



► Risalah ILO

Mei 2020

Konvensi Kekerasan dan Pelecehan ILO, 2019 (No. 190): 12 langkah untuk mendukung tanggapan dan pemulihan COVID-19

Catatan ini menyoroti relevansi Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190) terhadap pandemi COVID-19 saat ini. Catatan ini memberikan contoh-contoh kekerasan dan pelecehan terkait pekerjaan yang telah dilaporkan di berbagai negara dalam konteks COVID-19¹ dan menyebutkan ketentuan spesifik Konvensi No. 190 dan Rekomendasi yang menyertainya No. 206 yang dapat membantu mencegah dan mengatasi situasi tersebut.²

Kekerasan dan pelecehan tidak dapat diterima di mana pun dan kapan pun, baik di saat kondisi makmur ataupun krisis. Risiko kekerasan dan pelecehan bahkan lebih tinggi selama masa krisis: wabah COVID-19 telah menjadi pengingat suram mengenai hal ini. Mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja telah menjadi prioritas bagi ILO, dan upaya di bidang ini menjadi semakin relevan dibandingkan sebelumnya.

Pada 2019, Konferensi Perburuhan Internasional (ILC) mengadopsi Deklarasi Satu Abad ILO untuk Pekerjaan Masa Depan, yang mengekspresikan komitmen yang jelas terhadap dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.³ ILC juga mengadopsi standar pertama tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, yaitu Konvensi Kekerasan dan Pelecehan ILO, 2019 (No. 190) dan Rekomendasi yang menyertainya (No. 206). Kerangka acuan yang ditetapkan dalam instrumen-instrumen ini memberikan peta jalan yang jelas untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, sehingga dapat berkontribusi untuk mewujudkan Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030, termasuk dalam konteks COVID-19. Konvensi No. 190 mengakui hak setiap orang terhadap dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.

Konvensi ini mendefinisikan kekerasan dan pelecehan sebagai “serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima” yang “bertujuan, mengakibatkan atau kemungkinan akan mengakibatkan kerusakan fisik, psikologis, seksual atau ekonomi”. Ini mencakup, antara lain, pelecehan fisik, pelecehan verbal, intimidasi dan pengeroyokan, pelecehan seksual, ancaman dan penguntitan. Bersamaan dengan Rekomendasi tambahannya (No. 206), Konvensi ini menetapkan kerangka acuan bersama untuk tindakan yang dapat mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.⁴

Tindakan mendesak perlu diambil dalam konteks COVID-19 untuk memastikan hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, tidak hanya selama dan setelah wabah, tetapi juga untuk membangun pemulihan yang berkelanjutan dan ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi krisis di masa depan. Upaya untuk meratifikasi Konvensi No. 190 dan menerapkan Konvensi serta Rekomendasi ini harus menjadi elemen kunci dari tindakan tanggapan dan pemulihan.

1 Lihat tanggapan COVID-19: Mendapatkan kesetaraan gender yang tepat untuk masa depan yang lebih baik bagi perempuan di tempat kerja dan Perlindungan Pekerja Migran selama Pandemi COVID-19.

2 Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190).

3 Deklarasi Satu Abad ILO untuk Pekerjaan Masa Depan, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-108, Jenewa, 2019.

4 Lihat rangkaiannya laporan teknis ILO: Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Dua belas alasan mengapa ratifikasi Konvensi No. 190 dan penerapannya bersama dengan Rekomendasi No. 206 penting untuk tanggapan dan pemulihan COVID-19:

1. *Untuk mencegah dan mengatasi munculnya kekerasan dan pelecehan yang melampaui tempat kerja fisik.* COVID-19 telah membentuk kembali carabanyakorangbekerja, mengungkap tempat-tempat di mana kekerasan dan pelecehan yang terkait dengan pekerjaan dapat terjadi, baik dalam perekonomian formal maupun informal. Contoh klorin yang disiramkan ke para perawat saat berangkat dan pulang dari tempat kerja atau pekerja toko kelontong yang dipukuli atau dilecehkan secara verbal oleh pelanggan karena kekurangan pasokan, telah tercatat di banyak negara. Peningkatan dalam bekerja jarak jauh juga tampaknya diterjemahkan ke dalam peningkatan pelecehan di dunia maya (*cyberbullying*).

2. *Untuk melindungi semua orang di dunia kerja.* Selama COVID-19, banyak yang telah menempatkan keterampilan sebagai cara untuk menanggapi pandemi. Mahasiswa kedokteran dan pensiunan dokter serta perawat telah bergabung dengan mereka yang menyediakan layanan perawatan kesehatan; mereka yang menjahit telah memproduksi alat pelindung diri tanpa memungut biaya; dan sukarelawan telah bergabung dengan organisasi dan asosiasi untuk menyalurkan makanan pokok.

3. *Untuk menangani kekerasan dan pelecehan secara komprehensif.* Krisis COVID-19 telah membuktikan bahwa tindakan dan langkah di berbagai bidang hukum dan kebijakan diperlukan guna mengatasi kekerasan dan pelecehan secara efektif di dunia kerja. Misalnya, pekerja migran dalam situasi rentan telah melaporkan peningkatan risiko kekerasan dan pelecehan oleh otoritas penegak hukum perbatasan saat meninggalkan negara penerima akibat kehilangan pekerjaan.

► *Konvensi No. 190 melindungi terhadap segala bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.* Konvensi ini didasarkan pada konsep luas tentang “dunia kerja” yang mempertimbangkan fakta bahwa saat ini pekerjaan tidak selalu terjadi di tempat kerja fisik. Sebagai contoh, konvensi ini juga mencakup kekerasan dan pelecehan yang terjadi selama perjalanan terkait pekerjaan, ketika bepergian dari dan ke tempat kerja, akomodasi yang disediakan oleh pengusaha atau melalui komunikasi yang terkait dengan pekerjaan, termasuk hal-hal yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi (TIK) (Pasal 3 K190).

► *Konvensi No. 190 melindungi semua individu di dunia kerja.* K190 dibangun berdasarkan pemahaman bahwa tidak boleh ada seorang pun yang menjadi korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Ini melindungi pekerja dan orang lain di dunia kerja, termasuk pekerja sebagaimana didefinisikan oleh hukum dan praktik nasional, orang yang bekerja terlepas dari status perjanjian kerja mereka, orang dalam pelatihan, termasuk pekerja dari program pemagangan sekolah dan pemagangan kerja, pekerja yang pekerjaannya telah dihentikan, sukarelawan, pencari kerja dan pelamar pekerjaan serta individu yang menjalankan wewenang, tugas atau tanggung jawab dari pemberi kerja (Pasal 2 K190).

► *Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 didasarkan pada adopsi pendekatan inklusif, terintegrasi dan responsif gender, melalui proses konsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja.* Pendekatan ini membayangkan tindakan untuk semua bidang terkait, termasuk ketenagakerjaan, kesetaraan dan non-diskriminasi, keselamatan dan kesehatan kerja, migrasi dan hukum pidana, peraturan dan kebijakan, serta melalui perundingan bersama. Dalam mengadopsi pendekatan tersebut, K190 mengakui peran dan fungsi yang berbeda dan saling melengkapi dari pemerintah, pengusaha dan pekerja serta organisasi mereka masing-masing, dengan mempertimbangkan sifat dan tingkat tanggung jawab masing-masing (Pasal 4 K190).

4. *Untuk mencegah dan mengatasi munculnya kekerasan dan pelecehan berbasis gender.* COVID-19 semakin memperburuk stereotip gender dan maskulinitas yang membahayakan, yang mengarah pada peningkatan pekerjaan perawatan tanpa bayaran bagi perempuan. Ini, diikuti dengan ketiadaan jaminan keuangan dan pengangguran yang lebih tinggi, telah menyebabkan lonjakan kekerasan dan pelecehan berbasis gender dan, secara lebih spesifik, kekerasan dalam rumah tangga terhadap perempuan dan anak perempuan.

► *Konvensi No. 190 menyediakan langkah-langkah khusus untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan berbasis gender.* Konvensi ini mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender secara tidak proporsional telah memengaruhi perempuan dan anak perempuan. Konvensi ini juga mengakui bahwa pendekatan responsif gender, yang menangani sebab dan faktor risiko mendasar, termasuk stereotip gender, bentuk-bentuk diskriminasi yang beragam dan saling bersinggungan, serta hubungan kekuasaan berbasis gender yang tidak setara, sangat penting untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (Preambul, Pasal 1, 4, 5 dan 10 K190, dan Paragraf 16-18 R206).

5. *Untuk mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga pada dunia kerja.* Penguncian dan jam malam COVID-19 telah memaksa orang untuk tinggal di rumah dan, jika memungkinkan, bekerja dari rumah. Bagi banyak orang, rumah sekarang menjadi tempat kerja mereka, yang ditemani dengan risiko kekerasan dan pelecehan yang semakin tinggi. Lonjakan mengkhawatirkan dalam kekerasan rumah tangga, khususnya terhadap perempuan dan orang-orang penyandang cacat, tetapi juga terhadap laki-laki, telah tercatat di banyak negara sejak awal wabah COVID-19. Kekerasan rumah tangga memiliki dampak dalam hal kesehatan, keselamatan dan produktivitas pekerja dan orang lain yang bersangkutan, serta pada kapasitas mereka untuk masuk, bertahan dan berkembang di pasar tenaga kerja.

► *Konvensi No. 190 mengakui kaitan antara kekerasan dalam rumah tangga dan dunia kerja.* Konvensi ini menyerukan kepada negara-negara anggota untuk mengakui dampak kekerasan dalam rumah tangga dan mengurangi dampaknya di dunia kerja. Rekomendasi No. 206 melengkapi Konvensi No. 190 menetapkan beberapa langkah spesifik yang dapat diambil, termasuk cuti bagi para korban, pengaturan kerja yang fleksibel, perlindungan sementara terhadap pemecatan, dimasukkannya kekerasan rumah tangga dalam penilaian risiko di tempat kerja dan peningkatan kesadaran (Pasal 10 (f) K190 dan Paragraf 18 R206).

6. *Untuk mencegah dan mengatasi pelecehan dunia maya.* Akibat COVID-19, jutaan orang bekerja dari rumah menggunakan TIK. Sementara bekerja jarak jauh dapat mengurangi bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan yang membutuhkan kontak tatap muka, pengaturan pekerjaan jarak jauh yang digeneralisir dapat menyebabkan risiko lebih tinggi terhadap kekerasan dan pelecehan yang dimungkinkan oleh teknologi (sering dikenal sebagai "pelecehan dunia maya").

► *Konvensi No. 190 juga berlaku untuk pelecehan dunia maya.* Dengan mencakup semua bentuk kekerasan dan pelecehan yang terjadi selama, terkait dengan atau yang timbul dari pekerjaan, Konvensi No. 190 juga memberikan perlindungan terhadap kekerasan dan pelecehan yang terjadi melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh TIK (Pasal 3 K190).

7. *Untuk melindungi mereka yang lebih terpapar terhadap kekerasan dan pelecehan di sektor-sektor, pekerjaan dan pengaturan kerja tertentu.* COVID-19 telah memperburuk kekerasan dan pelecehan di beberapa sektor, pekerjaan dan pengaturan kerja, seperti kesehatan dan pekerjaan sosial, layanan darurat, pekerjaan rumah tangga, atau bekerja di malam hari atau yang terisolasi, yang sudah mengalami paparan tingkat tinggi bahkan sebelum pandemi.

► *Konvensi No. 190 mengakui bahwa beberapa sektor, pekerjaan dan pengaturan kerja, seperti kesehatan, transportasi, pendidikan dan pekerjaan rumah tangga, atau bekerja di malam hari atau di daerah-daerah terpencil, mungkin lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan.* Lebih lanjut, hal ini mengharuskan negara-negara anggota, melalui konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, mengidentifikasi sektor-sektor tersebut dan mengambil tindakan untuk melindungi orang

	yang bersangkutan secara efektif (Pasal 8 K190, dan Paragraf 9 R206).
8. <i>Untuk memastikan perlindungan bagi mereka yang bekerja di sektor perekonomian informal.</i> COVID-19 memiliki dampak yang dramatis terkait mata pencarian dan kesejahteraan banyak orang yang bekerja di perekonomian informal. Karantina, jam malam dan pembatasan mobilitas dapat memperburuk risiko kekerasan dan pelecehan yang tinggi dari klien, pihak ketiga atau pihak berwenang setempat. Di banyak negara, pemulung TPS atau pedagang kaki lima melaporkan tindakan kekerasan atau pelecehan dari polisi karena berada di ruang publik, bahkan ketika bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau menyediakan layanan dasar.	► <i>Konvensi No. 190 memperluas perlindungan kepada pekerja dan orang lain yang berkepentingan yang beroperasi di sektor perekonomian informal.</i> Konvensi ini mengakui bahwa individu-individu dalam sektor perekonomian informal juga memiliki hak untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan, dan bahwa otoritas publik memiliki peran penting dalam memastikan bahwa mereka terlindungi (Pasal 8 K190, dan Paragraf 11 R206).
9. <i>Untuk memastikan kesetaraan dan non-diskriminasi terhadap mereka yang berada dalam situasi rentan.</i> COVID-19 semakin memperburuk stigma, diskriminasi, kekerasan dan pelecehan terhadap kelompok yang berada dalam situasi rentan. Sebagai contoh, masyarakat adat telah menyatakan kurangnya informasi dalam bahasa mereka tentang strategi pencegahan COVID-19 dan tentang cara mengakses layanan kesehatan dan dukungan jika terjadi kekerasan dan pelecehan. Ketika berbagai bentuk diskriminasi yang bersinggungan berdasarkan sifat pribadi yang berbeda, dampaknya bahkan dapat menjadi lebih parah.	► <i>Konvensi No. 190 secara eksplisit menyebutkan pekerja dan orang yang menjadi bagian dari satu atau lebih kelompok rentan atau kelompok dalam situasi kerentanan</i> secara tidak proporsional telah terdampak oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, dan menyerukan adanya undang-undang, peraturan dan kebijakan yang memastikan hak mereka atas kesetaraan dan non-diskriminasi (Pasal 5 K190 dan Paragraf 10-13 R206).
10. <i>Untuk mengadopsi, mengadaptasi dan menerapkan tindakan terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.</i> Krisis COVID-19 telah membuktikan bahwa sejumlah faktor dapat menyebabkan atau meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan, seperti kondisi kerja yang buruk, stres, stigma dan diskriminasi. Misalnya, pekerja kesehatan dan perawat mendapatkan pelecehan karena paparan mereka terhadap COVID-19; pada saat yang sama, kurangnya staf yang memadai, kurangnya fasilitas dan alat pelindung diri telah menciptakan lingkungan kerja yang rentan, yang mengarah pada risiko kekerasan dan pelecehan yang lebih tinggi oleh pasien dan keluarga mereka, juga oleh kolega dan manajer. Dalam konteks ini, langkah-langkah telah diambil untuk meninjau dan menerapkan penilaian risiko, serta menerapkan langkah-langkah pencegahan dan pengendalian guna melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja terhadap COVID-19 dan dari risiko terkait yang dapat mengarah pada kekerasan serta pelecehan.	► <i>Konvensi No. 190 menyerukan pengadopsian kebijakan di tempat kerja terkait kekerasan dan pelecehan, dan untuk penilaian semua faktor terkait sebagai bagian dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan penilaian risiko K3 di tempat kerja.</i> Konvensi ini, bersama dengan Rekomendasi No. 206, menawarkan panduan yang jelas yang dapat membantu pengusaha dan pekerja untuk mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko kekerasan dan pelecehan serta mengambil langkah-langkah efektif yang dapat melindungi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan semua pekerja, termasuk dalam konteks COVID-19 (Pasal 9 K190 dan Paragraf 8 dan 18 R206).

11. *Untuk memastikan pelaporan yang aman, adil dan efektif serta penyelesaian yang tepat dan efektif.* COVID-19 telah membuktikan bahwa layanan dukungan dan akses terhadap keadilan untuk merespons kekerasan dan pelecehan menjadi hal mendasar yang harus terus berfungsi secara efektif bahkan selama karantina atau bentuk isolasi sosial lainnya. Beberapa negara telah memperkenalkan langkah-langkah khusus guna memastikan ketersediaan prosedur peradilan dalam kasus-kasus yang paling mendesak atau pemrosesan yang tepat waktu dan efisien.

► *Konvensi No. 190 menyerukan penegakan, pemulihan dan bantuan sebagai komponen kunci dari setiap upaya untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan.* Ini termasuk mekanisme penyelesaian perselisihan internal dan eksternal bagi tempat kerja, pengadilan dan peradilan khusus serta akses terhadap dukungan, layanan serta pemulihan, termasuk bagi korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender (Pasal 10 K190 dan Paragraf 14-22 R206).

12. *Untuk mempromosikan data yang lebih baik. COVID-19 menunjukkan bahwa data tentang kekerasan dan pelecehan sangat mendasar untuk merespons krisis secara efektif.* Ini termasuk informasi tentang pelaku, korban dan tempat-tempat di mana ini terjadi. Informasi statistik, antara lain, harus dipilah berdasarkan jenis kelamin, pekerjaan dan sektor kegiatan ekonomi, termasuk juga disabilitas, etnis, migrasi, status HIV dan LGBTIQI

► *Rekomendasi No. 206 mengakui pentingnya data.* Negara-negara Anggota diminta untuk melakukan upaya dalam mengumpulkan dan menerbitkan statistik yang dipilah berdasarkan jenis kelamin, bentuk kekerasan dan pelecehan, sektor kegiatan ekonomi serta berdasarkan sifat kelompok dalam situasi rentan. Ini diperlukan untuk menginformasikan dan memantau respons kebijakan guna mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (Paragraf 22 R206).

Meratifikasi Konvensi No. 190 dan menerapkan Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 untuk dunia kerja yang terbebas dari kekerasan dan pelecehan sangat penting, mengingat pandemi COVID-19 telah semakin menjadi sorotan.

Apa yang dapat dilakukan konstituen ILO?

- ▶ Mengakui bahwa pandemi COVID-19 dan krisis ekonomi yang terkait, telah meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan berbagi pandangan, termasuk melalui dialog sosial, mengenai respons yang paling sesuai dan efektif.
- ▶ Memastikan bahwa prinsip-prinsip dan langkah-langkah kebijakan yang tercantum dalam Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 memandu rancangan dan penerapan tanggap darurat dan pemulihan COVID-19.
- ▶ Terus mempromosikan ratifikasi Konvensi No. 190, serta penerapan Konvensi dan Rekomendasi No. 206 di tingkat nasional, sektoral, perusahaan dan tempat kerja.
- ▶ Memperkuat langkah-langkah pencegahan di tingkat tempat kerja dengan memastikan kebijakan di tempat kerja dan penilaian risiko serta sistem manajemen yang memperhitungkan kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dalam rumah tangga dan pelecehan dunia maya.
- ▶ Meningkatkan basis pengetahuan tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk dengan mengumpulkan dan menerbitkan data serta mendokumentasikan setiap kejadian.
- ▶ Memastikan akses yang aman dan mudah ke pengadilan dan pemulihan bagi korban kekerasan dan pelecehan.

Apa yang dapat ILO lakukan untuk mendukung konstituennya?

- ▶ Memberikan dukungan teknis kepada pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja untuk memasukkan Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 dalam tanggapan COVID-19 dan langkah-langkah pemulihan, termasuk di tingkat nasional, sektoral, perusahaan dan tempat kerja.
- ▶ Membantu pihak berwenang yang berkepentingan untuk terus melakukan analisis pra-ratifikasi terhadap hukum dan praktik nasional dan mengidentifikasi langkah-langkah untuk mengatasi kesenjangan yang ada.
- ▶ Mendukung konsultasi tripartit dan upaya nasional menuju ratifikasi Konvensi serta penerapan Konvensi dan Rekomendasi, termasuk melalui inisiatif peningkatan kesadaran, materi promosi, penelitian dan bantuan teknis.

Informasi kontak:

International Labour Organization
4, Route des Morillons
CH-1211 Jenewa 22 – Swiss

Departemen Kondisi Kerja dan Kesenjangan
Gender, Kesenjangan dan Keberagaman &
Cabang ILO/AID
E: ged@ilo.or