**

**Penghapusan Kekerasan  
dan Pelecehan di Dunia  
Kerja**



## 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 Tahunn) 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 non-diskriminasi, 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 dan pencegahan**

6. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja tentang kekerasan dan pelecehan dalam undang-undang, peraturan dan kebijakan nasional harus mempertimbangkan instrumen keselamatan



dan kesehatan kerja yang relevan dari Organisasi Perburuhan Internasional, seperti Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja 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.
  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
  - (e) pengalihan beban pembuktian, selayaknya, dalam proses selain dari proses pidana.

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 menyebarluaskan, 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

