

Lima Pertanyaan Utama mengenai Konvensi ILO No. 190 Tahun 2019 dan Rekomendasi No. 206 mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja

1 Mengapa Konvensi Kekerasan dan Pelecehan No. 190 Tahun 2019 dan Rekomendasi No. 206 penting?

Proses kelahiran kedua instrumen ini berawal pada 2015, dan—dengan adanya seruan tegas menentang kekerasan dan pelecehan—diadopsinya dua instrumen tersebut terjadi pada saat yang sangat tepat. Konvensi ini kuat dan praktis. Bersama-sama dengan Rekomendasi yang menyertai, Konvensi 190 memberikan kerangka aksi yang jelas serta peluang untuk membentuk masa depan dunia kerja berdasarkan martabat dan penghargaan, bebas dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan. Hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan belum pernah diartikulasikan dengan jelas dalam sebuah perjanjian. Konvensi ini juga mengakui perilaku seperti itu dapat merupakan pelanggaran atau penyelewengan hak asasi manusia.

Instrumen-instrumen ini—merupakan yang pertama pada abad kedua usia ILO—juga menegaskan peran penting ILO dalam menentukan standar ketenagakerjaan. Kedua instrumen ini merupakan bukti terukur dari nilai dan kekuatan dialog sosial dan tripartisme, sementara dialog sosial dan tripartisme akan menjadi unsur penting dalam melaksanakan instrumen ini di tingkat nasional.

2 Apa saja tindakan-tindakan yang merupakan ‘kekerasan dan pelecehan’?

Definisi sangat beragam dan seringkali tidak terlalu jelas. Misalnya ‘pelecehan’ seksual seringkali dikelompokkan sebagai bentuk ‘kekerasan’ berbasis gender. Inilah mengapa Konferensi memilih mengambil pendekatan pragmatis, mendefinisikan kekerasan dan pelecehan sebagai “serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima” yang “bertujuan, mengakibatkan, atau mungkin menimbulkan cedera secara fisik, psikologis, seksual dan ekonomi”. Definisi ini mungkin juga mencakup penyiksaan secara fisik, lisan, perundungan dan pengeroyokan, pelecehan seksual, ancaman dan penguntitan di antaranya. Konvensi ini juga mempertimbangkan fakta bahwa saat ini kerja seringkali dilakukan tidak di tempat kerja fisik; sehingga konvensi ini juga mencakup komunikasi yang berhubungan dengan kerja, termasuk yang mungkin terjadi melalui TIK.

3 Siapa yang terlindungi oleh Konvensi?

Fokus Konvensi pada inklusivitas sangatlah penting. Artinya siapapun yang bekerja akan terlindungi tanpa memandang status kontrak kerja, termasuk pemegang, sukarelawan, pencari kerja dan orang-orang yang menjalankan wewenangnya sebagai pemberi kerja. Berlaku juga untuk sektor publik dan swasta, ekonomi formal dan informal serta wilayah perkotaan dan pedesaan. Beberapa kelompok, dan pekerja di beberapa sektor, jabatan dan pengaturan kerja mengalami kerentanan khusus terhadap kekerasan dan pelecehan; misalnya mereka yang bekerja di sektor kesehatan, transportasi, pendidikan dan rumah tangga, atau bekerja di malam hari atau di wilayah terpencil. Sektor-sektor spesifik di setiap negara akan ditentukan melalui konsultasi tripartit.

Kekerasan dan pelecehan berbasis gender menjadi fokus utama, dan pendekatan ini juga mempertimbangkan pihak ke tiga (misalnya klien, pelanggan, penyedia layanan dan pasien) karena merekapun dapat menjadi korban ataupun pelaku.

Yang terpenting, dampak kekerasan rumah tangga pada dunia kerja juga dipertimbangkan. Ini merupakan langkah signifikan dalam membawa kekerasan rumah tangga keluar dari kegelapan, dan mengubah perilaku. Rekomendasi ini juga mengatur tindakan-tindakan praktik termasuk cuti bagi korban, pengaturan kerja yang fleksibel, dan peningkatan pemahaman.

4 Apakah mungkin Konvensi ini mengubah perilaku?

Perubahan perilaku tidak pernah mudah namun penting bila kita ingin menghapuskan kekerasan dan pelecehan dari dunia kerja. Diadopsinya instrumen-instrumen yang kuat seperti ini akan mengirimkan pesan yang kuat. Akan membuat yang selama ini tak terlihat menjadi semakin terlihat, mengakui bagaimana kekerasan dan pelecehan sangat buruk dan tidak dapat diterima.

Kita perlu menangani penyebab yang mendasari semua ini, termasuk berbagai bentuk diskriminasi yang saling bersinggungan, stereotipe gender dan ketimbangan hubungan kuasa yang berbasis gender.

Penilaian risiko di tempat kerja, seperti yang diatur dalam Konvensi dan diatur lebih jauh dalam Rekomendasi, dapat juga membantu dalam mengubah perilaku, karena mempertimbangkan berbagai faktor yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan (seperti gender, budaya dan normal sosial). Konvensi dan Rekomendasi juga meminta dilaksanakannya pelatihan dan tindakan-tindakan yang akan meningkatkan pemahaman.

5 Kapankah Konvensi ini mulai berlaku?

Sama halnya dengan sebagian besar Konvensi ILO, Konvensi No. 190 akan berlaku 12 bulan setelah dua Negara Anggota meratifikasinya. Mengingat dukungan tingkat tinggi yang ditunjukkan saat Konvensi ini disahkan, kami sangat yakin Konvensi ini akan cepat berlaku.

Namun Konvensi ini akan membawa dampak bahkan sebelumnya. Semua negara anggota akan diminta untuk memerhatikan otoritas nasional mereka yang berwenang, dan hal ini akan memastikan isu ini akan mendapatkan perhatian di tingkat nasional maupun internasional.