KONVENSI ILO 190 TENTANG PENGHAPUSAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

PANDUAN PEKERJA TRANSPORTASI

ITF

FEDERASI PEKERJA TRANSPORTASI INTERNASIONAL (ITF) ADALAH FEDERASI GLOBAL YANG DEMOKRATIS DAN DIPIMPIN AFILIASI YANG BERJUMLAH 670 SERIKAT PEKERJA DI 147 NEGARA, MEWAKILI LEBIH DARI 18 JUTA PEKERJA LAKI_LAKI DAN PEREMPUAN DI SELURUH SEKTOR TRANSPORTASI. ITF DENGAN PENUH SEMANGAT MENGKAMPANYEKAN HAK, KESETARAAN DAN KEADILAN PEKERJA TRANSPORTASI.

women transporting the world

GLI

Panduan ini disusun oleh Georgia Montague-Nelson dari Global Labour Institute, Manchester, Inggris.

Global Labour Institute di Manchester (GLI Network Ltd) adalah perusahaan nirlaba yang menyediakan penelitian dan pendidikan untuk gerakan serikat pekerja internasional. GLI adalah anggota GLI Network, sebuah aliansi organisasi yang mempromosikan solidaritas internasional di antara serikat pekerja dan organisasi serta gerakan masyarakat sipil lainnya. Di samping GLI Manchester terdapat GLI Geneva, ReAct (GLI Paris), Praxis Center (GLI Moscow) dan City University of New York School of Labour and Urban Studies (GLI New York).

Global Labour Institute, 541 Royal Exchange, Manchester M2 7EN, UK
gli-uk@global-labour.net
GLI Manchester: http://gli-manchester.net/

WWW.ITFGLOBAL.ORG

DAFTAR ISI

LANDASAN	**07**
MENDEFINISIKAN BAHASA	**08**
APA YANG SERIKAT DAPAT LAKUKAN?	**08**
BAGAIMANA MENGGUNAKAN PENGARAHAN	**11**
PENGARAHAN 1: MENGAPA K190 DAN R206 PENTING UNTUK PEKERJA TRANSPORTASI	**14**
PENGARAHAN 2: KEKERASAN PIHAK KETIGA	**23**
PENGARAHAN 3: KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA	**28**
PENGARAHAN 4: PERJALANAN DARI DAN KE TEMPAT KERJA: TRANSPORTASI AMAN DARI DAN KE TEMPAT KERJA	**36**
PENGARAHAN 5: SANITASI	**42**
PENGARAHAN 6: PEKERJAAN INFORMAL	**48**
PENGARAHAN 7: COVID-19	**55**
ADENDUM: KAMPANYE UNTUK SEKTOR TRANSPORTASI YANG BEBAS DARI KEKERASAN DAN PELECEHAN	**62**

GLOSARIUM

KONVENSI (ILO)

Perjanjian internasional yang mengikat secara hukum. Konvensi ILO mencakup isu-isu sosial dan ketenagakerjaan yang luas termasuk hak asasi manusia, upah minimum, hubungan industrial, kebijakan ketenagakerjaan, dialog sosial, jaminan sosial dan isu-isu lainnya. Konvensi adalah perjanjian internasional yang mengikat secara hukum dan dapat diratifikasi oleh negara-negara anggota ILO. Konvensi-konvensi ILO mengenai isu-isu spesifik gender mempunyai sejarah yang panjang (baca lebih lanjut disini).

PEMBERI KERJA

Sebuah istilah yang secara tradisional digunakan untuk menggambarkan individu atau organisasi yang mempekerjakan orang lain untuk bekerja pada mereka sebagai karyawan formal. Dalam panduan ini kami menggunakan istilah ‘pemberi kerja’ juga untuk menggambarkan orang lain yang menentukan mata pencaharian dan kondisi kerja dalam pekerjaan informal dan bentuk pekerjaan non-standar.

GENDER

Kisaran karakteristik yang didefinisikan oleh suatu masyarakat sebagai maskulin atau feminin yang menentukan peran, perilaku, kendala, dan peluang yang terkait dengan menjadi laki-laki atau perempuan. Hal ini menggambarkan apa yang dapat diterima dan diharapkan dari laki-laki dan perempuan dalam budaya tertentu, pada suatu waktu tertentu.

DATA TERPILAH GENDER

Data dikumpulkan secara terpilah pada laki-laki dan perempuan.

EKSKLUSI SISTEMIS PEREMPUAN DARI PEKERJAAN LAYAK

Ketimpangan dalam alokasi perempuan dan laki-laki di berbagai kategori pekerjaan. Hal ini dapat bersifat vertikal (kurang/terwakilnya perempuan dalam suatu sektor) atau horizontal (kurang/lebih terwakilinya perempuan dalam peran/tugas pekerjaan tertentu.).

KEKERASAN DAN PELECEHAN BERBASIS GENDER

Kekerasan dan pelecehan yang ditujukan kepada seseorang karena jenis kelamin atau gendernya atau berdampak pada orang dengan jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional. Termasuk pelecehan seksual.

RESPONSIF GENDER

Mengidentifikasi kesenjangan yang mengakar antara perempuan dan laki-laki, dan kemudian berupaya mengubahnya. Kesetaraan gender menjadi hal yang sentral.

FEDERASI SERIKAT PEKERJA GLOBAL

Federasi internasional dari serikat pekerja nasional yang berorganisasi dalam industri, sektor, atau kelompok pekerjaan tertentu. ITF adalah Federasi Serikat Global.

PEDOMAN SAFEGUARD LKI

Lembaga Keuangan Internasional mempunyai ‘perlindungan’ yang menetapkan standar perlindungan dasar yang harus dipenuhi oleh peminjam untuk menerima pendanaan.

DISKRIMINASI INTERSEKSIONAL / DISKRIMINASI GANDA

Diskriminasi ganda terjadi atas dasar dua atau lebih karakteristik dan/atau identitas pribadi (yaitu jenis kelamin, gender, ras, kelas, seksualitas, agama, disabilitas, usia). Kombinasi atau interaksi berbagai karakteristik dan/atau identitas ini menciptakan diskriminasi titik-temu. ILO secara umum mengacu pada ‘diskriminasi ganda’. Konvensi 190 merujuk pada ‘berbagai bentuk diskriminasi yang saling berkaitan.’

PATRIARKI

Sebuah sistem yang dibangun secara sosial di mana laki-laki lebih cenderung memegang posisi kekuasaan, kepemimpinan, otoritas, dan hak istimewa.

PEKERJA PLATFORM

Pekerja yang menggunakan platform online untuk menyediakan layanan dengan imbalan pembayaran. Platform online bertindak sebagai perantara yang menghubungkan dan mengendalikan informasi antara produsen, distributor, pengusaha, pekerja, dan konsumen.

BAHAYA/ RISIKO PSIKOSOSIAL

Apa pun dalam hal desain, manajemen, atau organisasi kerja yang dapat mengakibatkan dampak negatif psikologis, fisik, dan sosial seperti stres, kekerasan, dan pelecehan terkait pekerjaan.

RATIFIKASI

Ketika pemerintah setuju untuk memasukkan isi standar yang disepakati secara internasional ke dalam hukum dan praktik nasional, dan standar tersebut menjadi mengikat (wajib).

REKOMENDASI (ILO)

Pedoman tidak mengikat yang memberikan panduan penting bagi pemerintah dan merupakan alat penting untuk kampanye dan negosiasi.

RISIKO

Istilah yang digunakan untuk menggambarkan orang, atau situasi di mana paparan terhadap kekerasan dan pelecehan lebih mungkin terjadi. Istilah ini bisa menjadi masalah karena terdengar melemahkan, dapat menyalahkan penyintas, dan tidak berfokus pada pelaku, namun istilah ini telah digunakan dalam panduan ini karena digunakan dalam Konvensi 190.

PAKSAAN SEKSUAL

Ketika seseorang menyalahgunakan kekuasaannya untuk mengeksploitasi seseorang secara seksual sebagai imbalan atas layanan dari otoritasnya.

PIHAK KETIGA

Ini termasuk pelanggan, klien, penumpang, pasien, kontak bisnis, penyedia layanan, anggota masyarakat, pihak berwenang, dan pemilik kendaraan.

KORBAN/PENYINTAS

‘Korban’ dan ‘Penyintas’ keduanya digunakan untuk menggambarkan individu yang pernah mengalami kekerasan dan pelecehan. ‘Penyintas’ digunakan dalam panduan ini karena memiliki konotasi yang lebih positif dan lebih memberdayakan.

MENYALAHKAN KORBAN

Meminta pertanggungjawaban penyintas/korban, bukan pelakunya.

KEKERASAN DAN PELECEHAN

Serangkaian perilaku dan praktik, atau ancaman yang tidak dapat diterima, baik yang terjadi satu kali atau berulang kali, yang bertujuan, mengakibatkan, atau mungkin mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

RENTAN

Istilah yang digunakan untuk menggambarkan mereka yang lebih mudah terpapar pada kekerasan dan pelecehan. Istilah ini bisa menjadi masalah karena konotasi negatif yang berarti tak mampu membela diri dan tidak berdaya, namun istilah ini telah digunakan dalam panduan ini karena digunakan dalam Konvensi 190..

TEMPAT KERJA

Tempat atau lokasi dimana seseorang bekerja (baik untuk pemberi kerjanya, atau untuk dirinya sendiri). Ini secara tradisional dipandang sebagai tempat kerja fisik.

DUNIA KERJA

Istilah ini memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan ‘tempat kerja’ dan mencakup seluruh aktivitas ‘selama, terkait dengan, atau timbul dari pekerjaan’. Hal ini penting bagi pekerja transportasi dan pekerja informal karena konvensi ini berarti juga mencakup ruang publik dan ruang pribadi, tempat dimana pekerja dibayar, istirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan mengganti pakaian; perjalanan yang berhubungan dengan pekerjaan, bepergian, pelatihan, acara atau kegiatan sosial; komunikasi terkait pekerjaan; di akomodasi yang disediakan pemberi kerja; dan saat berangkat ke dan dari tempat kerja.

PENDEKATAN TOLERANSI NOL

Istilah yang digunakan untuk menyoroti tidak dapat diterimanya kekerasan maupun pelecehan. Pendekatan toleransi nol sering kali digunakan sehubungan dengan kekerasan dan pelecehan. Pendekatan ini dapat menimbulkan masalah karena dapat membuat pekerja enggan melaporkan kekerasan dan pelecehan.

LANDASAN

Kekerasan dan pelecehan merupakan hal yang endemik di industri transportasi dan mempengaruhi pekerja perempuan secara tidak proporsional. Hal ini memberikan dampak negatif terhadap kesehatan dan martabat pekerja transportasi, mengancam pekerjaan layak dan berkontribusi terhadap **eksklusi perempuan secara sistemik dari pekerjaan layak** di sektor transportasi..

Pada bulan Juni 2019, pada Konferensi Perburuhan Internasional (ILC) Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang sedang memperingati seratus tahunnya, pekerja, pemerintah, dan pengusaha berkumpul dan membuat sejarah dengan mengadopsi standar internasional **pertama mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja**.

Standar ketenagakerjaan internasional yang baru ini berbentuk **Konvensi 190 (K190)**[1] – sebuah perjanjian yang mengikat secara hukum, dan **Rekomendasi 206 (R206)**[2] – pedoman yang tidak mengikat tentang bagaimana menerapkan Konvensi tersebut. **Konvensi ini mulai berlaku pada tanggal 25 Juni 2021.**

Diadopsinya K190 dan R206 pada tahun 2019 terjadi setelah kampanye bertahun-tahun yang dilakukan oleh para pekerja dan serikat pekerja, yang dipimpin oleh Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC) bekerja sama dengan Federasi Pekerja Transportasi Internasional (ITF) dan Federasi Serikat Pekerja Global (GUF) lainnya.

Diadopsinya K190 dan R206 merupakan kemenangan besar bagi seluruh pekerja, dan khususnya bagi pekerja perempuan. Kampanye untuk Konvensi ini merupakan perjuangan yang sangat sulit. Serikat pekerja berhasil melobi pemerintah dan membangun kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya Konvensi tersebut. Perempuan ITF memainkan peran penting dalam kelompok pekerja untuk mencapai bahasa yang penting bagi pekerja transportasi dalam Konvensi. Serikat pekerja yang berafiliasi dengan ITF memainkan peran penting dalam mengambil tindakan untuk mengamankan Konvensi tersebut melalui:

- Melobi pemerintah nasional mereka
- Berkampanye untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan
- Memberikan bukti tentang dampak kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja transportasi.

Banyak negara mempunyai undang-undang nasional mengenai kekerasan dan pelecehan dan/atau kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan beberapa instrumen ILO memang mengacu pada kekerasan dan pelecehan. Namun masih terdapat banyak kesenjangan dalam perundang-undangan nasional, dan sebelum K190, belum ada instrumen ILO yang secara langsung menyebut kekerasan dan pelecehan sebagai tujuan primernya, menjelaskan maknanya, atau menyarankan langkah-langkah yang harus diambil oleh pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja untuk **mencegah**, **mengatasi** dan **memperbaiki** kekerasan. dan pelecehan di dunia kerja.

Standar ketenagakerjaan internasional ini menggunakan pendekatan yang komprehensif dan terpadu serta mengisi kesenjangan dalam peraturan perundang-undangan yang ada di tingkat internasional dan domestik. K190 memberikan definisi kekerasan dan pelecehan pertama yang disepakati secara internasional dan merupakan standar ketenagakerjaan internasional pertama yang menetapkan kerangka acuan yang jelas untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. K190 dan R206 bersifat inklusif dan memiliki cakupan yang luas
– yang berlaku untuk semua sektor dan pekerja dan tidak hanya berlaku di tempat kerja fisik.

Transportasi diidentifikasi sebagai salah satu sektor yang paling rentan terhadap kekerasan dan pelecehan. Standar internasional secara eksplisit mencakup jenis-jenis kekerasan dan pelecehan yang sering dihadapi pekerja transportasi dan mengidentifikasi faktor-faktor risiko tertentu yang membuat pekerja rentan terhadap kekerasan dan pelecehan di sektor transportasi. Yang penting, standar-standar ini mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan harus diintegrasikan ke dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

MENDIFINISIKAN BAHASA

Dalam K190, istilah **“kekerasan dan pelecehan”** di dunia kerja mengacu pada serangkaian perilaku dan praktik, atau ancaman yang tidak dapat diterima, baik yang terjadi satu kali maupun berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan besar akan menyebabkan tindakan fisik, kekerasan, dan pelecehan. kerugian psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender;

Istilah **“kekerasan dan pelecehan berbasis gender”** berarti kekerasan dan pelecehan yang ditujukan kepada orang-orang karena jenis kelamin, gender, atau mempengaruhi orang-orang dengan jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, termasuk pelecehan seksual.

“Dunia kerja” memperluas definisi pekerjaan yang lebih dari sekedar tempat kerja. Konvensi ini tidak terbatas pada tempat fisik dimana orang bekerja dan mencakup semua aktivitas “dalam rangka, terkait dengan, atau yang timbul dari pekerjaan.”.

Cakupan yang luas ini sangat penting bagi pekerja transportasi karena mencakup:

• Ruang publik

• Tempat dimana pekerja dibayar, istirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan mengganti pakaian

• Perjalanan, bepergian, pelatihan, acara dan kegiatan social yang berhubungan dengan pekerjaan

• Komunikasi terkait pekerjaan (termasuk email, pesan, atau bentuk komunikasi lainnya)

• Akomodasi yang disediakan pemberi kerja

• Perjalanan ke dan dari tempat kerja

APA YANG DAPAT DILAKUKAN SERIKAT PEKERJA?

K190 dan R206 merupakan alat penting untuk memperkuat kampanye mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Hal ini memberikan landasan bagi serikat pekerja dan pemangku kepentingan lainnya dalam memperkuat aksi serikat pekerja terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

LOBI UNTUK RATIFIKASI

Konvensi ini hanya mengikat secara hukum ketika pemerintah mengadopsinya menjadi hukum nasional. Proses ini disebut ratifikasi. Setelah suatu negara meratifikasinya, negara tersebut tunduk pada sistem pengawasan ILO yang memastikan negara tersebut memenuhi kewajibannya. Daftar negara-negara yang sejauh ini telah meratifikasinya ada disini.

Pekerja dan serikat pekerjanya mempunyai peran penting dalam ratifikasi dan implementasi K190. Serikat pekerja juga dapat mencapai hak dan kondisi yang lebih baik bagi pekerja dengan berkampanye untuk memperbaiki undang-undang yang ada melalui penerapan bahasa K190.

Lihat contoh surat untuk melobi pemerintah agar mengambil langkah formal untuk meratifikasi K190 disini.

MELAKUKAN TINDAKAN

Terlepas dari apakah K190 telah diratifikasi, Konvensi ini memberikan dasar bagi serikat pekerja untuk memastikan pekerja terlindungi. Misalnya, serikat pekerja dapat bernegosiasi dengan pemberi kerja dan organisasi serta lembaga lain yang mempunyai pengaruh terhadap penghidupan dan kondisi kerja untuk mengintegrasikan bahasa K190 ke dalam kebijakan tempat kerja dan perjanjian kerja bersama.

Kekerasan dan pelecehan harus menjadi standar dalam keselamatan dan kesehatan kerja

(K3). Perencanaan dan penilaian risiko harus selalu mencakup tindakan pencegahan.

Serikat pekerja harus memastikan semua pekerja, termasuk pekerja informal, terorganisir dan terwakili dengan baik sehingga mereka mempunyai hak untuk menentukan kondisi kerja mereka.

MELIBATKAN PEMANGKU KEPENTINGAN

K190 dan R206 juga dapat digunakan sebagai alat yang ampuh dalam kampanye dan negosiasi dengan pembuat kebijakan di berbagai tingkat. Serikat pekerja dapat mengkampanyekan agar bahasa dan ketentuan K190 diintegrasikan ke dalam kebijakan dan aksi organisasi antar pemerintah regional, mitra sosial, dan investor di bidang infrastruktur transportasi, termasuk dalam proses investasi dan formalisasi.

Pekerja informal dan serikat pekerja yang mewakili pekerja informal dapat menuntut keterwakilan yang tepat dalam negosiasi dengan pemerintah dan otoritas publik. Serikat pekerja dapat membangun dan memperkuat aliansi dengan membuat kampanye seputar K190.

MENINGKATKAN KESADARAN

K190 dan R206 dapat digunakan untuk mendidik, mengorganisir, dan mengaktifkan anggota serikat pekerja untuk mengkampanyekan diakhirinya kekerasan dan pelecehan di bidang transportasi, termasuk kekerasan dalam rumah tangga.

Para pemimpin serikat pekerja harus:

• Mendorong diskusi terbuka tentang dampak kekerasan dan pelecehan terhadap semua orang di tempat kerja

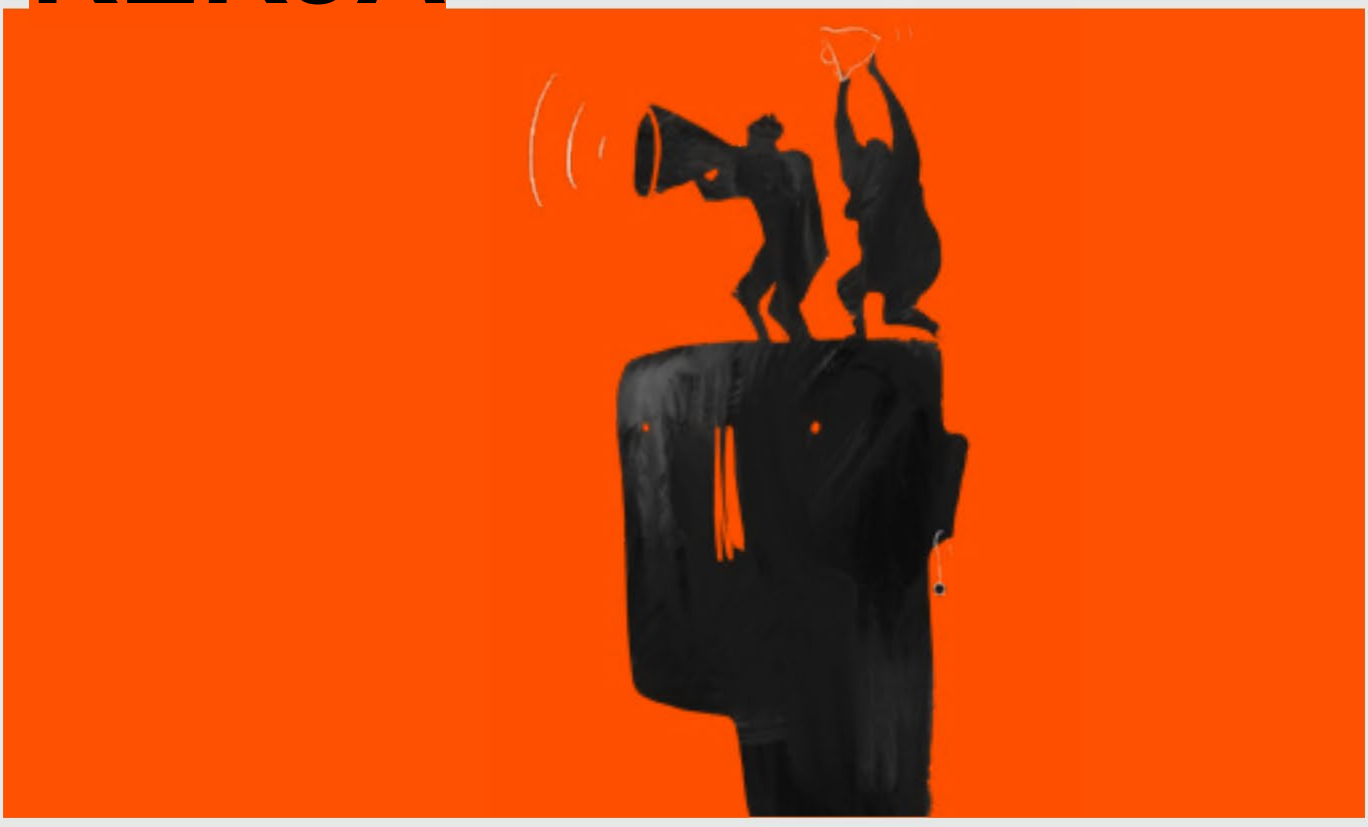
• Mendukung para penyintas kekerasan dan pelecehan dan mendorong mereka untuk melaporkan insiden

• Mengubah fokus dan membagikan cerita serta bukti mengenai dampak pelaku kekerasan dan pelecehan tempat kerja

• Memimpin dalam meningkatkan kesadaran dan memberdayakan aktivis untuk menentang sikap dan mitos diskriminatif yang mengarah pada kekerasan dan pelecehan

• Menekankan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak dapat diterima di dunia kerja dan mengarahkan orang untuk melakukan hal yang sama.

MENGUBAH FOKUS DAN BERBAGI CERITA SERTA BUKTI DAMPAK PELAKU KEKERASAN DAN PELECEHAN TERHADAP TEMPAT KERJA



BAGAIMANA MENGGUNAKAN PENGARAHAN INI

Melakukan tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan K 190 khusus transportasi ini terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini disediakan sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Jenis pengarahan dapat dipilih sendiri, atau panduan ini dapat digunakan secara keseluruhan.

- Pengarahan 1: Mengapa K190 dan R206 penting bagi pekerja transportasi
- Pengarahan 2: Kekerasan pihak ketiga
- Pengarahan 3: Kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja
- Pengarahan 4: perjalanan ke/dr tempat kerja
- Pengarahan 5: Sanitasi
- Pengarahan 6: Pekerjaan tidak resmi
- Pengarahan 7: K190 dan Pandemi Covid-19
- Adendum: Mengkampanyekan sektor transportasi yang bebas dari kekerasan dan pelecehan

Setiap pengarahan (kecuali nomor 8 yang mempunyai format tersendiri) memuat hal-hal sebagai berikut:

- Memahami masalah ini dan pentingnya bagi pekerja transportasi
- Bagaimana K190 dapat membantu
- Kegiatan untuk mendorong tindakan serikat pekerja
- Sumber rujukan yang berguna

Pengarahan ini dirancang untuk:

- Tunjukkan bagaimana kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, berdampak pada seluruh pekerja transportasi, khususnya pekerja perempuan dan kelompok rentan lainnya.
- Meningkatkan kesadaran akan K190 dan R206 serta relevansinya bagi seluruh pekerja transportasi dan menyoroti pentingnya ratifikasi dan implementasi.
- Uraikan bagaimana K190 dan R206 dapat digunakan sebagai alat advokasi dan mendorong serikat pekerja untuk merencanakan dan mengorganisir kampanye mengenai kekerasan dan pelecehan.
- Mendorong serikat pekerja untuk menggunakan bahasa K190 yang paling relevan bagi pekerja transportasi untuk mendorong ratifikasi dan implementasinya, dan untuk bernegosiasi dengan pengusaha dan pemangku kepentingan utama lainnya.
- Menekankan peran pekerja transportasi perempuan dalam mengefektifkan K190.

PANDUAN BERSAMA SERIKAT PEKERJA GLOBAL

Secara bersama-sama, seluruh federasi serikat pekerja global juga telah mengembangkan **Panduan Bersama mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Konvensi 190 dan Rekomendasi 206 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).**

Panduan Bersama Serikat Pekerja ini dikemas dalam tiga bagian:

1. KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

Bagian pertama mendefinisikan dan memberikan contoh kekerasan dan pelecehan di tempat kerja serta menjelaskan faktor-faktor risikonya. Ini memberikan gambaran umum tentang K190 dan R206 dan memberikan informasi tentang ratifikasi.

02. AKSI SERIKAT

Bagian kedua menjelaskan bagaimana serikat pekerja dapat menggunakan K190 dan R206. Laporan ini memberikan informasi tentang pengintegrasian C190 dan R206 ke dalam perundingan serikat pekerja, kebijakan tempat kerja, K3, pembuatan prosedur pengaduan untuk menangani pengaduan, penanganan kekerasan dalam rumah tangga sebagai isu serikat pekerja, dan kampanye untuk ratifikasi dan implementasi.

3. MENERAPKAN K190 DAN R206 PADA ORGANISASI KITA SENDIRI

Bagian terakhir menyarankan bagaimana C190 dan R206 dapat digunakan untuk memperkuat serikat pekerja kita sendiri, termasuk mereformasi budaya dan struktur serikat pekerja serta mengorganisir, mendidik, dan memobilisasi anggota.

Panduan ini mencakup contoh-contoh praktik dan bahasa yang baik yang dikembangkan oleh serikat pekerja, sumber daya tambahan yang berguna, dan buku kerja kegiatan dengan catatan fasilitator dan lembar kegiatan.

Panduan ini dapat digunakan sebagai sumber rujukan tambahan panduan khusus transportasi.

Klik tautan untuk mengakses **Panduan Fasilitator** and **Buku Kegiatan** .

RUANG DAN KEGIATAN SERIKAT ONLINE

Covid-19 telah memaksa banyak serikat pekerja untuk memindahkan pertemuan dan pelatihan secara online. Hal ini telah menciptakan tantangan baru, khususnya bagi perempuan, namun juga menawarkan peluang baru untuk berpartisipasi. Penggunaan teknologi online juga dapat membuat pekerja terpapar kejahatan dunia maya serta kekerasan dan pelecehan online.

.

Tips penting dalam menggunakan pengarahan ini untuk kegiatan online:

1. Bagikan dokumen dengan peserta terlebih dahulu.
2. Jika ada yang tidak dapat mengakses atau menggunakan teknologi, adakan ‘acara hybrid’, atur ruang bagi kelompok kecil untuk bertemu secara tatap muka dengan aman, atau berbagi koneksi online ke acara yang lebih besar. Pertimbangkan jarak sosial dan lokasi ruangan, terutama jika ada jam malam.
3. Beberapa diskusi mungkin dapat menjadi pemicu bagi peserta, khususnya ketika membahas pengalaman kekerasan dan pelecehan. Anda harus mengakui hal ini dan siap mengarahkan orang untuk memberikan dukungan jika mereka membutuhkannya.
4. Berikan waktu untuk menyelesaikan masalah teknis dan jika memungkinkan mempunyai peran tersendiri sebagai tuan rumah teknis.

05. Jaga agar sesi tetap singkat untuk menghindari kelelahan.

6. Jika melibatkan orang-orang dengan lintas zona waktu, jadwalkan program untuk memaksimalkan partisipasi dengan mempertimbangkan peran, tanggung jawab, dan aktivitas yang lebih luas (tanggung jawab merawat, kegiatan keagamaan, dll.).
7. Minta izin dari peserta jika sesi akan direkam.
8. Gunakan platform pertemuan yang populer dan mudah digunakan untuk memastikan aksesibilitas terbaik.
9. Tetapkan ‘aturan dasar’ mengenai saling menghormati, non-diskriminasi dan kesetaraan dalam partisipasi dalam pertemuan.
10. Pertimbangkan untuk melatih peserta dengan keamanan digital.

Untuk informasi lebih lanjut dan praktik yang baik pembelajaran aktif, lihat Panduan Bersama Serikat Pekerja Global .

PENGARAHAN 1

MENGAPA K190 DAN R206 PENTING BAGI PEKERJA TRANSPORTASI

Melakukan tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan khusus transportasi mengenai K190 – konvensi kekerasan dan pelecehan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini tersedia sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Pengarahan dapat dipilih sendiri atau panduan dapat digunakan secara keseluruhan.

Anda memulai **Pengarahan 1: Mengapa K190 dan R206 penting bagi pekerja transportasi.**

MEMAHAMI MASALAH

Pekerja transportasi mempunyai risiko tinggi terhadap kekerasan dan pelecehan karena sifat pekerjaan mereka. Pekerja di kapal dan pesawat terbang berada di lokasi jauh dan terisolasi.

Pekerja di bus, kereta api, dan taksi sering kali bekerja sendirian. Banyak pekerja transportasi bekerja pada malam hari atau dini hari, dan menangani uang tunai. Pekerja transportasi sering kali menghadapi kekerasan dan pelecehan dari penumpang, kolega, manajer, penyelia, anggota masyarakat, pihak berwenang, dan pemilik kendaraan.

Pekerja transportasi perempuan terkena dampak yang sangat besar. Hal ini karena kekerasan dan pelecehan merupakan penyalahgunaan kekuasaan dan diperburuk oleh kesenjangan. Ketidaksetaraan perempuan di masyarakat dan khususnya di pasar tenaga kerja, ditambah dengan stereotip gender dan sikap diskriminatif, meningkatkan paparan mereka terhadap kekerasan dan pelecehan. Diskriminasi antar kelompok menyebabkan risiko kekerasan dan pelecehan yang lebih besar.

Survei ITF pada tahun 2018 menemukan bahwa 90% pekerja perempuan mengetahui adanya beberapa bentuk pelecehan seksual di tempat kerja mereka.[3] Sebuah studi yang dilakukan oleh Federasi Pekerja Transportasi Eropa (ETF) pada tahun 2017 juga mengungkapkan tingkat yang kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan yang mengejutkan dalam industri transportasi Eropa. 63% responden pernah mengalami setidaknya satu tindakan kekerasan baru-baru ini, dan 25% meyakini bahwa kekerasan terhadap perempuan merupakan kejadian biasa di sektor transportasi.[4]

Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja berdampak negatif terhadap kesehatan, kesejahteraan dan martabat pekerja, serta mengancam kesetaraan, mobilitas dan pekerjaan yang layak. Hal ini juga menjadi hambatan bagi perempuan yang bekerja di industri transportasi. Ancaman kekerasan dan pelecehan membuat perempuan enggan melamar pekerjaan di bidang transportasi. Mereka yang masih berada di sektor ini tidak disarankan untuk tetap berada di sektor ini jika mereka merasa tidak aman, atau lebih buruk lagi, mengalami kekerasan atau pelecehan.

Faktor-faktor ini juga menyebabkan **eksklusi sistematis terhadap perempuan dari pekerjaan yang layak.**

Fakta bahwa perempuan biasanya mempunyai pekerjaan dengan upah lebih rendah dan rentan telah terbukti meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.

FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN EKSKLUSI SISTEMIS PEREMPUAN DARI PEKERJAAN LAYAK

Bekerja sendiri dan tersolasi

Menangani uang atau muatan berharga

Perjalanan ke dan dr tempat kerja

Fasilitas Sanitasi memadai

Informal atau bekerja Dg kondisi rentan

Perubahan dalam Dunia kerja

Bahaya dan risiko psikologis

Menurut ILO: "Kekerasan terhadap pekerja transportasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mengurangi daya tarik pekerjaan transportasi bagi perempuan dan mematahkan retensi perempuan yang bekerja di sektor transportasi."[5]

Ketidakseimbangan dalam akses perempuan terhadap pekerjaan di bidang transportasi menyebabkan persoalan dan kebutuhan perempuan akan keselamatan sering diabaikan dalam perancangan layanan transportasi, sehingga meningkatkan paparan perempuan terhadap kekerasan dan pelecehan ketika menggunakan dan bekerja di bidang transportasi. Pekerja transportasi, khususnya pekerja perempuan, menjadi sasaran sedemikian rupa sehingga kekerasan dan pelecehan telah menjadi hal yang normal dalam industri transportasi. Survei ETF juga menemukan bahwa 26% responden percaya bahwa pelecehan hanyalah "bagian dari pekerjaan".[6]

Perempuan sering kali takut untuk melaporkan kekerasan dan pelecehan atau disalahkan ketika mereka melaporkannya (dikenal dengan istilah menyalahkan korban). Seringkali pemberi kerja tidak memiliki kebijakan untuk menangani kekerasan dan pelecehan, sehingga kekerasan dan pelecehan tidak dilaporkan, dan banyak perempuan menderita dalam diam.

Pekerja transportasi sering kali mengalami kekerasan dan pelecehan dari pihak ketiga, termasuk pelanggan, penumpang, masyarakat, pihak berwenang, dan pemilik kendaraan.

"Saya selalu mendapat komentar yang menyinggung dari penumpang ketika saya menolak untuk memberikan mereka tumpangan gratis. Mereka mengatakan hal-hal seperti wanita jalang, pelacur, kamu sudah lama tidak punya penis? Saya bahkan pernah diludahi dua kali saat menolak penumpang gratisan. Kekerasan selalu mendekat ketika saya menolak. Suasananya sangat mengintimidasi dan hinaan verbal sering terjadi ketika saya menolak penumpang untuk naik bus gratisan."

Sopir Bus, Swedia[7]

Bekerja sendiri dan terisolasi – misalnya, pada malam hari, di kapal, pada waktu tenang dan pada rute dimana kejahatan sering terjadi dan khususnya ketika **menangani uang atau muatan berharga** – membuat pekerja menghadapi peningkatan risiko kekerasan dan pelecehan.

Banyak pekerja transportasi bekerja dengan jam kerja yang tidak teratur atau tidak ramah ketika transportasi umum terbatas, dan pemberi kerja jarang menyediakan transportasi yang aman dan mudah diakses ke dan dari tempat kerja jika diperlukan. Hal ini membuat pekerja rentan terhadap kekerasan dan pelecehan dalam **perjalanan ke dan dari tempat kerja.**

"Misalnya, pada hari libur, saya datang terlambat setengah jam, karena pada saat itu tidak ada taksi dan mereka menyidang saya karena itu. Sekarang saya harus mengayuh sepeda jam 3 pagi di kota di mana mereka akan membunuh Anda hanya demi ponsel. Saya harus keluar rumah dan mempertaruhkan hidup saya hanya agar saya bisa cepat sampai di pekerjaan. Suatu hari saya terjatuh, dan saya harus bekerja dengan lutut yang terluka sepanjang hari (...) perusahaan harus lebih manusiawi."

Woman Ticket Seller, Colombia8

Banyak pekerja transportasi juga tidak mendapatkan **fasilitas sanitasi yang memadai** di tempat kerja. Lokasi toilet yang tidak tepat di tempat yang tidak aman, kurangnya toilet terpisah untuk perempuan atau tidak adanya toilet sama sekali sering kali mengakibatkan paparan terhadap kekerasan atau ancaman kekerasan (termasuk kekerasan berbasis gender seperti pemerkosaan, pelecehan seksual, dan coretan yang menyinggung). Hal ini merupakan kenyataan sehari-hari bagi pekerja transportasi dan menambah ketakutan, kerentanan dan stres mereka, khususnya pekerja transportasi perempuan dan juga berdampak pada derajat kesehatan mereka.9

“Kejadian yang satu ini terjadi di depo bus di divisi saya, seorang kondektur bus perempuan harus 'pergi ke toilet' tetapi karena tidak ada toilet khusus wanita di depo bus, dia masuk ke tempat terbuka di belakang gedung Depo dalam kegelapan, seorang penumpang mengikutinya, dia beruntung bisa langsung tersadar pada saat yang tepat dan berteriak minta tolong.”

Kondektur Bus Perempuan, India[10]

Banyak pekerja transportasi dunia bersifat **informal atau bekerja dalam kondisi rentan**, dimana perempuan terlalu banyak terlibat dalam pekerjaan informal yang paling rentan. Pekerjaan rentan dan informal meningkatkan paparan terhadap semua jenis kekerasan dan pelecehan, khususnya pemaksaan seksual.

“Saya dimintai melayani seks atasan saya dan ketika saya menolak, dia menghina saya dengan mengatakan bahwa “jangan berpura-pura bermoral, saya tahu perempuan dari kasta Anda itu gampangan.”

Pekerja Transportasi Perempuan, India[11]

Perubahan dalam dunia kerja termasuk restrukturisasi dan privatisasi telah berkontribusi pada peningkatan bentuk pekerjaan informal, rentan dan non-standar (BPNS/Bentuk Pekerjaan Non Standar) termasuk outsourcing, pekerjaan kontrak dan pekerjaan ekonomi gig. Hal ini telah mengikis hak-hak pekerja dan kondisi kerja, sehingga menyebabkan tidak memadainya langkah-langkah keselamatan, semakin sulitnya pekerja untuk melaporkan insiden, dan kurangnya kejelasan mengenai siapa yang bertanggung jawab atas keselamatan pekerja sehingga meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.

“Saya akan memberi persenan lebih besar jika Anda tidur dengan saya’, kata sopir itu kepada saya.”

Kondektur Taksi Perempuan, Uganda[12]

Pekerja transportasi juga menghadapi bahaya dan risiko psikososial yang membuat mereka rentan terhadap kekerasan dan pelecehan. Ini mencakup segala sesuatu dalam perancangan, manajemen atau organisasi kerja yang dapat menyebabkan kerugian psikologis atau stres seperti:

• Prosedur dan kebijakan pelaporan yang tidak memadai.

• Terbatasnya langkah-langkah keamanan dan kekurangan staf (misalnya, pekerja dipaksa menjadi penjaga keamanan bersama penumpang) dan kurangnya langkah-langkah perlindungan fisik seperti tombol panik, layar pelindung dan CCTV.

• Lingkungan kerja di mana para pekerja dipaksa untuk bersaing secara agresif satu sama lain.

“Saya tidak punya tempat tidur di kereta untuk beristirahat. Saya harus tidur di samping toilet, menggunakan sprei sebagai tirai untuk membuat sekat antara saya dan penumpang.”

pramu kereta, Thailand [13]

Realitas yang didominasi laki-laki di sektor transportasi juga merupakan salah satu faktor mengapa pekerja transportasi perempuan paling banyak terkena dampak kekerasan dan pelecehan. Di banyak negara, perempuan kurang terwakili dalam industri ini, dan industri ini masih dianggap oleh banyak orang sebagai ‘tidak ada tempat bagi perempuan’.

↪

“Suatu hari, ketika saya sedang menggunakan toilet pria, karena tidak ada toilet khusus untuk wanita, tiba-tiba ada teman kerja yang membuka pintu toilet dari luar. Banyak rekan kerja yang memiliki akses terhadap kunci toilet. Saya melaporkan pengalaman sedih saya kepada rekan laki-laki saya. Saya bilang akan menggunakan toilet penumpang bandara yang fasilitasnya terpisah untuk pria dan wanita, selama perusahaan tidak menyediakan toilet untuk pekerja perempuan. Sampai di situ, saya masih merasa dia menganggap saya sebagai rekannya. Lalu dia menepuk pundak saya dan berkata, “Sayang, jika kamu ingin tetap di sini, kamu harus belajar kencing berdiri. Ini adalah tempat laki-laki!”

Marshaller pesawat perempuan, Brazil[14]

Kekerasan dan pelecehan sering kali digunakan untuk menyampaikan penolakan terhadap perempuan yang bekerja di ‘dunia laki-laki’ dengan peran yang bukan merupakan peran ‘perempuan’ atau posisi senior. Terkonsentrasinya perempuan pada posisi-posisi yang rentan, bergaji rendah, dan berstatus lebih rendah di industri berarti bahwa perempuan mempunyai lebih sedikit kuasa dan akses terhadap posisi kepemimpinan, sehingga menimbulkan iklim penyalahgunaan kuasa, yang berujung pada kekerasan dan pelecehan. Perempuan memiliki perlindungan yang terbatas dan pemberi kerja sering kali menghindari tanggung jawab atas keselamatan pekerja.

“Sulit untuk membuktikan kekerasan di tempat kerja, yang terjadi di area di mana tidak terdapat kamera, dan merupakan situasi yang ‘katanya, katanya’. Dan laki-laki sering kali berada dalam posisi berkuasa.”

Pekerja transportasi perempuan, Norwegia[15]

BAGAIMANA K190 DAPAT MEMBANTU

K190 mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan tidak sejalan dengan pekerjaan layak dan merupakan ancaman terhadap kesetaraan kesempatan bagi semua orang.[16] hubungan antara kekerasan dan pelecehan serta **eksklusi sistematis terhadap perempuan dari pekerjaan yang layak** juga dirujuk.[17]

Pembukaan K190 menyatakan: “Mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan… menghalangi orang, khususnya perempuan, untuk mengakses, dan mempertahankan serta memajukan dalam pasar tenaga kerja”.18 Paparan kekerasan dan pelecehan yang tidak proporsional terhadap perempuan mempengaruhi partisipasi perempuan dalam pekerjaan di bidang transportasi.

Kekerasan dan pelecehan didefinisikan sebagai serangkaian perilaku dan praktik **(Pasal 1, K190)**. Hal ini penting bagi pekerja transportasi karena bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan yang sering mereka hadapi umumnya diabaikan dan dianggap sebagai bentuk intimidasi dan pelecehan yang tidak terlalu ekstrim. Namun bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan ini terjadi dalam jangka waktu yang lama sebagai bagian dari siklus kekerasan yang semakin meningkat dan dapat menimbulkan dampak yang sama buruknya.

K190 menggunakan pendekatan responsif gender dan mencakup kekerasan dan pelecehan berbasis gender **(Pasal 1, K190)**. Pekerja transportasi perempuan paling banyak terkena dampak kekerasan dan pelecehan karena transportasi adalah sektor yang didominasi laki-laki, yang disebabkan oleh hubungan kekuasaan yang tidak setara.

Semua pekerja dilindungi oleh konvensi ini, termasuk di sektor perekonomian informal dan sektor swasta (Pasal 2, K190). Banyak pekerja transportasi di dunia merupakan pekerja informal. Sektor transportasi juga menghadapi peningkatan privatisasi, yang menyebabkan peningkatan BPNS, yang disebabkan oleh pengaturan kerja tidak tetap dan penghindaran akuntabilitas terhadap keselamatan pekerja. Kondisi ini membuat

Pekerja terpapar kekerasan dan pelecehan. Konvensi ini memiliki cakupan yang luas, meliputi ruang publik dan privat (Pasal 3, K190). Ruang publik adalah tempat kerja fisik bagi banyak pekerja transportasi.

Perjalanan ke dan dari tempat kerja, perjalanan dan bepergian yang berhubungan dengan pekerjaan dan serta sanitasi dimasukkan sebagai bagian dari dunia kerja **(Pasal 3, K190)**. Banyak pekerja transportasi bekerja dengan jam kerja yang tidak teratur atau tidak ramah ketika transportasi untuk bepergian ke dan dari tempat kerja terbatas atau tidak beroperasi. Pengusaha jarang menyediakan transportasi yang aman dan mudah diakses ke dan dari tempat kerja jika diperlukan, yang berarti pekerja sering kali menghadapi kekerasan dan pelecehan dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja. Bagi banyak pekerja transportasi, tempat kerja mereka bersifat berpindah-pindah dan mungkin juga merupakan akomodasi mereka (misalnya, maritim, truk, kereta api, bus, penerbangan sipil). Banyak pekerja transportasi juga tidak memiliki akses yang aman terhadap toilet bersih, sehingga membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka. Bagi banyak pekerja transportasi, masalah ini menjadi lebih parah karena tempat kerja mereka merupakan tempat umum.

Kekerasan pihak ketiga diakui dan dimasukkan **(Pasal 4, K190)**. Hal ini penting bagi pekerja transportasi karena banyak pekerja transportasi berada di tempat kerja di mana lingkungan kerja membuat mereka rentan terhadap peningkatan risiko kekerasan dari pihak ketiga – termasuk pelanggan, penumpang, masyarakat, pihak berwenang, dan pemilik kendaraan.

K190 menyoroti pentingnya mengambil ‘pendekatan *inklusif, terpadu dan responsif gender*’ **(Pasal 4, K190)**. Pemberdayaan perempuan harus menjadi inti solusi. Hal ini termasuk menghilangkan hambatan terhadap pekerjaan bagi perempuan dan mengatasi **eksklusi sistemik terhadap perempuan dari pekerjaan yang layak**. Ini penting bagi perempuan pekerja transportasi, karena kekerasan dan pelecehan berbasis gender berkontribusi terhadap **eksklusi perempuan secara sistemik dari pekerjaan yang layak** di sektor transportasi..

Transportasi diakui sebagai salah satu sektor yang kemungkinan besar memaparkan kekerasan dan pelecehan **(Paragraf 9, R206).**

Kekerasan dalam rumah tangga diakui sebagai masalah dunia kerja. Hal ini merupakan sebuah terobosan karena dampak kekerasan dalam rumah tangga dapat meluas ke dunia kerja. Serikat pekerja dapat melakukan negosiasi agar pemberi kerja mengambil langkah-langkah untuk mendukung mereka yang terkena dampak

Kekerasan dalam rumah tangga **(Pasal 10, K190)**.

Konvensi ini memberikan tanggung jawab kepada pemerintah, pemberi kerja, dan serikat pekerja untuk menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Pemerintah harus mengadopsi undang-undang, peraturan, dan kebijakan. Pemberi kerja dan serikat pekerja harus mengatasi kekerasan dan pelecehan melalui kebijakan di tempat kerja, perjanjian kerja bersama dan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3). R206 memberikan panduan lebih rinci.

Serikat pekerja harus memastikan aspek-aspek penting dari K190 bagi pekerja transportasi diintegrasikan dengan baik ke dalam negosiasi untuk diterapkan di tingkat nasional dan lokal.

Memperkuat lapangan kerja perempuan dan kesetaraan kesempatan dalam transportasi publik perkotaan

Pada tahun 2019, ITF dan Asosiasi Transportasi Umum Internasional (UITP) menandatangani perjanjian bersama yang inovatif untuk memperkuat lapangan kerja perempuan dan kesetaraan kesempatan dalam transportasi publik. Perjanjian ini memberikan kerangka komprehensif yang dapat digunakan oleh pengusaha dan serikat pekerja untuk menegosiasikan langkah-langkah kesetaraan di tempat kerja.

Perjanjian tersebut menyajikan rekomendasi praktis di sembilan bidang, salah satunya adalah ‘kesehatan dan keselamatan di tempat kerja’. Rekomendasi praktis untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan meliputi::

• Proses dan pedoman pelaporan yang jelas untuk kekerasan terhadap perempuan.

• Pelatihan mengenai kekerasan terhadap perempuan bagi pekerja dan manajemen.

• Penerapan langkah-langkah praktis untuk mengatasi kekerasan di tempat kerja.

• Implementasi program advokasi perempuan di tempat kerja.

• Pertimbangan keselamatan saat bepergian ke dan dari tempat kerja dan tindakan apa yang tepat.

Baca Kebijakan Gender Pengusaha Positif ITF/UITP.

↪

KEGIATAN UNTUK MENDORONG AKSI SERIKAT

CATATAN FASILITATOR

TUJUAN

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendorong peserta memahami mengapa K190 penting bagi pekerja transportasi, dan untuk mempertimbangkan bagaimana K190 dapat digunakan untuk melakukan aksi serikat pekerja dalam kampanye dan negosiasi dengan pemangku kepentingan di berbagai tingkatan.

TUGAS

Kegiatan ini terbagi dalam dua bagian.

Bagian 1: Bagilah peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Mintalah mereka untuk mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan dan menuliskan pemikiran mereka.

Bagian 2: Mintalah peserta untuk membaca penjelasan ‘Mengapa K190 dan R206 penting bagi pekerja transportasi’, kemudian mintalah masing-masing kelompok menggambar tabel dengan tiga kolom dan mendiskusikan pertanyaan-pertanyaan kegiatan, mencatat jawaban mereka di kolom yang sesuai. Mintalah setiap kelompok untuk melaporkan kembali diskusi mereka.

Untuk informasi lebih lanjut lihat ‘Panduan Bersama Serikat Pekerja Global’:

- **Untuk informasi lebih lanjut mengenai kekerasan dan pelecehan, lihat Bagian 1.1, 1.3, 1.5.**
- **Untuk informasi lebih lanjut mengenai poin-poin tindakan nyata yang dapat diambil oleh serikat pekerja, lihat Bagian 2.**

KEGIATAN

TUJUAN

Kegiatan ini akan membantu untuk lebih memahami mengapa penerapan K190 penting bagi pekerja transportasi. Ini juga akan membantu kita untuk mempertimbangkan bagaimana kita dapat menggunakan K190 dan R206 sebagai alat dalam melobi pemerintah dan bernegosiasi dengan pengusaha.

TUGAS

Bagian 1
Bekerja dalam kelompok kecil, pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut berdasarkan pengalaman Anda dan kegiatan serikat pekerja:

- Apakah pekerja di tempat kerja atau sektor Anda sering menghadapi kekerasan dan pelecehan?
- Bentuk kekerasan dan pelecehan apa saja yang dialami pekerja?
- Apakah serikat pekerja telah menangani masalah ini?
- Jika ya, tindakan apa yang telah mereka ambil? Jika tidak, mengapa tidak?

Catat jawaban Anda terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dan kemudian berikan umpan balik kepada kelompok.

Bagian 2
Gambarlah sebuah tabel dengan tiga kolom. Tuliskan pada kolom-kolom tersebut **meningkatkan kesadaran**, **bernegosiasi dengan pengusaha dan melobi pemerintah untuk ratifikasi dan legislasi**. Bacalah penjelasannya dan pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut berdasarkan pengalaman dan kebutuhan serikat pekerja Anda. Tuliskan ide Anda pada kolom yang sesuai.

- Mana saja bagian terpenting dari K190 bagi serikat pekerja dan anggota Anda?
- Elemen Konvensi mana saja yang harus ditekankan dalam kampanye?
- Bagaimana Anda dapat menggunakan Konvensi ini untuk mendidik anggota Anda dan meningkatkan kesadaran mengenai isu-isu ini?
- Bagaimana Anda dapat menggunakan Konvensi ini ketika berunding dengan pengusaha? Bagian mana saja yang mungkin berguna untuk kebijakan tempat kerja, perundingan bersama, perjanjian lain di dunia kerja atau agenda keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja serikat pekerja Anda.
- Bagaimana Anda dapat menggunakan Konvensi ini dalam kampanye atau negosiasi Anda dengan pemerintah?

Presentasikan ide-ide Anda kepada kelompok.

SUMBER RUJUKAN YANG BERMANFAAT

- Panduan Bersama Serikat Pekerja Global tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Konvensi 190 serta Rekomendasi ILO 206 – unduh Panduan Fasilitator dan Buku Kerja Kegiatan
- Konvensi ILO 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan
- Rekomendasi ILO 206 tentang Kekerasan dan Pelecehan

  FAQ (Pertanyaan Sering Diajukan) ITUC mengenai Konvensi 190 dan Rekomendasi 206
- Pengarahan Singkat Kebijakan Transportasi 2013: Perempuan di Sektor Transportasi

PENGARAHAN 2

KEKERASAN PIHAK KETIGA

Melakukan tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan khusus transportasi mengenai K190 – konvensi kekerasan dan pelecehan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini tersedia sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Pengarahan dapat dipilih sendiri atau panduan dapat digunakan secara keseluruhan.

Anda memulai **Pengarahan 2: Kekerasan pihak ketiga.**

MEMAHAMI MASALAH

Kekerasan pihak ketiga adalah kekerasan dan pelecehan yang dilakukan oleh pelaku di luar organisasi. Bagi pekerja transportasi, hal ini mencakup pelanggan, penumpang, anggota masyarakat, pihak berwenang, dan pemilik kendaraan.

“Suatu hari saya sedang mengoperasikan kereta ringan, dan salah satu pengguna laki-laki sangat kesal karena pemberhentian kereta berakhir satu stasiun sebelum terminal terakhir. […] Sebetulnya sudah banyak pengumuman diberikan di setiap stasiun tetapi orang ini tidak memperhatikan…. Dia meneriaki saya, menurut saya, sangat kasar, jadi saya berlari dan pergi ke kabin operasi. Keesokan harinya, seorang pekerja laki-laki menceritakan kepada kami cerita serupa, tidak terlalu kasar. Namun, keesokan harinya, seorang operator perempuan dipukul wajahnya oleh pria yang sama. Satu-satunya perbedaan adalah saya berlari ke kabin, tetapi dia malah tetap di sana di depannya mencoba memberinya penjelasan… ”

Masinis kereta perempuan, Meksiko19

Sopir bus, penjual tiket, supir taksi, kondektur dan awak kabin sering melaporkan kekerasan fisik, verbal dan seksual serta pelecehan dari penumpang, pelanggan dan anggota masyarakat. Banyak pekerja – khususnya pekerja informal – juga menghadapi kekerasan dan pelecehan dari otoritas publik, termasuk polisi.

Survei yang dilakukan oleh Federasi Transportasi Eropa (ETF) pada tahun 2017 menemukan bahwa hampir separuh kekerasan dan pelecehan seksual yang dialami oleh pekerja transportasi perempuan dilakukan oleh pelanggan.[20]

“Hal terburuk yang pernah saya alami adalah ketika seorang laki-laki meneriaki saya di depan gerbong yang penuh penumpang, dia menyumpahi saya biar mati dan diperkosa. Terus menerus. Diikuti dengan menyumpahi saya dengan semua kata makian yang terpikir olehnya.

Hanya karena saya bilang tiketnya [tidak berlaku]…Beberapa minggu setelahnya, saya takut untuk menempuh rute itu lagi.”

Pekerja kereta api, Inggris[21]

Bagi banyak pekerja transportasi, kekerasan dan pelecehan dari pihak ketiga sudah menjadi hal yang normal karena seringnya terjadi, karena adanya gagasan bahwa 'pelanggan selalu benar',dan karena pemberi kerja tidak berbuat banyak dalam upaya pencegahan.

“Agresi verbal terjadi setiap minggu; sayangnya, Anda terbiasa dengannya. Ini sangat sering terjadi. Saya menjadi keras. Sepuluh tahun yang lalu, hal itu sangat mempengaruhi jiwa saya. Sekarang saya menertawakannya. Saya mencoba bersimpati dengan orang yang agresif. Seorang pelanggan tetap terus menargetkan saya selama dua tahun dan sering memaki saya. Ini sangat melelahkan. Ketika dia mulai bicara dengan rekan saya tentang saya, Saya akhirnya mengadukan ke manajer atasan saya

Pekerja Transportasi Jalan Raya, Belgia[22]

Bahaya dan factor risiko psikososial juga dapat meningkatkan risiko kekerasan pihak ketiga.
Faktor risiko di sektor transportasi mencakup kepadatan yang berlebihan, gangguan, penundaan dan pembatalan, serta stres dalam perjalanan dari dan ke tempat kerja.
Selain itu, stereotip dan mitos gender dapat memberikan gambaran kepada pelaku bahwa mereka mempunyai hak untuk melakukan kekerasan atau ancaman.

Risiko kekerasan pihak ketiga lebih besar pada pekerja transportasi yang bertugas menjual atau memeriksa tiket, menangani uang atau menangani yang tidak mau bayar atau mencurangi tarif. Laporan menunjukkan bahwa penumpang sering menggunakan ancaman dan intimidasi untuk mencoba mendapatkan tumpangan gratis.

“Saya selalu mendapat kecaman kasar dari penumpang ketika saya menolak penumpang yang ingin gratisan. Mereka mengatakan hal-hal seperti jalang, pelacur, sudah lama kamu tidak punya penis? Saya bahkan pernah diludahi dua kali saat menolak penumpang yang ingin tidak membayar. Kekerasan sudah dekat ketika saya menolak. Suasananya mengintimidasi dan hinaan verbal sering terjadi ketika saya menolak penumpang yg maunya gratisan.”

Sopir Bus, Swedia[23]

Pekerja transportasi sering kali bekerja sendiri dan terisolasi. Banyak juga yang bekerja pada saat sepi, pada larut malam atau dini hari, di lokasi terpencil dan pada rute-rute terpencil serta peron, stasiun, dan depo yang kosong. Bekerja di lingkungan seperti ini meningkatkan paparan terhadap kekerasan pihak ketiga. Misalnya, para pekerja harus sering berurusan dengan pelanggan mabuk yang agresif secara verbal dan melakukan kekerasan fisik pada layanan larut malam.

“Beberapa pengemudi perempuan dipukuli oleh pelanggan dengan payung, bahkan ada yang mengalami luka di kepala. Satu-satunya hal yang dilakukan perusahaan adalah menyuruh mereka pergi ke dokter. Mereka tidak akan memasang bilik di dalam bus hanya untuk melindungi kami dan membiarkan

Sopir bus perempuan, Kolombia[24]

“Kami menghadapi kekerasan dan pelecehan dari pelanggan dan penumpang di Nigeria karena tindakan social distancing. Mereka akan melecehkan Anda, menampar Anda, bahkan ketika seorang perempuan meminta untuk diperlihan tiketnya. Biasanya, laki-laki yang akan bereaksi.”

Pekerja Transportasi Perempuan, Nigeria

Baik perempuan maupun laki-laki mengalami kekerasan pihak ketiga, namun perempuanlah yang paling terkena dampaknya. **Eksklusi sistematis terhadap perempuan dari pekerjaan yang layak** berarti perempuan pekerja transportasi terkonsentrasi pada peran menghadapi pelanggan dan publik di mana kekerasan pihak ketiga sering terjadi. Pekerja transportasi perempuan sering melaporkan serangan bermotif seksual, komentar yang bersifat menghina dan seksis, serta pelecehan fisik dan verbal.

“Biasanya, insiden ini melibatkan laki-laki mabuk yang menjadi agresif secara verbal jika Anda tidak bersikap baik terhadap pelecehan seksual mereka. Saya diajak bicara dengan cara yang menjijikkan terutama di kereta larut malam…Saya merasa sangat cemas ketika bekerja di kereta yang terdapat sekelompok pria pengusaha

Pekerja kereta api, Inggris[25]

Langkah-langkah keamanan dan prosedur pelaporan yang tidak memadai membuat pekerja menghadapi peningkatan risiko kekerasan dan pelecehan, dan para pelaku menjadikan hal ini sebagai peluang untuk melakukan kekerasan dan pelecehan.

“Saya pernah diludahi dan diteriaki oleh pelanggan. Jendela dipecah atau pelanggan mencoba masuk ke area kerja saya atau bahkan melompati konter. Mereka sering kali tidak menunjukkan rasa hormat.”

Pekerja kereta api, Jerman26

Kekerasan pihak ketiga juga menjadi hambatan bagi perempuan dalam mendapatkan pekerjaan di sektor transportasi.

BAGAIMANA K190 DAPAT MEMBANTU

Konvensi 190 mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan dapat datang dari pihak ketiga. *“Setiap Negara Anggota harus mengadopsi, sesuai dengan hukum dan keadaan nasional dan melalui konsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, pendekatan inklusif, terpadu dan responsif gender untuk pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pendekatan seperti itu harus mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan melibatkan pihak ketiga, jika memungkinkan…” (Pasal 4 (2), K190)*

Rekomendasi 206 mendorong untuk mempertimbangkan kekerasan pihak ketiga dalam penilaian risiko di tempat kerja.

“Penilaian risiko di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9(c) Konvensi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan, termasuk bahaya dan risiko psikososial. Perhatian khusus harus diberikan pada bahaya dan risiko yang: (b) melibatkan pihak ketiga seperti klien, pelanggan, penyedia layanan, pengguna, pasien, dan anggota masyarakat…”

(Paragraf 8, R206)

1 Studi ITF mengenai Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Perempuan Pekerja Transportasi; Draf laporan

KEGIATAN UNTUK MENDORONG AKSI SERIKAT

CATATAN FASILITATOR

TUJUAN

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendorong peserta mempertimbangkan bagaimana bahasa K190 dan R206 tentang kekerasan pihak ketiga dapat digunakan dalam konteks lokal mereka.

TUGAS

Bagi peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Minta mereka untuk membaca penjelasan 'Kekerasan pihak ketiga' dan kemudian minta mereka mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan jawaban mereka, minta mereka menuliskan serangkaian langkah tindakan yang dapat diambil. Minta peserta untuk mempresentasikan ke para peserta dalam diskusi pleno.

Untuk informasi lebih lanjut lihat 'Panduan Bersama Serikat Pekerja Global':

- **Untuk informasi lebih lanjut tentang kekerasan pihak ketiga lihat Bagian 1.1, 1.3, 1.5.**
- **Untuk informasi lebih lanjut mengenai poin-poin tindakan nyata yang dapat diambil oleh serikat pekerja, lihat Bagian 2.**

KEGIATAN

TUJUAN

Kegiatan ini akan membantu Anda mempertimbangkan bagaimana K190 dan R206 dapat digunakan untuk mengambil tindakan terhadap kekerasan pihak ketiga.

TUGAS

Baca bagian **Memahami masalah** dan **Bagaimana K190 dapat membantu** dalam **pengarahan kekerasan pihak ketiga ,** lalu dalam kelompok kecil diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut berdasarkan pengalaman Anda.

• Apakah pekerja melaporkan pengalaman kekerasan pihak ketiga? Jika ya, seberapa sering? Jenis kekerasan apa? Apakah pekerja atau kelompok pekerja tertentu menjadi sasaran? Siapa pelaku yang paling sering terjadi?

• Apakah perusahaan Anda mempunyai kebijakan mengenai kekerasan pihak ketiga? Apakah Anda mempunyai perjanjian mengenai pihak ketiga? kekerasan partai?

• Bagaimana Anda dapat mengintegrasikan bahasa dari K190 dan R206 ke dalam kebijakan dan/atau kebijakan tempat kerja Anda perjanjian lain yang Anda miliki dengan pemberi kerja?

· Langkah-langkah apa yang dapat kita ambil untuk mengintegrasikan bahasa ini ke dalam agenda serikat pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) termasuk kebijakan K3 dan tempat kerja, serta identifikasi dan penilaian risiko, tindakan pencegahan dan pengendalian?

· Tantangan apa yang mungkin Anda hadapi? Bagaimana Anda dapat mengatasi tantangan-tantangan ini?

· Bagaimana serikat pekerja/buruh Anda dapat membangun aliansi atau dukungan publik dalam mengatasi permasalahan ini?

· Bagaimana Anda dapat menggunakan Konvensi ini untuk mendidik anggota Anda dan meningkatkan kesadaran terhadap pihak ketiga kekerasan?

· Bagaimana Anda dapat menggunakan Konvensi ini ketika bernegosiasi dengan pengusaha?

· Bagaimana Anda dapat menggunakan Konvensi ini dalam kampanye atau negosiasi Anda dengan pemerintah? Apa yang dapat diminta oleh serikat pekerja Anda dari pemerintah?

Setelah Anda mendiskusikan pertanyaan-pertanyaan ini, dalam kelompok Anda tentukan serangkaian langkah tindakan yang dapat diambil oleh serikat Anda di tingkat tempat kerja, dan dalam melobi pemerintah.

Presentasikan kembali ide-ide Anda kepada kelompok.

PENGARAHAN 3

KEKERASAN RUMAH TANGGA DALAM PEKERJAAN

Mengambil tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan khusus transportasi mengenai K190 – konvensi kekerasan dan pelecehan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini tersedia sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Pengarahan dapat dipilih sendiri atau panduan dapat digunakan secara keseluruhan.

Anda memulai **Pengarahan 3: Kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja.**

MEMAHAMI MASALAH

Kekerasan dalam rumah tangga adalah kekerasan dan pelecehan yang terjadi antara anggota keluarga atau unit rumah tangga. Bisa juga antara mitra saat ini atau yang sebelumnya. Kekerasan dapat terjadi dalam berbagai bentuk atau pelecehan – secara fisik, seksual, emosional, verbal, ekonomi, online, penguntitan dan/atau kendali paksa.

Pelaku menggunakan kekerasan dan pelecehan untuk mempertahankan kuasa.

“Kakek dan ayah saya yang memegang kendali atas perempuan di keluarga kami… Saya merasa bahwa saya juga perlu mengendalikan istri saya untuk menjaga tradisi dan menjaga keutuhan keluarga kami.”

Pelaku laki-laki, Meksiko[27]

Kekerasan dalam rumah tangga dapat menimpa siapa saja, namun perempuan lebih berisiko karena adanya kesenjangan antara mereka dan laki-laki, yang sebagian besar adalah pelakunya. Perempuan yang menghadapi diskriminasi interseksional yang mengalami peningkatan ketimpangan, mungkin terkena dampak yang tidak proporsional, dan menghadapi hambatan tambahan dalam mendapatkan dukungan.

“Pada hari-hari tertentu, dia tidak mengizinkan saya pergi bekerja, dan ketika saya diizinkan pergi bekerja, dia akan menelepon dan mengancam saya… Saya akan pergi bekerja dengan tubuh penuh lebam

Korban kekerasan dalam rumah tangga, Kanada[28]

Di seluruh dunia, sekitar satu dari tiga perempuan pernah mengalami kekerasan fisik dan/atau seksual dengan pasangan intim atau kekerasan seksual non-pasangan dalam hidup mereka, dan sebagian besar merupakan kekerasan dari pasangan intim. Dalam beberapa penelitian nasional, angka ini bisa mencapai 70%.[29] Berdasarkan survei pengujian kesetaraan yang dilakukan ITF pada tahun 2018, terungkap bahwa 57% pekerja transportasi perempuan pernah mengalami kekerasan dalam rumah tangga.[30]

Kekerasan dalam rumah tangga mempunyai dampak fisik dan mental bagi pekerja. Hal ini juga berdampak pada dunia kerja yang lebih luas.

Kekerasan dalam rumah tangga dapat berdampak negatif terhadap kinerja kerja. Pekerja mungkin mengalami kesulitan untuk berangkat kerja, terlambat masuk kerja, atau mengambil cuti, yang terkadang menyebabkan kehilangan pekerjaan. Pelaku juga dapat menemui korbannya di tempat kerja.

Sebuah studi dari Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC) di Filipina menemukan bahwa hampir 84% dari mereka yang pernah mengalami kekerasan dalam rumah tangga melaporkan bahwa hal tersebut mempengaruhi kehadiran mereka di tempat kerja.[31] Sebuah studi yang dilakukan oleh Kongres Buruh Kanada (CLC) juga menemukan bahwa 82% mengatakan itu berdampak negatif terhadap kinerja kerja mereka, dan 38% dari mereka yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga mengatakan hal tersebut berdampak pada kemampuan mereka untuk mulai bekerja.[32]

Dampak kekerasan dalam rumah tangga sering kali bertahan bertahun-tahun setelah terjadinya kekerasan, sehingga membatasi pemberdayaan ekonomi perempuan. Perempuan dengan riwayat kekerasan dalam rumah tangga mempunyai riwayat pekerjaan yang lebih terganggu dan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja pada kondisi kerja yang lebih rentan.

KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA ADALAH MASALAH DI TEMPAT KERJA SEBUT PENELITIAN TEROBOSAN DI INDONESIA

Sebuah studi tentang kekerasan dalam rumah tangga di India yang dipimpin oleh afiliasi ITF dalam bidang transportasi kereta api dan jalan raya terhadap lebih dari 15.500 pekerja (98% perempuan) menemukan:

- 75% melaporkan pengalaman langsung atau tidak langsung kekerasan dalam rumah tangga dalam hidup mereka
- Sembilan dari 10 perempuan mengatakan bahwa pengalaman kekerasan dalam rumah tangga mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja
- 74% responden melaporkan bahwa dukungan di tempat kerja dapat mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga pada kehidupan kerja pekerja. [33]

Untuk mengetahui lebih lanjut, tonton film penelitiannya **di sini** atau baca Ringkasan Eksekutif laporannya **di sini.**

“Temuan-temuan dalam laporan ini jelas: kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah di tempat kerja, dan sudah saatnya pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil menetapkan praktik, perjanjian, dan undang-undang yang proaktif untuk mengatasi dampak kekerasan dalam rumah tangga

Sheela Naikwade,
MSTKS, India dan anggota Komite Pekerja Transportasi Perempuan ITF[34]

Kekerasan dalam rumah tangga juga berdampak pada rekan kerja, yang mungkin merasa khawatir atau terganggu dan menghadapi risiko keselamatan dari pelaku kekerasan di tempat kerja.

Sebuah studi ITF pada tahun 2019 yang dilakukan terhadap laki-laki yang melakukan kekerasan dalam rumah tangga di Maharashtra, India, menemukan bahwa ketika pelaku kekerasan dalam rumah tangga mulai bekerja, kinerja dan produktivitas kerja mereka terkena dampak negatif. Hal ini juga berdampak pada lingkungan kerja dan keselamatan seluruh pekerja, termasuk menyebabkan kecelakaan kerja yang membahayakan keselamatan penumpang dan sesama pekerja, serta merugikan pemberi kerja.

“Suatu kali saya berangkat kerja setelah berkonflik dengan istri, saya tersesat saat mengemudi dan ban Meletus. Tidak hanya kendaraannya yang rusak, tetapi karena bannya meletus saat berada di tengah [lembah] Ghat, dan bisa saja memicu terjadinya kecelakaan serius. Saya beruntung hidup saya terselamatkan… Kecelakaan terjadi berkali-kali, dua kali terjadi di bulan yang sama karena permasalahan ini.”

(Pengemudi F)

“Saya tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja. Suatu kali saya mengalami kecelakaan, saat itu ada penumpangnya.
Saya dan seorang penumpang terluka dalam kecelakaan tersebut.”

(Pengemudi Rickshaw Otomatis)

Kekerasan dalam rumah tangga juga mempunyai dampak ekonomi bagi dunia usaha dan pemerintah:

- Di Swiss, kekerasan yang dilakukan oleh pasangan intim menimbulkan kerugian sebesar CHF 164 juta per tahun.[35]

- Di Kanada, biayanya diperkirakan mencapai CAD 7,4 miliar[36]

- Di AS, Departemen Tenaga Kerja melaporkan bahwa para penyintas kekerasan dalam rumah tangga kehilangan hampir delapan juta hari kerja berbayar per tahun, yang mengakibatkan hilangnya produktivitas bagi pemberi kerja sebesar $1,8 miliar.[37]

Ada stigma yang melekat pada kekerasan dalam rumah tangga. Meskipun berdampak pada dunia kerja, banyak yang tetap percaya bahwa kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah pribadi yang tidak boleh ditangani di tempat kerja.

Serikat pekerja sering kali tidak melihatnya sebagai masalah serikat pekerja. Beberapa masyarakat memperlakukan penyintas sebagai pelakunya (menyalahkan korban). Para korban justru menyalahkan diri mereka sendiri. Bahkan ada yang menganggap kekerasan dalam rumah tangga sebagai hal yang 'normal' atau dibenarkan karena adanya mitos yang salah mengenai penyebab terjadinya kekerasan dalam rumah tangga. Mitos-mitos ini seringkali diperkuat oleh media.

“Jika seseorang sedang stres, dia melakukan kekerasan. Jika perempuan melakukan kesalahan dalam pekerjaan rumah tangga, maka tidak apa-apa untuk memukulinya.”

Pelaku laki-laki[38]

“Ini adalah sebuah keluarga… kejadian seperti itu akan terjadi… bukan masalah besar. Seorang pria dapat menampar istrinya jika istrinya melakukan kesalahan.”

Pelaku laki-laki[39]

Kurangnya ruang yg menjaga kerahasiaan bagi perempuan untuk berbagi pengalaman
Perbaikan hukum seringkali sulit, atau tidak mungkin dilakukan, yang berarti sering kali tidak ada tindakan yang dilakukan. Banyak perempuan tidak melaporkan kekerasan dalam rumah tangga karena prasangka sosial dan institusional, sehingga menimbulkan budaya diam. Namun mitos-mitos ini terbentuk oleh kesenjangan antara perempuan dan laki-laki. Kekerasan dalam rumah tangga tidak pernah bisa dibenarkan.

Kekerasan dalam rumah tangga adalah suatu permasalahan di tempat kerja

Kekerasan dalam rumah tangga bukanlah masalah pribadi. Ini adalah masalah tempat kerja dan serikat pekerja. Dunia kerja dapat membantu mengatasi kekerasan dalam rumah tangga.

Pekerjaan memberikan jaminan keuangan bagi pekerja untuk menghindari hubungan yang penuh kekerasan, dan serikat pekerja dapat membantu melindungi pekerjaan pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga.

Pekerjaan dapat menjadi ruang yang aman bagi pekerja untuk berbicara secara bebas dan dapat memberikan informasi mengenai layanan pendukung. Sebuah penelitian di Australia menemukan bahwa 78% responden percaya bahwa hak di tempat kerja dapat mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja.[40] Pekerjaan dapat menjadi tempat merujuk para pelaku untuk mendapatkan konseling atau reformasi.

“Pernah saya menceritakan kejadian di rumah kepada teman saya di tempat kerja. Dia telah melihat poster hotline kekerasan dalam rumah tangga dipasang di stasiun kereta api. Dia menyarankan agar saya berbicara dengan aktivis perempuan di serikat pekerja. Saat berbicara dengannya, saya merasa bahwa setelah 5 tahun saya telah memperoleh kekuatan yang cukup untuk melawan masalah saya. Dia memastikan bahwa saya dipindahkan ke kantornya di mana saya merasa jauh lebih aman. Dia membantu saya terhubung dengan sebuah LSM. Mereka membantu saya mengajukan kasus perceraian

Penyintas kekerasan dalam rumah tangga, Studi nasional tentang Dampak kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja di India

Semakin banyak serikat pekerja yang meningkatkan kesadaran dan mengatasi kekerasan dalam rumah tangga sebagai masalah serikat pekerja, mulai dari melatih anggotanya untuk mengenali tanda-tanda peringatan hingga melakukan negosiasi untuk mendapatkan dukungan pemberi kerja, hingga melatih kontak serikat pekerja bagi pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga.

Program Advokat Perempuan Global ITF

Program Advokat Perempuan Global ITF berhasil mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di bidang transportasi.
Program ini didasarkan pada model sukses yang awalnya dikembangkan oleh Unifor di Kanada.

Program ini melatih aktivis serikat pekerja untuk menjadi 'Advokat Perempuan'untuk memberikan respons di tempat kerja terhadap kekerasan dan pelecehan berbasis gender, termasuk kekerasan dalam rumah tangga.
Advokat Perempuan dilatih dalam intervensi dini, memberikan dukungan dengan jaminan kerahasiaan dan bantuan untuk mengakses layanan masyarakat, dan mengadvokasi perencanaan keselamatan kerja dan keamanan kerja.

Program ini juga membantu memberdayakan perempuan sebagai penyintas individu untuk secara kolektif memimpin dan membentuk perubahan. Inisiatif ini dilaksanakan bersama dengan serikat pekerja lokal dan manajemen tempat kerja yang bertanggung jawab.

Sejauh ini, ITF telah bekerja dengan serikat pekerja transportasi di 11 negara dalam membangun advokasi perempuan.
Pekerjaan ini telah menunjukkan adanya kebutuhan global akan advokasi perempuan di serikat transportasi untuk mendukung perempuan penyintas kekerasan dan kebutuhan untuk memperjuangkan pencegahan kekerasan berbasis gender di tempat kerja dan di masyarakat.

Model program ini dapat diadaptasi untuk diterapkan di tempat kerja transportasi secara global.[41]

klik disini untuk informasi lebih lanjut tentang program.

Banyak negara mulai membuat undang-undang mengenai langkah-langkah untuk memberikan dukungan bagi pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga.

- Di Filipina, undang-undang memberikan cuti berbayar selama 10 hari bagi pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga. Ini juga melindungi rekan kerja yang membantu pekerja.

- Di Australia, undang-undang memberikan pekerja cuti selama 5 hari tanpa dibayar untuk mengatasi dampak kekerasan dalam rumah tangga.

- Di Kanada, semua provinsi memberikan cuti (dibayar dan tidak dibayar) untuk kasus kekerasan dalam rumah tangga. Kaidah Perburuhan Kanada juga memberikan cuti berbayar selama 5 hari bagi pekerja di tempat kerja yang diatur oleh pemerintah federal.

- Di Selandia Baru, undang-undang memberikan cuti berbayar selama 10 hari dan pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga memiliki akses terhadap pengaturan kerja yang fleksibel.

Beberapa pengusaha mulai mengakui kekerasan dalam rumah tangga sebagai masalah dunia kerja.

· Di Australia, Persatuan Maritim Australia (MUA) mencapai kesepakatan kerja dengan operator pelabuhan 'Hutchison Ports' yang mencakup cuti kekerasan dalam rumah tangga yang dibayar selama 20 hari.[42]

· Di Inggris, 'Inisiatif Pengusaha tentang Kekerasan Rumah Tangga' adalah sebuah jaringan bisnis yang mendorong tindakan pengusaha terhadap kekerasan dalam rumah tangga. Banyak pengusaha yang sudah mengambil tindakan di organisasi mereka sendiri, mengembangkan kebijakan mengenai kekerasan dalam rumah tangga, meningkatkan kesadaran di kalangan pekerja, melatih staf untuk mengidentifikasi mereka yang membutuhkan bantuan, dan menyediakan akses terhadap dukungan bagi para penyintas dan pelaku.[43]

MENGAPA KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA MENJADI MASALAH DI TEMPAT KERJA?

- Tempat kerja yang aman adalah tanggung jawab pengusaha.
- Ketika pekerja mengalami kekerasan di tempat kerja atau di rumah, dampaknya sangat terasa di tempat kerja. Korban dan pelaku seringkali kesulitan fokus pada pekerjaan mereka. Banyak rekan kerja yang melihat tanda-tanda kekerasan dalam rumah tangga juga merasa khawatir dan terganggu
- Mitra dan mantan mitra yang melakukan kekerasan dapat menimbulkan risiko keselamatan di seluruh tempat kerja.
- Kekerasan dalam rumah tangga membebani uang pengusaha. Menerapkan tindakan di tempat kerja melalui klausul kekerasan dalam rumah tangga dapat menghemat uang perusahaan dan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif.
- Kekerasan dalam rumah tangga merupakan masalah yang berulang. Jika tidak diatasi melalui pencegahan di tempat kerja program itu bisa berakhir tragis.
- Tempat kerja dapat memainkan peran penting dalam mengatasi kekerasan dalam rumah tangga dan memberikan dukungan kepada para penyintas dan pelaku kekerasan.

BAGAIMANA K190 DAPAT MEMBANTU

K190 mengakui bahwa kekerasan dalam rumah tangga adalah masalah dunia kerja.

"Mencatat bahwa kekerasan dalam rumah tangga dapat mempengaruhi lapangan kerja, produktivitas dan kesehatan dan keselamatan, dan bahwa pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja serta lembaga pasar tenaga kerja dapat membantu, sebagai bagian dari upaya lain, untuk mengenali, menanggapi dan mengatasi dampak kekerasan dalam rumah tangga …"
(Pembukaan K190)

K190 menyatakan bahwa pengusaha dan pemerintah harus mengambil tindakan untuk memitigasi dampaknya terhadap dunia kerja.
"Setiap negara anggota harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk: f) mengenali dampak kekerasan dalam rumah tangga dan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, memitigasi dampaknya di dunia kerja" (Pasal **10, K190)**

Rekomendasi 206 memberikan panduan yang lebih rinci tentang cara memitigasi dampak kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja.

"Anggota harus mengambil tindakan yang tepat untuk:

a) mendorong pengakuan yang efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama di semua tingkatan sebagai cara untuk mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan dan, sejauh mungkin, memitigasi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja" **(Paragraf 4, R206)**

"Langkah-langkah yang tepat untuk memitigasi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja… dapat mencakup:

(a)cuti bagi korban kekerasan dalam rumah tangga;

(b)pengaturan kerja yang fleksibel dan perlindungan bagi korban kekerasan dalam rumah tangga;

(c)perlindungan sementara terhadap pemecatan bagi korban kekerasan dalam rumah tangga, jika diperlukan, kecuali atas dasar yang tidak berkaitan dengan kekerasan dalam rumah tangga dan konsekuensinya;

(d)dimasukkannya kekerasan dalam rumah tangga dalam penilaian risiko di tempat kerja;

(e)sistem rujukan ke langkah-langkah mitigasi publik terhadap kekerasan dalam rumah tangga, jika ada; dan

(f)peningkatan kesadaran tentang dampak kekerasan dalam rumah tangga." **(Paragraf 18, R206)**

KEGIATAN KE MENDORONG AKSI SERIKAT

CATATAN FASILITATOR

TUJUAN

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memungkinkan peserta memahami mengapa kekerasan dalam rumah tangga merupakan isu yang terjadi di serikat pekerja dan dunia kerja, dan untuk mempertimbangkan bagaimana kekerasan dalam rumah tangga dapat diintegrasikan ke dalam agenda perundingan serikat pekerja.

TUGAS

Kegiatan ini terbagi menjadi dua bagian.

Bagian 1: Atur peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Minta mereka untuk membaca penjelasan 'Kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja'dan kemudian mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan dalam kelompok mereka. Berdasarkan diskusi mereka, minta peserta untuk menjelaskan alasan mengapa kekerasan dalam rumah tangga merupakan masalah serikat pekerja.

Bagian 2: Dalam kelompok kecil, minta peserta untuk membaca bagian pengarahan 'Bagaimana K190 dapat membantu' tentang 'Kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja' dan pertimbangkan bagaimana bahasa tersebut berguna dalam konteks lokal mereka. Minta mereka untuk membayangkan bahwa mereka mengadakan pertemuan dengan pengusaha dan/atau pemerintah untuk membahas dukungan bagi para penyintas kekerasan dalam rumah tangga. Tujuan mereka adalah untuk mengajukan tuntutan yang mengatasi masalah ini.
Pertanyaan diskusi dapat membantu memfasilitasi diskusi mereka. Kotak 'Mengapa kekerasan dalam rumah tangga merupakan isu di dunia kerja?' dapat membantu peserta untuk menyusun argumen yang mendukung tuntutan tersebut.

Untuk informasi lebih lanjut lihat 'Panduan Bersama Serikat Pekerja Global ':

a) Untuk informasi lebih lanjut mengenai kekerasan dalam rumah tangga lihat: Bagian 1.2.

b) Untuk informasi lebih lanjut mengenai poin-poin tindakan konkrit yang dapat diambil oleh serikat pekerja, lihat: Bagian 2.3

KEGIATAN

TUJUAN

Kegiatan ini akan membantu kita untuk memahami mengapa kekerasan dalam rumah tangga merupakan isu serikat pekerja dan dunia kerja dan untuk mempertimbangkan bagaimana bahasa K190 tentang kekerasan dalam rumah tangga dapat diintegrasikan ke dalam agenda perundingan serikat pekerja.

TUGAS

Bagian 1

Kegiatan ini akan membantu kita untuk memahami mengapa kekerasan dalam rumah tangga merupakan isu serikat pekerja dan dunia kerja dan untuk mempertimbangkan bagaimana bahasa K190 tentang kekerasan dalam rumah tangga dapat diintegrasikan ke dalam agenda perundingan serikat pekerja.

- Apakah serikat pekerja mempunyai kebijakan mengenai kekerasan dalam rumah tangga? Jika ya, apa itu? Apakah ini efektif?
- Apa kaitan antara kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja dan di rumah?
- Mengapa kekerasan dalam rumah tangga harus dianggap sebagai isu prioritas serikat pekerja?
- Mengapa beberapa pemimpin serikat pekerja enggan mengangkat isu ini?
- Bagaimana kita dapat mendorong mereka untuk berubah pikiran?
- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini untuk mendidik anggota kita dan meningkatkan kesadaran mengenai isu ini?

Berdasarkan diskusi Anda, usulkan lima argumen utama yang dapat digunakan untuk menuntut kekerasan dalam rumah tangga diakui sebagai isu serikat pekerja. Bagikan ide Anda dengan semua peserta.

Bagian 2

Baca bagian **'Bagaimana K190 dapat membantu'** dan kotak **'Mengapa kekerasan dalam rumah tangga merupakan isu dunia kerja?'.** Bayangkan Anda sedang bertemu dengan pengusaha atau pemerintah untuk membahas dukungan bagi para penyintas kekerasan dalam rumah tangga. Tujuan Anda adalah untuk menyampaikan daftar tuntutan dan argumen yang akan diajukan kepada mereka.

Buat gambar sebuah tabel dengan dua kolom dan tuliskan **Pengusaha** dan **Pemerintah.** Dalam kelompok kecil, baca pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dan diskusikan dalam kelompok Anda. Tuliskan tuntutan dan argumen Anda pada kolom yang sesuai.

· Apakah pengusaha Anda mempunyai kebijakan kekerasan dalam rumah tangga? Jika demikian, apakah sudah sesuai dengan K190/R206?

· Argumen apa yang bisa kita gunakan untuk meyakinkan mereka agar mengakui kekerasan dalam rumah tangga sebagai sebuah masalah dunia kerja? Pertimbangkan dampak ekonomi dari kekerasan dalam rumah tangga bagi dunia usaha. *Ingat bahwa hal ini tidak membuat pengusaha bertanggung jawab atas perilaku pelaku namun mendorong mereka untuk mengambil tindakan dalam mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga.*

• Argumen tandingan apa yang bisa kita gunakan untuk mementahkan mitos-mitos tentang kekerasan dalam rumah tangga, apakah dukungan kekerasan dalam rumah tangga membutuhkan biaya yang besar? *Perhatikan kotak 'Mengapa kekerasan dalam rumah tangga merupakan isu di dunia kerja?' untuk informasi lebih lanjut.*

• Langkah-langkah dukungan apa yang dapat kita minta untuk diberikan kepada mereka?

• Bagaimana kita dapat mengintegrasikan kekerasan dalam rumah tangga ke dalam agenda serikat pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (kebijakan tempat kerja, identifikasi dan penilaian risiko, tindakan pencegahan dan pengendalian)?

• Apakah undang-undang di negara Anda sudah memberikan dukungan bagi penyintas kekerasan dalam rumah tangga? Jika ya, apa yang ditawarkannya? Apa yang terjadi dalam kenyataan? Jika tidak, dimana kesenjangannya?

• Tuntutan apa yang bisa kita ajukan kepada pemerintah?

• Argumen apa yang bisa kita gunakan untuk meyakinkan mereka?

• Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini ketika bernegosiasi dengan pengusaha?

• Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini dalam kampanye atau negosiasi kita dengan pemerintah?

• Bagaimana kita dapat membangun aliansi atau dukungan publik dalam mengatasi permasalahan ini?

SUMBER RUJUKAN YANG BERMANFAAT

• Dampak Kekerasan Dalam Rumah Tangga di Tempat Kerja di India, ITF

• Video Youtube

• Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Tempat Kerja: Studi Kualitatif dengan Laki-Laki, ITF

• Kekerasan Dalam Rumah Tangga di Tempat Kerja: Film Studi (video)

• India: Suara Penyintas Kekerasan Dalam RUmah Tangga

PENGARAHAN 4

PERJALANAN DARI DAN KE TEMPAT KERJA: TRANSPORTASI AMAN KE DAN DARI KERJA

Mengambil tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan khusus transportasi mengenai K190 – konvensi kekerasan dan pelecehan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini tersedia sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Pengarahan dapat dipilih sendiri atau panduan dapat digunakan secara keseluruhan.

Anda memulai **Pengarahan 4: Perjalanan: transportasi yang aman ke dan dari tempat kerja.**

MEMAHAMI MASALAH

Transportasi yang aman membantu memastikan akses yang setara terhadap kesempatan kerja bagi perempuan dan laki-laki. Namun banyak pekerja transportasi yang tidak memiliki akses terhadap transportasi yang aman ke dan dari tempat kerja dan sering menghadapi kekerasan dan pelecehan dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja.

Kebanyakan pengusaha tidak menyediakan transportasi bagi pekerjanya, apa pun status pekerjaan mereka, sehingga mereka bergantung pada angkutan umum atau pribadi. Apabila transportasi disediakan oleh pemberi kerja, seringkali transportasi tersebut tidak memiliki langkah-langkah keamanan yang memadai dan hanya diperuntukkan bagi pekerja tetap. Pekerja yang tidak dapat mengakses angkutan umum mungkin harus menumpang untuk berangkat kerja, sehingga menempatkan mereka pada risiko kekerasan dan pelecehan yang lebih besar.

Banyak pekerja transportasi bekerja dengan jam kerja yang panjang, tidak teratur, dan tidak ramah, yang berarti mereka sering melakukan perjalanan ke dan dari tempat kerja ketika angkutan umum terbatas atau tidak beroperasi, dan ketika hanya ada sedikit orang di sekitar. Misalnya petugas kebersihan yang bekerja pagi dan larut malam, serta penjual tiket dan supir yang memulai/

menyelesaikan shift mereka di luar jam angkutan umum. Tempat kerja bisa jadi terisolasi dan terpencil, sehingga membuat perjalanan menjadi lebih sulit.

Banyak pekerja transportasi bergantung pada angkutan umum untuk perjalanan mereka ke dan dari tempat kerja. Namun laporan kekerasan dan pelecehan di angkutan umum sering terjadi, dan perempuan adalah kelompok yang paling terkena dampaknya. Misalnya:

- Enam dari 10 perempuan di kota-kota di Amerika Latin melaporkan pelecehan fisik di sistem angkutan umum[44]

- Stasiun transit dan kereta api menyumbang 39% kekerasan seksual terhadap perempuan di Prancis[45]

• Di Sri Lanka, 90% perempuan pernah mengalami pelecehan seksual saat menggunakan angkutan umum.[46]

Perjalanan ke tempat kerja juga merupakan tempat kerja bagi pekerja transportasi publik. Artinya, mereka tidak hanya menggunakan layanan tersebut, mereka adalah bagian dari layanan tersebut. Artinya, mereka berinteraksi dengan masyarakat dan sering mengalami kekerasan dan pelecehan dari pihak ketiga.

Ancaman kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dalam perjalanan memaksa mereka untuk memilih antara perjalanan yang tidak aman, membayar akomodasi terdekat, atau tidur di tempat kerja (yang memiliki risiko tersendiri).

“Kami menghadapi masalah pemerkosaan karena pandemi ini – terutama para pekerja yang bekerja hingga larut malam yang harus berjalan di jalan yang sepi dan harus mencari jalan sendiri. Kami punya kasus di mana orang-orang dirampok – terutama perempuan – ban mereka disayat, dan bahkan ada yang diperkosa.”

Pekerja transportasi perempuan, Nigeria

“Kami sering diejek karena mengatakan 'tidak'terhadap tugas malam atau shift malam, namun sebenarnya yang kami katakan 'Tidak'adalah situasi kerja yang tidak aman dan berisiko terjadinya kekerasan. Kami [pekerja transportasi perempuan] tidak mempunyai masalah dengan tugas malam, asalkan kami aman sebagai laki-laki, dan tidak dianiaya dan diraba-raba dalam perjalanan pulang kerja.”

Pekerja transportasi perempuan, India[48]

Misalnya saja di Nairobi, masalah keselamatan membuat kru perempuan sering kali harus menyewa di daerah pemukiman yang dekat dengan tempat parkir bus yang harga sewanya biasanya tinggi.[47]

Secara global, kurangnya akses terhadap transportasi yang aman merupakan hambatan utama bagi perempuan dalam industri ini dan melanggengkan **eksklusi perempuan secara sistemik dari pekerjaan yang layak di dunia kerja.**

“Misalnya, pada hari libur saya datang terlambat setengah jam, karena tidak ada taksi yang tersedia pada hari itu dan mereka menyidang saya. Sekarang saya harus mengendarai sepeda pada jam 3 pagi di kota di mana mereka akan membunuh Anda hanya demi ponsel. Saya harus keluar dan mempertaruhkan hidup saya agar dapat tiba di tempat kerja dengan cepat

Penjual tiket perempuan bis BRT, Kolombia[49]

Serikat pekerja telah mengembangkan kampanye yang sukses untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja.

Di Inggris, perusahaan kereta api mulai menerapkan 'Layanan Khusus Pengemudi' dan meniadakan petugas keamanan di kereta, sehingga pekerja dan penumpang rentan terhadap kekerasan dan pelecehan. Serikat Pekerja Kereta Api, Maritim, dan Transportasi Nasional (RMT) telah berkampanye untuk mewajibkan adanya orang kedua di kereta demi keselamatan penumpang dan pekerja.[50]

Serikat Pekerja Toko, Distribusi dan Aneka Industri (USDAW) menjalankan kampanye yang disebut 'Kebebasan dari Rasa Takut' yang berfokus pada peningkatan keselamatan bagi pekerja toko perempuan. Perwakilan serikat pekerja bekerja dengan pengusaha lokal untuk mendukung perempuan yang bepergian ke dan dari tempat kerja pada larut malam dan dini hari.[51]

Di India, beberapa perusahaan menjamin layanan antar-jemput pulang ke rumah jika karyawannya harus bekerja lewat jam 8 malam. Perempuan yang tinggal di wilayah yang sama sering kali diberikan taksi bersama dan, terkadang, dengan penjaga keamanan perusahaan.

Serikat pekerja juga telah bernegosiasi dengan pihak berwenang setempat untuk memperkenalkan langkah-langkah guna mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja transportasi perempuan.

Transportasi khusus perempuan telah diperkenalkan di beberapa kota untuk mengatasi masalah keselamatan dan keamanan bagi pekerja dan penumpang perempuan. Di Mexico City, layanan Atenea diperkenalkan pada tahun 2008, menawarkan layanan bus di 50 rute untuk perempuan dengan pengemudi perempuan. Di Delhi, transportasi umum gratis telah diperkenalkan untuk meningkatkan keselamatan dan keamanan perempuan.

Langkah-langkah tersebut mungkin efektif dalam jangka pendek namun perlu dikombinasikan dengan strategi jangka panjang untuk menjadikan transportasi benar-benar aman bagi perempuan dan mengalihkan fokus dari perubahan perilaku perempuan ke pelaku.

Ada juga peluang untuk membangun aliansi dengan kelompok penumpang dan pekerja penting lainnya yang menggunakan transportasi umum untuk bepergian.

Di Nairobi, Flone Initiative (sebuah LSM yang bekerja untuk menjadikan transportasi lebih aman dan lebih mudah diakses oleh perempuan) telah membangun aliansi dengan kelompok pekerja dan penumpang untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan di ruang publik. Bekerja sama dengan serikat pekerja, termasuk Serikat Operator Angkutan Umum (PUTON) dan Serikat Pekerja Matatu (MWU), mereka telah melaksanakan pelatihan bagi perempuan pekerja transportasi publik tentang bagaimana menanggapi kekerasan seksual, telah mengorganisir kampanye melawan pelecehan terhadap penumpang dan telah menyusun sebuah platform pemetaan kerumunan tempat para penyintas dapat memetakan pengalaman mereka.[52]

Di AS, Amalgamated Transit Union (ATU) meluncurkan 'Americansfor Transit',sebuah organisasi nirlaba yang mengkampanyekan transportasi publik yang lebih baik. Organisasi ini telah membangun koalisi dengan pekerja transportasi umum untuk menuntut perbaikan transportasi umum agar aman bagi semua orang.

BAGAIMANA K190 DAPAT MEMBANTU

K190 mencakup perjalanan dari dan ke tempat kerja sebagai bagian dari 'dunia kerja'.

"Konvensi ini berlaku untuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi selama, terkait dengan, atau timbul di luar pekerjaan: …(f) ketika dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja."
(Pasal 3, K190)

K190 menyatakan bahwa pengusaha dan pemerintah harus mengatasi pengaturan kerja dan faktor risiko yang meningkatkan kekerasan dan pelecehan. Otoritas publik mempunyai tanggung jawab terhadap pekerja informal.
"Setiap Negara Anggota harus mengambil tindakan yang tepat untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk:

(a) mengakui pentingnya peran otoritas publik dalam kasus pekerja perekonomian informal;

(b) mengidentifikasi, melalui konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait dan melalui cara lain, sektor atau pekerjaan dan pengaturan kerja dimana pekerja dan orang terkait lainnya lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan; dan

*(c) mengambil tindakan untuk melindungi orang-orang tersebut secara efektif." (***Pasal 8, K190)**

"Setiap Negara Anggota harus menerapkan undang-undang dan peraturan yang mewajibkan pengusaha untuk mengambil langkah-langkah yang tepat sesuai dengan tingkat kendali mereka untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan khususnya, sejauh dapat dilakukan secara wajar. untuk:

(a) mengadopsi dan menerapkan, melalui konsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka, kebijakan di tempat kerja mengenai kekerasan dan pelecehan;

(b) mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan serta risiko psikososial terkait dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja;

(c) mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko kekerasan dan pelecehan, dengan partisipasi pekerja dan perwakilan mereka, dan mengambil tindakan untuk mencegah dan mengendalikannya; dan

(d) memberikan informasi dan pelatihan kepada pekerja dan orang lain yang terkait, dalam format yang dapat diakses jika diperlukan, mengenai bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan yang teridentifikasi serta langkah-langkah pencegahan dan perlindungan terkait, termasuk hak dan tanggung jawab pekerja dan orang lain yang terkait. sehubungan dengan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam sub-ayat (a) Pasal ini." **(Pasal 9, K190)**

KEGIATAN UNTUK MENDORONG AKSI SERIKAT

CATATAN FASILITATOR

TUJUAN

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendorong peserta mempertimbangkan bagaimana bahasa K190 untuk perjalanan ke dan dari tempat kerja dapat digunakan dalam konteks lokal mereka.

TUGAS

Bagi peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Minta mereka untuk membaca bagian 'Bagaimana K190 dapat membantu' dalam pengarahan 'Perjalanan ke dan dari tempat kerja' Minta mereka untuk membayangkan bahwa mereka mengadakan pertemuan dengan perusahaan dan/ atau pemerintah untuk membahas bagaimana kekerasan dan pelecehan dalam perjalanan dapat diatasi. Tujuan mereka adalah untuk mengajukan tuntutan-tuntutan utama yang dapat mengatasi masalah ini. Minta mereka untuk mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan diskusi untuk membantu menyusun diskusi mereka.

Untuk informasi lebih lanjut lihat 'Panduan Bersama Serikat Global ':

(a) Untuk informasi lebih lanjut tentang perjalanan, lihat: Bagian 1.1, 1.3 dan 1.5.

(b) Untuk informasi lebih lanjut mengenai poin-poin tindakan konkrit yang dapat diambil oleh serikat pekerja, lihat: Bagian 2.

KEGIATAN

TUJUAN

Kegiatan ini mendorong kita untuk mempertimbangkan bagaimana mengintegrasikan bahasa K190 dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja ke dalam agenda perundingan bersama dan dalam melobi pemerintah.

TUGAS

Dalam kelompok kecil, baca pengarahan 'Perjalanan ke dan dari tempat kerja' Bayangkan Anda bertemu dengan perusahaan dan/atau pemerintah untuk membahas langkah-langkah mengatasi kekerasan dan pelecehan yang dihadapi pekerja dalam perjalanan. Munculkan empat tuntutan utama yang dapat Anda ajukan kepada perusahaan, dan empat tuntutan utama yang dapat Anda ajukan kepada pemerintah untuk mengatasi masalah ini. Anda juga harus memikirkan argumen yang dapat Anda gunakan untuk meyakinkan mereka tentang perlunya mengatasi masalah tersebut. Baca pertanyaan-pertanyaannya dan pertimbangkan pengalaman Anda sendiri untuk membantu diskusi Anda.

- Apakah pekerja menghadapi kekerasan dan pelecehan dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja?
- Apa saja faktor risiko kekerasan dan pelecehan selama perjalanan?
- Langkah-langkah apa yang dapat kita minta agar pengusaha lakukan untuk mengatasi risiko-risiko ini? *Misalnya saja penjadwalan ulang jam kerja, penyediaan transportasi bagi pekerja, penilaian risiko keselamatan dan kesehatan kerja, langkah-langkah mitigasi yang dapat diterapkan dan kebijakan yang dapat diterapkan.*
- Argumen apa yang bisa kita gunakan untuk meyakinkan mereka? *Ingat, di bawah K190 pengusaha bertanggung jawab untuk mempertimbangkan keselamatan dunia kerja terkait kekerasan dan pelecehan, dan ini termasuk perjalanan pulang pergi.*
- Tindakan apa yang bisa kita minta dari pemerintah atau otoritas lokal? *Pertimbangkan perubahan apa yang bisa terjadi dilakukan pada transportasi umum yang ada (langkah-langkah keselamatan/ keamanan seperti kamera, penjaga keamanan, lebih banyak pekerja perempuan, penerangan jalan yang lebih baik, perluasan penyediaan transportasi umum yang terjangkau atau gratis) dan apa yang harus kita tuntut dalam pengembangan infrastruktur transportasi umum yang baru.*
- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini ketika bernegosiasi dengan pengusaha dan/atau pemerintah?
- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini untuk mendidik anggota kita dan meningkatkan kesadaran mengenai isu ini?
- Bagaimana kita dapat membangun aliansi atau dukungan publik dalam mengatasi permasalahan ini?

PENGARAHAN 5

SANITASI

Mengambil tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan khusus transportasi mengenai K190 – konvensi kekerasan dan pelecehan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini tersedia sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Pengarahan dapat dipilih sendiri atau panduan dapat digunakan secara keseluruhan.

Anda memulai **Pengarahan 5: Sanitasi.**

MEMAHAMI MASALAH

Fasilitas sanitasi yang layak dan aman merupakan hak asasi manusia bagi seluruh pekerja transportasi; hak-hak tersebut juga merupakan *"hak pekerja, hak kesetaraan gender, yang penting bagi pekerjaan layak dalam perekonomian transportasi global dan penting bagi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan semua pekerja transportasi."* [53]

Terbatasnya akses terhadap sanitasi yang layak tidak hanya berdampak pada kesehatan dan martabat pekerja transportasi, namun juga meningkatkan risiko mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Banyak pekerja transportasi bekerja di tempat kerja yang tidak memiliki fasilitas sanitasi layak yang disediakan oleh pemberi kerja. Pekerja transportasi sering kali melaporkan peningkatan insiden kekerasan dan pelecehan karena buruknya atau tidak adanya fasilitas sanitasi.

Bagi banyak pekerja transportasi, tempat kerja mereka adalah tempat umum sehingga mereka bergantung pada fasilitas sanitasi umum yang membuat mereka rentan terhadap kekerasan pihak ketiga. Jam kerja pekerja transportasi yang tidak teratur dan tidak ramah juga menyebabkan fasilitas umum tidak tersedia bagi mereka.

"Kejadian yang satu ini terjadi di depo bus di divisi saya, seorang kondektur bus perempuan harus 'pergi ke toilet' tetapi karena tidak ada toilet khusus perempuan di depo bus, dia masuk ke tempat terbuka di belakang gedung Depo dalam kegelapan, seorang penumpang mengikuti dia, dia beruntung bisa tersadar pada saat yang tepat

Kondektur bus perempuan, India[54]

Banyak pekerja transportasi yang berpindah-pindah, bekerja sebagai pengemudi dan kondektur. Hal ini berarti mereka tidak dapat dengan mudah atau sering mengakses fasilitas yang disediakan perusahaan dimana mereka berada, terutama ketika melakukan perjalanan jarak jauh. Pekerja transportasi keliling sering kali menghadapi kekerasan dan pelecehan saat menggunakan fasilitas umum atau menggunakan ruang publik.

“Kami sedang bersantai di semak-semak dekat di tujuan perbatasan dan meminta bantuan rekan kerja untuk menutupi kami karena toilet yang tidak aman yang digunakan bersama oleh laki-laki dan perempuan.”

Pengemudi angkutan perempuan, Uganda[55]

Bahkan pekerja transportasi yang mempunyai pangkalan tetap masih memiliki fasilitas yang tidak sehat.

Di banyak belahan dunia, sebagian besar industri transportasi bersifat informal – khususnya untuk angkutan penumpang perkotaan, pekerja platform, dan pengemudi pengiriman “last mile”. Industri transportasi informal tidak memberikan akses bagi pekerjanya terhadap hak-hak dasar termasuk fasilitas sanitasi yang memadai.

Karena transportasi didominasi oleh laki-laki, jarang sekali terdapat fasilitas yang memadai untuk perempuan. Banyak fasilitas yang tidak mempertimbangkan kebutuhan biologis perempuan. Seringkali pengusaha mengabaikan kebutuhan perempuan karena adanya tabu seputar kesehatan menstruasi, kebersihan dan akses toilet. Pekerja transportasi perempuan mungkin terpaksa menggunakan fasilitas sanitasi yang tidak dirancang untuk kebutuhan mereka, toilet mungkin berada di tempat yang tidak aman, mungkin kurangnya toilet terpisah untuk perempuan, atau tidak ada toilet yang disediakan untuk perempuan. Semua ini menempatkan mereka pada risiko kekerasan dan pelecehan yang lebih besar.

“Kami masih memiliki gudang di Inggris yang tidak memiliki toilet perempuan atau netral gender. Itu menunjukkan dengan jelas bahwa kami belum diterima!”

Koordinator trunking gudang wanita, INGGRIS[56]

Perempuan mungkin merasa tidak dapat menggunakan fasilitas yang tidak terpisah atau tidak menawarkan ruang individu yang netral gender dengan privasi yang memadai.

Perempuan mungkin akan menghindari atau menunda penggunaannya, sehingga menimbulkan risiko kesehatan, terutama selama menstruasi dan kehamilan. Kurangnya waktu istirahat atau tidak terjadwalnya waktu istirahat di toilet membuat masalah ini menjadi lebih buruk.

Perempuan juga sering menghadapi pengawasan yang berlebihan terhadap waktu istirahat mereka. Perempuan mungkin tidak masuk kerja, dikenakan disipliner karena 'masalah kinerja',atau berhenti bekerja sama sekali di bidang transportasi.

“Kadang mau ke toilet, tapi tugas saya belum selesai, jadi saya harus menahannya sampai selesai shift saya. Saya didiagnosis menderita sistitis dua kali sejak bekerja di sini selama 18 tahun. Ini adalah momen yang menyakitkan, saya kencing darah.”

Operator kereta perempuan, Thailand[57]

“Pekerja bus di beberapa negara terpaksa menggunakan popok dewasa karena kurangnya akses terhadap toilet. Kami mengalami kondisi kerja yang memalukan, namun kami bahkan tidak mampu membeli popok.”

Kondektur bus perempuan, India[58]

Jika tempat kerja tidak menawarkan fasilitas sanitasi yang memadai, atau fasilitas terpisah untuk perempuan, hal ini memberikan pesan yang jelas kepada perempuan tentang bagaimana mereka dipandang dalam industri transportasi.

“Suatu hari, ketika saya sedang menggunakan toilet pria, karena tidak ada toilet khusus untuk wanita, seorang rekan kerja membuka pintu dari luar. Banyak rekan kerja yang memiliki

akses terhadap kunci toilet. Saya melaporkan pengalaman sedih saya kepada rekan

pria saya. Saya bilang, saya akan menggunakan toilet penumpang di bandara yang

fasilitasnya terpisah antara laki- laki dan perempuan, selama perusahaan tidak

menyediakan toilet untuk pekerja perempuan. Sampai saat ini, saya merasa dia melihat

saya sebagai rekannya. Lalu dia menepuk pundak saya dan berkata, “Sayang, jika

kamu ingin tetap di sini, kamu harus belajar buang air kecil sambil berdiri.

Marshaller pesawat wanita, Brasil [59]

Sanitasi yang layak membantu meningkatkan kesetaraan gender dan mengatasi

kekerasan dan pelecehan di tempat kerja

Serikat pekerja di seluruh dunia sedang melakukan negosiasi mengenai akses yang aman terhadap fasilitas sanitasi yang layak, menuntut fasilitas sanitasi yang bersih, aman, dan dapat diakses di depo dan tempat kerja, dan pada rute di stasiun (tidak terbuka untuk umum), bersamaan dengan jam istirahat ke toilet yang terjadwal secara rutin. Serikat pekerja telah mengkampanyekan fasilitas terpisah untuk laki- laki dan perempuan. (Lihat Piagam Sanitasi ITF dan/atau Panduan Sanitasi untuk contoh aksi serikat pekerja)

Di Kathmandu, Nepal, pemerintah metropolitan menanggapi tuntutan serikat pekerja dari serikat pekerja Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (NETWON) dan berkomitmen untuk membangun 42 toilet gratis yang responsif gender untuk pekerja transportasi jalan informal.[60]

Piagam Sanitasi Pekerja Transportasi ITF memberikan panduan mengenai tindakan yang harus diambil oleh pengusaha dan pemerintah. Minimal harus ada:

• Jumlah toilet yang mudah diakses, aman dan bersih bagi perempuan dan laki-laki, serta memiliki penerangan yang baik di dalam dan di luar
• Ventilasi yang baik
• Bilik yang dapat dikunci
• Fasilitas kebersihan (mencuci) yang memadai dengan air bersih
• Produk kebersihan menstruasi yang terjangkau dan sesuai disediakan.

Laporan tersebut menyatakan bahwa istirahat berbayar sangat penting bagi pekerja transportasi, yang harus dapat mengakses toilet ketika mereka membutuhkannya selama jam kerja – tanpa penundaan, dan tanpa kehilangan pendapatan. Piagam ini berfokus pada perbaikan mendesak yang diperlukan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja transportasi. Laporan ini menekankan pentingnya pendekatan sanitasi yang berwawasan gender sehingga isu-isu spesifik yang mempengaruhi pekerja transportasi perempuan dapat ditangani dengan tepat dan memadai. Tindakan terpadu harus dilakukan di semua tingkatan – global, nasional dan tempat kerja, dan dengan semua pemangku kepentingan – pemerintah, pengusaha, dan investor – dengan penerapan di sepanjang rantai pasokan. Piagam ini juga memuat contoh-contoh aksi serikat pekerja, daftar periksa pengusaha yang memuat persyaratan fasilitas sanitasi yang layak bagi pekerja transportasi, lampiran mengenai risiko kesehatan yang terkait dengan kurangnya fasilitas sanitasi, dan lampiran mengenai hak atas sanitasi berdasarkan hukum internasional.

ITF juga telah menyusun Panduan Sanitasi untuk mendukung serikat pekerja dalam menerapkan piagam tersebut.

i

BAGAIMANA K190 DAPAT MEMBANTU

K190 memasukkan sanitasi sebagai bagian dari dunia kerja.

(a) "Konvensi ini berlaku untuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi selama, berkaitan dengan, atau timbul di luar pekerjaan…

(b) di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan mengganti pakaian;" **(Pasal 3, K190)**

K190 mewajibkan pengusaha dan pemerintah untuk menangani pengaturan kerja yang meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.

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

(a) mengakui pentingnya peran otoritas publik dalam kasus pekerja perekonomian informal;

(b) mengidentifikasi, melalui konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait dan melalui cara lain, sektor atau pekerjaan dan pengaturan kerja dimana pekerja dan orang terkait lainnya lebih rentan terhadap kekerasan dan pelecehan; dan

*(c) mengambil tindakan untuk melindungi orang-orang tersebut secara efektif" (***Pasal 8, K190)**

K190 mengharuskan pengusaha dan pemerintah mengambil tindakan untuk mengidentifikasi risiko dan bahaya di dunia kerja dan mengambil tindakan untuk mencegahnya.

Setiap Negara Anggota harus menerapkan 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…:

(a) mengadopsi dan menerapkan, melalui konsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka, kebijakan di tempat kerja mengenai kekerasan dan pelecehan;

(b) mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan serta risiko psikososial terkait dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja;

(c) mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko kekerasan dan pelecehan, dengan partisipasi pekerja dan perwakilan mereka, dan mengambil tindakan untuk mencegah dan mengendalikannya; dan

(d) memberikan informasi dan pelatihan kepada pekerja dan orang lain yang terkait, dalam format yang dapat diakses jika diperlukan, mengenai bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan yang teridentifikasi serta langkah-langkah pencegahan dan perlindungan terkait, termasuk hak dan tanggung jawab pekerja dan orang lain yang terkait. … **(Pasal 9, K190)**

Rekomendasi 206 menyatakan bahwa penilaian risiko harus mempertimbangkan faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan.

Penilaian risiko di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9(c) Konvensi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan, termasuk bahaya dan risiko psikososial. Perhatian khusus harus diberikan pada bahaya dan risiko yang:

(a) timbul dari kondisi dan pengaturan kerja, organisasi kerja dan manajemen sumber daya manusia, sebagaimana mestinya…

(a) timbul dari diskriminasi, penyalahgunaan relasi kuasa, dan gender, norma budaya dan sosial yang mendukung kekerasan dan pelecehan.
(Paragraf 8, R206)

KEGIATAN UNTUK MENDORONG AKSI SERIKAT

CATATAN FASILITATOR

TUJUAN

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendorong peserta agar mempertimbangkan bagaimana bahasa K190 tentang sanitasi dapat digunakan untuk mengkampanyekan penyediaan sanitasi yang lebih baik bagi pekerja transportasi dalam konteks lokal mereka.

TUGAS

Bagi peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Minta mereka untuk membaca bagian 'Bagaimana K190 dapat membantu' dalam pengarahan 'Sanitasi' Anda. juga dapat memberi mereka contoh-contoh dari Piagam Sanitasi ITF, atau pengalaman pekerja lokal untuk membantu diskusi mereka. Kemudian, minta setiap kelompok membuat tabel dengan tiga kolom. Minta mereka mendiskusikan pertanyaan-pertanyaan tersebut dan mencatat jawaban mereka pada kolom yang sesuai.

Untuk informasi lebih lanjut lihat 'Panduan Bersama Serikat Pekerja Global':

(a) Untuk informasi lebih lanjut tentang sanitasi lihat: Bagian 1.1, 1.3 dan 1.5.

(b) Untuk informasi lebih lanjut mengenai poin-poin tindakan konkrit yang dapat diambil oleh serikat pekerja, lihat: Bagian 2.

KEGIATAN

TUJUAN

Kegiatan ini mendorong kita untuk mempertimbangkan bagaimana kita dapat menggunakan K190 untuk mengkampanyekan penyediaan sanitasi yang lebih baik bagi pekerja transportasi.

TUGAS

Baca pengarahan 'Sanitasi' Kemudian,. Buat gambar sebuah tabel dengan tiga kolom. Tuliskan di kolom-kolom ini **Dunia Kerja, Pemerintah** dan **Pemangku Kepentingan Lainnya.** Baca pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dan diskusikan tindakan penting apa yang mungkin Anda ambil di berbagai tingkatan berdasarkan pengalaman Anda. Isikan ide Anda pada kolom yang sesuai.

- Apakah perusahaan Anda menyediakan fasilitas sanitasi yang aman dan layak di tempat kerja?
- Apakah terdapat fasilitas yang cukup aman untuk digunakan oleh perempuan?
- Apakah pekerja diberi waktu atau istirahat yang cukup untuk menggunakannya sesuai kebutuhan khusus semua orang pekerja – misalnya, perempuan, pekerja penyandang disabilitas?
- Jika tidak, apa yang bisa kita minta dari pengusaha untuk memperbaikinya?
- Bagaimana hak atas sanitasi dapat diintegrasikan ke dalam agenda serikat pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, dan ke dalam keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (kebijakan tempat kerja, identifikasi dan penilaian risiko, tindakan pencegahan dan pengendalian)?

Daftar periksa ITF berguna untuk mengetahui apakah pengusaha menyediakan fasilitas sanitasi yang layak bagi pekerja.

- Tuntutan apa yang bisa kita ajukan kepada pemerintah?
- Tuntutan apa yang bisa kita ajukan kepada pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas sanitasi publik?
- Siapa lagi yang mempunyai kewenangan untuk memperbaiki fasilitas sanitasi? Pemerintah daerah? Pengusaha Pebisnis? Lembaga keuangan internasional? Tuntutan apa yang bisa kita ajukan kepada organisasi-organisasi ini?

- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini dalam negosiasi kita?
- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini untuk mendidik anggota kita dan meningkatkan kesadaran mengenai masalah ini?
- Bagaimana kita dapat membangun aliansi atau dukungan publik dalam mengatasi permasalahan ini?

Panduan Sanitasi ITF memiliki alat yang dapat digunakan untuk membantu kampanye Anda.

Setelah Anda selesai, laporkan kembali ide-ide Anda ke semua peserta.

SUMBER RUJUKAN YANG BERMANFAAT

(c)Piagam Sanitasi Pekerja Transportasi ITF dengan risiko kesehatan, daftar periksa pemberi kerja, dan hukum internasional

(d) Panduan Sanitasi ITF

PENGARAHAN 6

PEKERJAAN INFORMAL

Mengambil tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan khusus transportasi mengenai K190 – konvensi kekerasan dan pelecehan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini tersedia sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Pengarahan dapat dipilih sendiri atau panduan ini dapat digunakan secara keseluruhan.

Anda memulai **Pengarahan 6: Pekerjaan informal.**

MEMAHAMI MASALAH

Sebagian besar pekerjaan di industri transportasi bersifat informal, dan proporsinya terus meningkat. Meskipun transportasi informal didominasi laki-laki, perempuan lebih banyak terwakili dalam bentuk pekerjaan informal yang paling rentan dan bergaji rendah di bidang transportasi.

Pekerja transportasi informal kurang memiliki kuasa: sering kali, mereka dikecualikan dari perlindungan sosial, dari undang-undang kekerasan dan pelecehan, tidak memiliki akses terhadap mekanisme pengaduan di tempat kerja atau mekanisme yang disediakan oleh negara. Mereka juga menghadapi kemiskinan dan ketidakamanan ekonomi. Faktor-faktor ini meningkatkan paparan terhadap kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, termasuk paksaan seksual.

Banyak pekerja informal juga merupakan migran. Hal ini menempatkan mereka pada risiko lebih besar dalam mengalami kekerasan dan pelecehan.

Banyak pekerja transportasi informal bekerja di tempat yang secara tradisional tidak dianggap sebagai tempat kerja. Ruang-ruang ini tidak diatur sehingga tidak terlindungi. Tanpa keamanan atau hak, kekerasan dan pelecehan, korupsi, dan pemerasan dari pihak ketiga adalah hal biasa. Polisi terkadang tidak memberikan perlindungan bagi pekerja informal dan bahkan mengabaikan pengaduan mereka.

Pekerja transportasi informal perempuan paling terkena dampaknya karena gender mereka dan hal ini bersinggungan dengan kondisi kerja dan kelas yang tidak aman bagi mereka.

“Pekerja perempuan khususnya dilecehkan oleh askari [pengawas dewan kota]. Cara mereka menangani kami salah. Terkadang petugas polisi memasukkan tangannya ke dalam celana kami. Itu sangat buruk, mempermalukan orang.”

Konduktor Matatu, Kenya[61]

Perempuan yang bekerja di sektor transportasi informal sering kali menghadapi kekerasan seksual dan paksaan seksual dari pihak ketiga dan pihak yang mempunyai kuasa, termasuk pemilik armada, otoritas perizinan, dan polisi. Dalam angkutan penumpang informal, permintaan layanan seksual sebagai imbalan atas pekerjaan adalah hal biasa.

“'Saya akan memberi kamu persenan yang lebih besar jika kamu tidur dengan saya',kata sopir itu kepadaku.”

Kondektur taksi perempuan, Uganda[62]

Di Kampala, Uganda, kondektur perempuan melaporkan bahwa mereka “digunakan” secara seksual kemudian “dibuang”oleh rekan laki-laki mereka, dan petugas operator sering mengalami pelecehan seksual, diskriminasi dan ejekan dari penumpang dan pekerja.[63]

Laporan dari perempuan pengemudi Tuk-Tuk di Nepal menunjukkan bahwa insiden kekerasan seksual dan pelecehan terhadap pekerja informal meningkat selama pandemi Covid-19.

Ancaman kekerasan dan pelecehan, serta ketidaksetaraan dan diskriminasi yang mereka hadapi merupakan hambatan bagi perempuan untuk mengakses pekerjaan dengan upah lebih baik dan lebih terampil di sektor informal.

“Pelecehan seksual… Sebagai perempuan, kita bisa bangun, kamu pergi mencari pekerjaan…jika mereka tidak mau menempatkan kamu di tempat kerja kamu, kamu langsung saja ke lapangan, kamu bilang ke supir, 'Saya butuh pekerjaan'. Jadi, sebagian besar pengemudi ingin berteman dengan Anda sehingga mereka bisa mempekerjakan Anda… Anda paham? Jadi kami berada di sisi lain karena Anda sedang dalam masalah dan ingin bekerja. Beberapa perempuan terpaksa melakukan hal tersebut – bukan karena Anda bersedia…tapi Anda dipaksa.”

Konduktor Matatu, Kenya[64]

Pekerja akan kesulitan untuk mengatasi sendiri jenis-jenis kekerasan dan pelecehan yang mereka hadapi. Namun secara kolektif mereka punya peluang.
Serikat pekerja harus memastikan bahwa pekerja informal terorganisir dan terwakili; ini telah terbukti menjadi titik awal yang efektif.

Secara global, afiliasi ITF mengorganisir pekerja informal dan dengan demikian memperkuat kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan tindakan, mengungkap permasalahan dan mengajukan tuntutan – khususnya kepada pemerintah dan otoritas publik.

Banyak negara kini didorong untuk berinvestasi pada institusi, infrastruktur, dan peraturan transportasi baru untuk memformalkan industri transportasi informal. Transisi menuju pekerjaan formal dan layak sangat penting untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan. Namun jika langkah-langkah proaktif dan responsif gender tidak diambil, sistem transportasi formal berisiko akan mengulangi kembali dan memperburuk ketidaksetaraan gender. Oleh karena itu, permasalahan gender harus diintegrasikan ke dalam proses formalisasi, termasuk mengatasi **eksklusi perempuan secara sistemik dari pekerjaan yang layak** serta kekerasan dan pelecehan berbasis gender.[65]

Serikat pekerja afiliasi ITF telah mengadopsi Piagam Pekerja Transportasi ITF yang memasukkan tuntutan serikat terkait hak perempuan termasuk:

· Diakhirinya kekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan

· Mengakhiri diskriminasi pekerjaan

· Kesempatan yang sama untuk pelatihan dan keterampilan pembangunan, dan akses terhadap pekerjaan transportasi dengan bayaran lebih tinggi

· Fasilitas istirahat, sanitasi, dan keamanan pribadi yang cukup bagi perempuan dalam transportasi

· Layanan penitipan anak dan layanan penitipan lainnya yang terjangkau dan berkualitas

· Gaji yang setara bagi perempuan dan laki-laki

· Akses terhadap layanan reproduksi seksual yang gratis dan terjangkau

ITF juga telah menyusun panduan serikat pekerja mengenai formalisasi yang dipimpin oleh pekerja. Panduan ini mencakup tuntutan yang jelas bagi serikat pekerja untuk memastikan proses reformasi dan formalisasi secara efektif mengatasi ketidaksetaraan gender serta kekerasan dan pelecehan.

Perubahan teknologi, deregulasi pasar tenaga kerja, globalisasi, ketidakstabilan ekonomi, dan meningkatnya privatisasi telah berkontribusi pada peningkatan **bentuk pekerjaan non-standar** (BPNS) secara global.
Kami melihat pergeseran dalam transportasi ini seiring dengan meningkatnya pekerjaan temporer, pekerjaan paruh waktu dan panggilan, pekerjaan outsourcing, dan hubungan kerja lainnya. Telah terjadi pergeseran ke arah outsourcing dan subkontrak pekerjaan, serta pekerjaan terselubung, wirausaha yang bergantung pada pekerjaan, dan layanan berdasarkan permintaan. Hal ini mengikis hak-hak dan kondisi pekerja serta menurunkan standar bagi pekerja transportasi secara global. Hal ini juga melemahkan kekuatan serikat pekerja dan daya tawar kolektif. Perempuan terkena dampak yang sangat besar karena mereka terkonsentrasi pada pekerjaan-pekerjaan yang paling rentan, bergaji rendah, dan berstatus rendah, yang merupakan kelompok pertama yang terkena dampaknya.

Meningkatnya Bentuk Pekerjaan Non Standar meningkatkan paparan pekerja transportasi terhadap kekerasan dan pelecehan. Pekerja transportasi menghadapi pengaturan kerja yang lebih berbahaya, ketidakberesan dalam status kerja resmi mereka, perlindungan yang terbatas, langkah-langkah keselamatan yang tidak memadai, kesulitan yang lebih besar dalam melaporkan insiden dan penghindaran akuntabilitas atas keselamatan pekerja, yang semuanya merupakan faktor risiko kekerasan dan pelecehan.

Serikat pekerja harus memiliki suara dalam proses restrukturisasi sehingga mereka dapat memastikan bahwa proses tersebut adil dan mencakup penilaian dampak gender, dan bahwa standar keselamatan ditingkatkan untuk semua pekerja. Perwakilan perempuan harus dilibatkan dalam negosiasi.

BAGAIMANA K190 DAPAT MEMBANTU

K190 memperjelas bahwa semua pekerja harus dilindungi, terlepas dari status kerja mereka.

"Konvensi ini melindungi pekerja dan orang lain di dunia kerja, termasuk pekerja sebagaimana didefinisikan oleh undang-undang dan praktik nasional, serta orang-orang yang bekerja tanpa memandang status kerja mereka, orang-orang yang sedang menjalani pelatihan, termasuk pekerja magang dan pemagang, pekerja yang hubungan kerjanya telah diberhentikan , relawan, pencari kerja dan pelamar kerja, serta individu yang menjalankan wewenang, tugas atau tanggung jawab pemberi kerja." **(Pasal 2 (1), K190)**

K190 mencakup pekerjaan informal dan tempat kerja informal, termasuk ruang publik dan pribadi - hal ini merupakan terobosan baru.

"Konvensi ini berlaku untuk semua sektor, baik swasta maupun publik, baik di perekonomian formal maupun informal, dan baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan." **(Pasal 2 (2), K190)**

"Konvensi ini berlaku terhadap kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi selama, terkait dengan, atau timbul di luar pekerjaan: (a) di tempat kerja, termasuk ruang publik dan privat di mana keduanya merupakan tempat kerja;"
(Pasal 3, K190)

K190 memberikan tanggung jawab kepada otoritas publik untuk mengatur tempat kerja informal dan mencegah kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja informal.

"Setiap Negara Anggota harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk: (a) mengakui peran penting otoritas publik dalam kasus pekerja sektor informal;"
(Pasal 8, K190)

K190 mengakui bahwa pelakunya termasuk pihak ketiga.

"Setiap Negara Anggota harus mengadopsi, sesuai dengan hukum dan keadaan nasional dan melalui konsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, pendekatan inklusif, terpadu dan responsif gender untuk pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pendekatan seperti itu harus mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan yang melibatkan pihak ketiga, jika memungkinkan…" **(Pasal 4 (2), K190)**

Rekomendasi 206 mendorong pemerintah untuk mengambil langkah-langkah dalam melindungi pekerja migran.

"Para negara anggota harus mengambil langkah-langkah legislatif atau langkah-langkah lain untuk melindungi pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, terlepas dari status migran, di negara asal, transit dan tujuan, dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja."
(Paragraf 10, R206)

Rekomendasi 206 mendorong pemerintah untuk memformalkan tenaga kerja dalam mengatasi kekerasan dan pelecehan

"Dalam memfasilitasi transisi dari perekonomian informal ke perekonomian formal, negara Anggota harus menyediakan sumber daya dan bantuan bagi pekerja dan pemberi kerja di sektor perekonomian informal, serta asosiasi mereka, untuk mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan di sektor perekonomian informal." **(Paragraf 11, R206)**

KEGIATAN UNTUK MENDORONG AKSI SERIKAT

CATATAN FASILITATOR

TUJUAN

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendorong peserta mempertimbangkan bagaimana menggunakan bahasa K190 dalam membangun kampanye melobi pengusaha dan pemerintah untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja informal dan pekerja dalam bentuk pekerjaan non-standar (BPNS), termasuk melalui mengkampanyekan pekerjaan yang aman dan layak.

TUGAS

Bagi peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Minta mereka untuk membaca pengarahan 'Pekerjaan informal'dan bagian 'Bagaimana K190 dapat membantu'. Kemudian, minta peserta untuk mendiskusikan pertanyaan-pertanyaan tersebut dan membuat serangkaian tindakan yang akan diambil dengan berbagai pemangku kepentingan. Tergantung pada kelompoknya, gunakan serangkaian pertanyaan yang bertanda 'Pekerja Informal' atau 'Pekerja dalam Bentuk Pekerjaan Non-Standar'.

Untuk informasi lebih lanjut lihat 'Panduan Bersama Serikat Pekerja Global':

• Untuk informasi lebih lanjut mengenai pekerjaan informal dan BPNS lihat: Bagian 1.3

• Untuk informasi lebih lanjut mengenai poin-poin tindakan konkrit yang dapat diambil oleh serikat pekerja, lihat: Bagian 2

KEGIATAN

TUJUAN

Kegiatan ini akan memungkinkan kita untuk mempertimbangkan bagaimana kita dapat melibatkan para pemangku kepentingan utama di berbagai tingkat dalam isu kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja informal dan orang-orang dengan bentuk pekerjaan non-standar (BPNS). Laporan ini juga mempertimbangkan tuntutan apa yang dapat kita ajukan untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap para pekerja ini.

TUGAS

Baca pengarahan 'Pekerjaan informal',kemudian dalam kelompok kecil, diskusikan pertanyaan-pertanyaan dan bagaimana kita mencapai tujuan di atas.

Pekerja informal

Pertimbangkan pemangku kepentingan berikut ini: pemerintah daerah, pemerintah, lembaga keuangan internasional (IFI), serikat pekerja lainnya, dan masyarakat sipil.

- Bentuk kekerasan dan pelecehan apa saja yang paling sering dihadapi pekerja informal?
- Apa saja faktor risiko kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja informal?
- Langkah-langkah apa yang dapat membantu mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja transportasi informal?
- Argumen apa yang bisa kita gunakan untuk menyoroti perlunya mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja transportasi informal?
- Bagaimana kita bisa mengintegrasikan tuntutan Piagam Pekerja Transportasi Informal dan Panduan Formalisasi ITF dalam negosiasi seputar transportasi informal?
- Tuntutan apa yang bisa kita ajukan untuk memastikan bahwa kekerasan dan pelecehan ditangani dalam proses formalisasi pemerintahan?
- Bagaimana kita dapat memastikan bahwa kebutuhan pekerja informal, khususnya pekerja perempuan informal, terwakili dalam negosiasi dengan pemangku kepentingan utama?
- Tuntutan apa yang dapat kita berikan kepada investor ketika mereka mendanai proyek-proyek baru yang berdampak pada sektor pekerja informal?
- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini ketika bernegosiasi dengan pemangku kepentingan utama?
- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini untuk mendidik anggota kita dan meningkatkan kesadaran mengenai isu-isu ini?
- Bagaimana kita dapat membangun aliansi atau dukungan publik dalam mengatasi permasalahan ini?

Pekerja dalam Bentuk Pekerjaan Non-Standar (BPNS)

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut dalam diskusi Anda, berdasarkan pengalaman Anda, kenali tantangan-tantangan yang ada dalam pengorganisasian pekerja di BPNS, dan peran serikat pekerja.

- Bentuk kekerasan dan pelecehan apa saja yang paling sering dihadapi para pekerja di BPNS?
- Apa saja faktor risiko kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja di BPNS?
- Argumen apa yang dapat kita gunakan untuk menyoroti perlunya mengatasi kekerasan dan pelecehan para pekerja ini?
- Tuntutan apa yang dapat kita ajukan kepada perusahaan/pengusaha selama proses restrukturisasi?
- Langkah-langkah apa saja yang dapat membantu mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap para pekerja ini?
- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini ketika bernegosiasi dengan perusahaan/pengusaha?
- Bagaimana kita dapat menggunakan Konvensi ini untuk mendidik anggota kita dan meningkatkan kesadaran mengenai masalah ini?
- Bagaimana kita dapat membangun aliansi atau dukungan publik dalam mengatasi permasalahan ini?

SUMBER RUJUKAN YANG BERMANFAAT

· Piagam Pekerja Transportasi Informal, ITF.

· Transportasi Penumpang Informal Setelah COVID-19: Panduan serikat pekerja untuk formalisasi yang dipimpin pekerja, ITF.

· Cerita dari perempuan yang bekerja di transportasi umum Nairobi, ITF (video).

PENGARAHAN 7

COVID 19

Mengambil tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan khusus transportasi mengenai K190 – konvensi kekerasan dan pelecehan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini tersedia sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Pengarahan dapat dipilih sendiri atau panduan dapat digunakan secara keseluruhan.

Anda memulai **Pengarahan 7: Covid-19.**

MEMAHAMI MASALAH

Pandemi Covid-19 memperparah kesenjangan dan membuat pekerja transportasi menghadapi peningkatan risiko kekerasan dan pelecehan.

Ada peningkatan yang mengkhawatirkan dalam laporan kekerasan dan pelecehan. Semakin banyak pekerja transportasi yang menghadapi ketidakamanan ekonomi dan risiko psikososial akibat perubahan di tempat kerja. Hal ini meningkatkan paparan mereka terhadap kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Kekerasan dalam rumah tangga, yang telah terbukti menjadi masalah di tempat kerja (lihat pengarahan 3 K190), meningkat secara mengkhawatirkan. Misalnya, di Perancis, kasus kekerasan dalam rumah tangga telah meningkat sebesar 30% sejak lockdown pandemi dimulai. Di Argentina, panggilan darurat terkait kekerasan dalam rumah tangga meningkat sebesar 25%. Kekerasan dalam rumah tangga kini disebut sebagai 'pandemi bayangan'. PBB memperkirakan bahwa secara global, 243 juta perempuan dan anak perempuan berusia 15-49 tahun telah menjadi sasaran kekerasan seksual dan/ atau fisik yang dilakukan oleh pasangan intimnya dalam 12 bulan terakhir.[66]

Covid-19 juga menciptakan hambatan baru dalam berkampanye. Dengan banyaknya negara yang masih melakukan lockdown atau menerapkan pembatasan jarak sosial, serikat pekerja harus menemukan cara kreatif untuk mengkampanyekan K190.

K190 sangat penting untuk melindungi pekerja dari kekerasan dan pelecehan selama krisis ini dan dalam masa pemulihan.

K190 berlaku untuk semua sektor – swasta dan pemerintah, perekonomian informal dan formal, wilayah perkotaan dan pedesaan. Konvensi ini mengakui bahwa pekerja informal mempunyai hak untuk dilindungi.

Covid-19 menghancurkan penghidupan banyak pekerja transportasi informal. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) memperkirakan bahwa bulan pertama krisis mengakibatkan penurunan pendapatan pekerja informal sebesar 60%. Di Afrika dan Amerika Latin, perkiraannya mencapai 81%.67

Tanpa akses terhadap perlindungan sosial, banyak pekerja terpaksa bekerja dalam kondisi berbahaya atau berisiko kehilangan mata pencaharian.

Industri angkutan umum, yang di banyak tempat hampir seluruhnya bersifat informal, sangat terkena dampaknya. Ketika pemerintah tidak mampu memberikan dukungan, industri ini akan menghadapi kehancuran finansial, dan para pekerja akan jatuh miskin.

Banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan. Mereka yang bekerja di kapal pesiar dan penerbangan sipil sangat terkena dampaknya. Jumlah perempuan sangat banyak di sektor dan pekerjaan yang paling terkena dampak pandemi ini; pekerjaan yang sudah ditandai dengan upah rendah, kondisi kerja yang buruk dan terbatasnya perlindungan sosial termasuk cuti sakit dan cuti keluarga yang dibayar. Ketidakamanan ekonomi menempatkan perempuan pada risiko eksploitasi seksual yang lebih besar.

“Meninggal karena kelaparan atau virus adalah dilema nyata yang dihadapi oleh banyak pekerja sektor perekonomian informal.”

ILO, 2020[68]

Pekerja transportasi informal menghadapi peningkatan kekerasan dan pelecehan, dari pihak ketiga dan otoritas publik yang menggunakan kekerasan untuk menerapkan lockdown, jam malam, dan penjarakan sosial. Perempuan menderita kehilangan mata pencaharian yang sangat besar dan dipaksa melakukan pekerjaan yang lebih berbahaya, serta harus menanggung beban tambahan berupa tanggung jawab pengasuhan yang tidak dibayar dan tidak setara.

K190 mengakui kekerasan dalam rumah tangga sebagai masalah di tempat kerja. Pengusaha, pemerintah, dan serikat pekerja harus bekerja sama untuk mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja.

Langkah-langkah isolasi yang diterapkan untuk mengendalikan pandemi ini – yang merupakan taktik yang telah diterapkan terhadap para pelaku kekerasan – meningkatkan prevalensi kekerasan dalam rumah tangga. Tindakan lockdown telah membuat banyak orang yang selamat diisolasi di rumah mereka bersama pelaku kekerasan. Peralihan ke sistem kerja jarak jauh bagi banyak pekerja juga berarti bahwa para penyintas tidak dapat melarikan diri dari kekerasan bahkan untuk sementara waktu. Bagi banyak orang, tempat kerja telah lama menjadi tempat pelarian yang aman dari pelecehan di rumah.

“Pekerja informal lebih takut mati kelaparan dibandingkan tertular penyakit. Perempuan mempunyai tugas tambahan yaitu menyiapkan makanan dan mereka makan paling akhir, setelah suami dan anak-anak mereka. Saat makanan langka, mungkin mereka tidak makan sama sekali.”

Advokat wanita, Nepal Yatayat Mazadoor Persatuan Sangh (NETWON)69

Ketika pengangguran dan ketidakamanan meningkat, kekerasan dan pelecehan akan terus meningkat dan membebani layanan dukungan. Kehilangan pekerjaan akan mempersulit perempuan untuk melarikan diri dari situasi kekerasan.

K190 melindungi semua individu di dunia kerja, terlepas dari status kontraknya, termasuk mereka yang telah diberhentikan, dan mereka yang termasuk dalam kelompok rentan. Konvensi ini mengakui bahwa beberapa sektor, pekerjaan, dan pengaturan kerja meningkatkan kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan dan bahwa pemerintah dan pengusaha harus mengambil langkah-langkah yang tepat dan tepat sasaran untuk melindungi mereka

Selama pandemi ini, perempuan dari serikat Transportasi Kamgar Sanghatana (MSTKS) Negara Bagian Maharashtra, India telah menggunakan aktivisme digital mereka yang sudah mapan untuk mengorganisir dan memobilisasi ribuan pekerja perempuan. Mereka telah menggunakan platform WhatsApp untuk pertemuan serikat pekerja dan memberikan dukungan bagi mereka yang terkena dampak kekerasan dalam rumah tangga selama pandemi.[71]

K190 mencakup dunia kerja, bukan hanya tempat kerja tradisional. Hal ini mencakup perjalanan ke dan dari tempat kerja, akomodasi yang disediakan pemberi kerja, sanitasi, dan komunikasi terkait pekerjaan. K190 membantu mengatasi kekerasan dan pelecehan di luar tempat kerja fisik.

Pandemi Covid-19 telah mengubah cara dan tempat banyak orang bekerja. PHK dan penutupan perbatasan menyebabkan jutaan pekerja terisolasi atau terlantar di tempat kerja mereka. Misalnya, pada puncak pandemi, pada bulan September 2020, 400.000 pelaut, termasuk banyak perempuan, yang telah menyelesaikan kontraknya tidak dapat meninggalkan kapal mereka karena pembatasan yang diberlakukan pemerintah.

Banyak fasilitas sanitasi yang tersedia bagi pekerja transportasi, seperti toilet umum dan kamar mandi restoran, telah ditutup karena pembatasan Covid-19. Ada laporan tentang pengemudi yang berada di jalan selama berjam-jam tanpa akses ke toilet atau fasilitas cuci. Beberapa pelaut perempuan tidak memiliki produk sanitasi saat terdampar di negara asing saat lockdown. Pandemi ini menyoroti kebutuhan pekerja transportasi akan akses yang layak terhadap fasilitas sanitasi serta ketentuan kesehatan dan keselamatan.

Beberapa pekerja transportasi telah beralih ke pekerjaan jarak jauh selama pandemi ini. Peralihan ke pekerjaan online disertai dengan berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan, khususnya pembulian siber. Misalnya, di Australia, laporan pelecehan dan intimidasi online telah meningkat sebesar 50% sejak pembatasan sosial dimulai.[72]

Mereka yang memiliki keterampilan dan akses digital yang terbatas, khususnya perempuan, menghadapi 'kesenjangan digital'. Studi menunjukkan bahwa perempuan berada pada posisi yang dirugikan dalam perubahan ekonomi digital, dengan jumlah perempuan yang online sebanyak 250 juta lebih sedikit dibandingkan laki-laki.

Ketimpangan ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya pendidikan yang dihadapi perempuan, serta bias dan ketidaksetaraan dalam sistem manajemen digital. Perempuan yang bekerja di ekonomi digital mempunyai risiko lebih besar mendapatkan kekerasan online.[73]

K190 mengakui bahwa mengatasi kekerasan dan pelecehan mengharuskan pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk mengatasi risiko psikososial sebagai risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
K190 menyerukan agar kekerasan dan pelecehan diintegrasikan ke dalam kebijakan K3 nasional, serta ke dalam kebijakan dan tindakan K3 di tempat kerja.

Meningkatnya ketidakamanan ekonomi dan berkurangnya atau terputusnya layanan dukungan telah menjadikan perempuan mempunyai risiko lebih besar terhadap kekerasan dan pelecehan.
Di bidang transportasi, perempuan terlalu banyak berperan di sektor publik, yang berarti mereka terkonsentrasi di garis depan pandemi ini dengan risiko penularan yang lebih tinggi.
Kebutuhan ekonomi telah memaksa banyak orang untuk terus bekerja meskipun ada risiko penularan bagi mereka dan keluarga mereka. Beberapa pengusaha lambat menerapkan langkah-langkah sanitasi dan perlindungan. Ribuan pekerja di seluruh dunia telah meninggal karena Covid-19, dan ribuan lainnya telah tertular penyakit ini.

“Kami kekurangan peralatan APD dan takut membawa pulang virus, jadi kami berusaha menjauhkan anak-anak dari kami. Meski menghadapi tantangan seperti ini, kami merasa bangga dapat memainkan peran penting dalam menjaga kebersihan bagi semua orang

Pekerja kereta api, India[74]

K190 mengakui bahwa “pendekatan inklusif, terpadu dan responsif gender yang mengatasi penyebab mendasar dan faktor risiko, termasuk stereotip gender, berbagai bentuk diskriminasi yang saling berkaitan, dan relasi kuasa berbasis gender yang tidak setara” sangat penting untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Covid-19 telah memperburuk kesenjangan gender yang merugikan.

Pandemi ini mendorong lebih banyak perempuan ke dalam kemiskinan. UN Women dan United Nations Development Program (UNDP) memperkirakan bahwa pada tahun 2021 sekitar 435 juta perempuan dan anak perempuan akan hidup dengan pendapatan kurang dari $1,90 per hari – 47 juta di antaranya merupakan akibat dari pandemi Covid-19.[75]

Selain itu, bagi banyak perempuan, pandemi ini juga meningkatkan 'kemiskinan waktu'. Sebelum Covid-19, perempuan menghabiskan rata-rata 19% waktunya setiap hari untuk pekerjaan perawatan tidak berbayar, dibandingkan dengan 8% pada laki-laki.[76] Pandemi ini telah memperburuk ketimpangan jumlah pekerjaan perawatan tidak berbayar yang dihadapi perempuan di rumah, dan juga meningkatnya tekanan di rumah.

Respons terhadap wabah penyakit secara historis belum mengatasi dampak gender, dan respons terhadap Covid-19 tampaknya juga demikian. Peralihan dana ke arah respons pandemi yang sebagian besar bersifat buta gender membatasi akses perempuan terhadap dukungan, serta layanan kesehatan seksual dan reproduksi. Banyak inisiatif kesetaraan juga dikesampingkan untuk mengalihkan sumber daya untuk respons pandemi. Dampak pandemi ini akan mempunyai konsekuensi yang luas terhadap perekonomian global dan kesetaraan perempuan, dengan kekhawatiran bahwa hal ini dapat membuat kesetaraan gender mundur beberapa dekade. Ada kebutuhan untuk menyadari bagaimana wabah penyakit berdampak berbeda terhadap perempuan dan laki-laki. Pihak berwenang perlu mengatasi hal ini dengan intervensi yang adil.[77]

Beberapa pekerja yang menghadapi bentuk-bentuk diskriminasi yang saling bersinggungan terkena dampak yang sangat besar, menghadapi peningkatan risiko infeksi serta kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Misalnya, di Inggris ditemukan bahwa perempuan kulit hitam 4,3 kali lebih mungkin meninggal akibat Covid-19 dibandingkan perempuan kulit putih.[78] Salah satu contoh fatal terjadi di Inggris ketika seorang pekerja kereta api perempuan kulit hitam meninggal setelah diludahi di tempat kerja oleh laki-laki yang bilang dia terkena virus.

Ketika dunia sedang membangun kembali pasca-Covid-19, kemungkinan besar pekerja akan mengalami peningkatan privatisasi, digitalisasi, dan penghematan biaya.

Perempuan akan menjadi pihak yang paling terkena dampaknya. Namun sebagian besar negara tidak merilis data terpilah gender secara berkala mengenai dampak krisis terhadap perempuan. Perempuan biasanya kurang terwakili dalam badan pengambilan keputusan yang dibentuk untuk merespons pandemi ini. Sebuah studi pada tahun 2020 menemukan bahwa dari 115 saatuan tugas khusus Covid-19 di 87 negara, 85,2% sebagian besar terdiri dari laki-laki, dan hanya 3,5% yang memiliki kesetaraan gender.[79]

Untuk mendorong lingkungan kerja yang lebih setara dan aman bagi seluruh pekerja, setiap rencana pemulihan harus bersifat **inklusif, terintegrasi, dan responsif gender.** Pendekatan ini harus menggunakan pendekatan yang holistik memiliki cakupan perlindungan yang luas, mencakup tindakan di berbagai tingkat dan dengan pemangku kepentingan yang berbeda, serta mengatasi penyebab mendasar dan faktor risiko. K190 mencakup langkah-langkah khusus untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan dalam pendekatan ini.

AKSI SERIKAT UNTUK #NEWNORMALSETARAGENDER

Setelah pandemi, kita tidak bisa kembali ke kondisi 'normal'. Bagi perempuan pekerja transportasi, ‘normal’ berarti terlalu banyak ditemukan dalam pekerjaan tidak tetap tanpa perlindungan sosial, kurang terwakili dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan, menghadapi kekerasan di tempat kerja dan di rumah, dan tidak memiliki akses yang memadai terhadap sanitasi. Krisis ini memberikan peluang untuk menciptakan **'normal baru yang setara gender'.**

ITF telah mengidentifikasi tuntutan-tuntutan utama yang harus diajukan oleh serikat pekerja kepada pengusaha, pemerintah, dan investor bagi pekerja transportasi perempuan dalam upaya tanggap dan pemulihan Covid-19. Tuntutan tersebut antara lain:

01. **Perempuan di semua badan pengambil keputusan**
02. **Pendapatan dan perlindungan sosial**
03. **Akses terhadap sanitasi dan APD yang sesuai**
04. **Pekerjaan yang aman**
05. **Kepedulian sebelum keuntungan**
06. **Mengakhiri kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan**
07. **Teknologi baru yang bermanfaat bagi pekerja perempuan**
08. **Penilaian dampak gender**
09. **Stimulus ekonomi yang responsif gender**

Tuntutan khusus terkait kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja perempuan[80] meliputi:

- Tindakan terkait perjalanan ke dan dari tempat kerja yang aman
- Tindakan keselamatan dan protokol pelaporan bagi pekerja dan penumpang
- Meratifikasi dan menerapkan K190
- Menyatakan bahwa layanan terkait kekerasan berbasis gender merupakan layanan penting
- Memastikan respons yang terkoordinasi antara otoritas kesehatan, polisi, pengadilan, dan masyarakat jasa
- Kampanye peningkatan kesadaran untuk mengatasi kekerasan berbasis gender, termasuk mitos, stigma dan tidak adanya pelaporan
- Memberikan informasi tentang layanan dukungan
- Meningkatkan dukungan keuangan untuk rumah aman, hotline, dan layanan konseling untuk memenuhi peningkatan permintaan
- Meningkatkan ketersediaan akomodasi alternatif untuk menghindari pengurungan bersama dengan pelaku kekerasan
- Menerapkan sistem yang dapat diakses untuk memperingatkan pihak berwenang dan melindungi para penyintas

KEGIATAN UNTUK MENDORONG AKSI SERIKAT

CATATAN FASILITATOR

TUJUAN

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendorong peserta untuk mempertimbangkan bagaimana tuntutan ITF dapat dimasukkan dalam agenda perundingan bersama untuk membangun #NormalBaruSetaraGender.

TUGAS

Bagi peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil. Minta mereka untuk membaca 'Tuntutan ITF untuk Normal Baru yang Setara Gender (pernyataan Perempuan Covid 19).'[81] Kemudian, dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tersebut sebagai panduan, minta setiap kelompok untuk mempertimbangkan bagaimana mengintegrasikan tuntutan-tuntutan khusus untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja perempuan ke dalam agenda perundingan serikat pekerja dengan pemangku kepentingan di berbagai tingkat. Minta peserta untuk memberikan umpan balik kepada kelompok dalam diskusi pleno.

Untuk informasi lebih lanjut lihat 'Panduan Bersama Serikat Pekerja Global':

· Untuk informasi lebih lanjut mengenai poin-poin tindakan konkrit yang dapat diambil oleh serikat pekerja, lihat: Bagian 2.

KEGIATAN

TUJUAN

Kegiatan ini akan mendorong kita untuk mempertimbangkan bagaimana kita dapat mengambil tindakan untuk membangun 'normal baru yang setara gender'.

TUGAS

Dalam kelompok kecil, diskusikan pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dan pertimbangkan bagaimana mengintegrasikan tuntutan khusus untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja perempuan ke dalam negosiasi dengan pemangku kepentingan utama di berbagai tingkat – yaitu **pengusaha, pemerintah, dan investor.**

Mengapa tuntutan ini penting?

1. Bagaimana setiap tuntutan terhubung dengan K190?
2. Argumen dan/atau bukti apa yang dapat kita gunakan untuk menyoroti pentingnya mengatasi permasalahan ini tuntutan?
3. Langkah-langkah apa yang dapat kita minta agar dibuat oleh para pemangku kepentingan untuk mengatasi tuntutan ini?
4. Bagaimana kita dapat membangun kampanye, aliansi, dan visibilitas yang kuat terhadap tuntutan-tuntutan ini?
5. Apakah ada tuntutan lain dari delapan tuntutan yang ingin Anda pertimbangkan, dan bagaimana ini terkait dengan K190?

SUMBER RUJUKAN YANG BERMANFAAT

- Hak-Hak Pekerja Transportasi Perempuan dan Covid-19, ITF
- Covid-19 dan Advokasi Perempuan – podcast, ITF
- Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Covid-19 – podcast, ITF

ADENDUM

KAMPANYE UNTUK SEKTOR TRANSPORTASI BEBAS DARI KEKERASAN DAN PELECEHAN

Mengambil tindakan untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja memerlukan pemahaman yang baik tentang isu-isu paling penting bagi pekerja transportasi, khususnya bagi pekerja transportasi perempuan.

Panduan khusus transportasi mengenai K190 – konvensi kekerasan dan pelecehan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – terdiri dari delapan pengarahan yang berfokus pada aspek kekerasan dan pelecehan yang berdampak paling signifikan terhadap pekerja transportasi.

Pengarahan ini tersedia sebagai dokumen terpisah, sehingga serikat pekerja, pengurus, aktivis dan anggota dapat fokus pada isu atau isu-isu yang paling penting bagi mereka. Pengarahan dapat dipilih sendiri atau panduan dapat digunakan secara keseluruhan.

Anda memulai **Pengarahan 8: Mengidentifikasi target dan sekutu untuk sektor transportasi yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.**

MENGIDENTIFIKASI TARGET DAN SEKUTU

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja adalah kenyataan sehari-hari yang memalukan bagi jutaan pekerja di sektor transportasi, dan berdampak pada perempuan secara tidak proporsional. Penerapan Konvensi 190 (K190) dan Rekomendasi 206 (R206) yang bersejarah memberi kita alat penting untuk memperkuat kampanye demi mengakhiri kekerasan dan pelecehan – termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender – di dunia kerja. Standar-standar internasional ini mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan bukanlah masalah perempuan, namun merupakan tanggung jawab bersama yang menjadi tanggung jawab pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja.

Dengan penerapan K190, serikat pekerja memiliki peluang unik untuk mengatasi dan mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Peluang ini dapat memberikan dampak yang lebih besar jika serikat pekerja bekerja sama dengan pemangku kepentingan utama lainnya.

Serikat pekerja dapat meningkatkan kesadaran akan K190 dan R206 serta pentingnya keduanya dalam menanggulangi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Serikat pekerja dapat menegosiasikan bahasa K190 dan R206 ke dalam perjanjian dan kebijakan bersama, dan melobi pemerintah untuk meratifikasi dan menerapkan Konvensi secara efektif.

Untuk mendapatkan keberhasilan terbaik, kita perlu mengidentifikasi…

Sasaran: orang/lembaga yang mempunyai kewenangan untuk mengambil tindakan terkait K190

Ada banyak target potensial dalam kampanye untuk mempromosikan penerapan K190, tergantung pada sektor transportasi yang diwakili oleh anggota serikat pekerja.

Yang pertama adalah **pemerintah,** atau lebih tepatnya, anggota parlemen, menteri dan pejabat pemerintah yang mempunyai kekuasaan untuk meratifikasi dan menerapkan K190 secara efektif.

Hal ini juga mencakup badan pemerintah daerah yang terkadang menetapkan kebijakan yang harus dipatuhi oleh pemerintah di daerah tertentu.

Terdapat juga **lembaga pemerintah** yang memiliki kewenangan untuk menetapkan dan menegakkan peraturan transportasi yang dapat menegakkan ketentuan K190 dan melindungi pekerja transportasi dari kekerasan dan pelecehan, seperti otoritas perizinan, otoritas kota, perencana transportasi, dan khususnya polisi yang bertanggung jawab atas penegakan hukum, namun terkadang juga dapat menjadi penyebab pelecehan, terutama di kalangan pekerja informal.

Pengusaha transportasi mempunyai tanggung jawab untuk mengintegrasikan K190 ke dalam bisnis mereka dan di tempat kerja. Hal ini berlaku di seluruh rantai pasokan. Meskipun mereka tidak selalu menjadi pemberi kerja langsung bagi para pekerja, mereka harus menyadari tanggung jawab mereka dan terlibat dalam negosiasi dengan serikat pekerja untuk memastikan dunia kerja yang aman. Serikat pekerja dapat menuntut agar perjanjian kerja bersama dan kebijakan kesehatan dan keselamatan mencakup klausul untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan sesuai dengan K190 seperti

- Melaporkan dan mencatat insiden kekerasan
- Penilaian risiko
- Advokasi perempuan[82]
- Mendisiplinkan dan memberi pelatihan pada pelaku kekerasan
- Memperkenalkan prosedur keselamatan

Pemilik dan pengelola **hub transportasi,** seperti bandara, terminal bus, dermaga, atau stasiun kereta api dll, yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tempat kerja bebas dari kekerasan dan pelecehan. Meskipun mereka bukan merupakan pemberi kerja langsung bagi para pekerja, mereka harus menyadari tanggung jawab mereka dan terlibat dalam negosiasi dengan serikat pekerja untuk memastikan tempat kerja yang aman.

Di banyak negara, pemerintah bergantung pada **lembaga keuangan independen (IFI) dan lembaga pembangunan** untuk investasi pada sistem transportasi. Organisasi seperti Bank Dunia wajib mempertimbangkan dampak sosial dari investasi mereka. Serikat pekerja dapat menggunakan perlindungan IFI untuk menuntut perbaikan kondisi dan keselamatan pekerja. Serikat pekerja dan pekerja yang terkena dampak proyek yang dibiayai IFI dapat menuntut agar ketentuan K190 dimasukkan ke dalam kebijakan pinjaman.

ITF telah mengembangkan panduan serikat pekerja mengenai kerangka upaya perlindungan IFI untuk para aktivis serikat pekerja agar mereka dapat memahami dan terlibat secara strategis dalam upaya perlindungan. Serikat pekerja juga dapat meminta serikat pekerja, termasuk pekerja perempuan, untuk dilibatkan dalam konsultasi selama perancangan, pengembangan dan implementasi proyek untuk memastikan masalah keselamatan dan keamanan ditangani dengan benar.

Kita juga harus memahami bahwa **penumpang** seringkali menjadi pelaku kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja transportasi. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan hukum terhadap penumpang yang melakukan kekerasan dan untuk mempromosikan peningkatan kesadaran, media, dan kampanye pendidikan seputar K190 dan R206 di kalangan masyarakat umum.

Sekutu: orang/organisasi yang akan memperkuat atau mendukung kampanye kita

Tergantung pada keadaan setempat dan sektor transportasi tertentu, terdapat sejumlah sekutu potensial untuk melakukan kampanye.

Dukungan dari **serikat pekerja lain** (di sektor yang sama, namun juga di sektor lain yang memiliki isu dan/ atau tujuan yang sama) dan organisasi pekerja lainnya sangat penting dalam upaya membujuk pemerintah untuk meratifikasi dan menerapkan K190 secara efektif sejalan dengan R206, khususnya pusat serikat pekerja nasional. Hal ini juga sangat penting dalam kampanye yang lebih tepat sasaran melawan kekerasan dan pelecehan di bidang transportasi.

Di banyak negara terdapat kantor atau perwakilan **ILO,** yang mungkin bersedia membantu serikat pekerja dalam negosiasi, pelatihan bagi perwakilan serikat pekerja, atau dukungan teknis spesialis, terutama jika terdapat perwakilan dari Biro Kegiatan Pekerja ILO (ACTRAV) .

Meskipun kekerasan dan pelecehan tidak secara spesifik merupakan isu perempuan, perempuan biasanya menjadi sasaran, dan **organisasi-organisasi perempuan** merupakan sekutu penting dalam kampanye. Di beberapa negara, mungkin ada LSM yang secara khusus didirikan untuk mempromosikan hak perempuan atas transportasi umum yang aman dan/ atau responsif gender.

LSM berbasis komunitas dan hak asasi manusia yang menjadikan transportasi bebas dari kekerasan dan pelecehan sebagai prioritasnya, namun keterkaitannya dengan kekerasan terhadap pekerja transportasi mungkin belum terlihat.

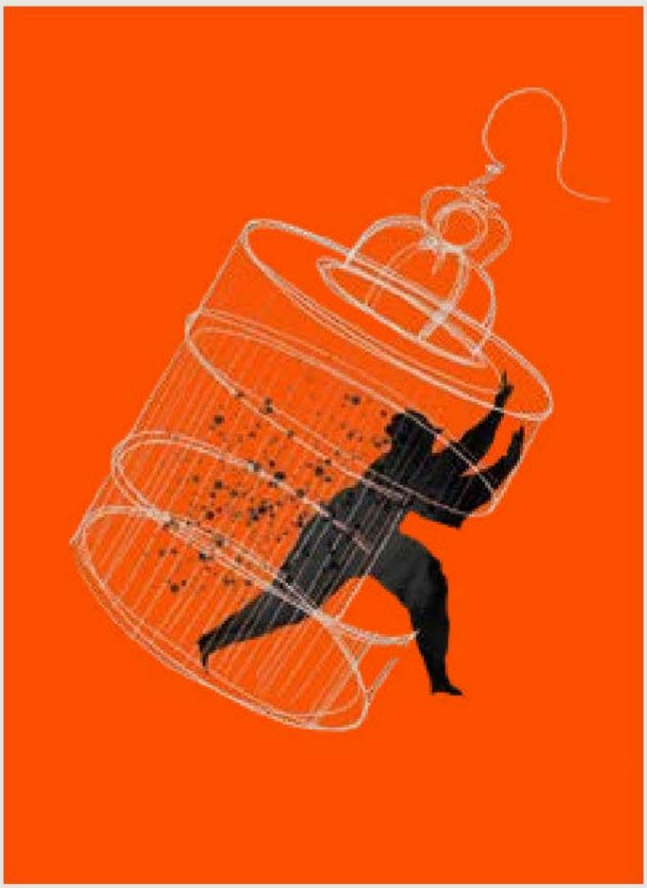
Organisasi penumpang dimana serikat pekerja dapat menjalin aliansi. Hal ini penting karena penumpang dapat menjadi pelaku dan menghadapi kekerasan dan pelecehan dalam transportasi.

Politisi dan partai politik yang bersimpati dan siap mendukung ratifikasi, undang-undang yang lebih kuat terhadap kekerasan dan pelecehan dan penegakan hukum yang lebih efektif sejalan dengan K190 dan R206.

Serikat pekerja juga dapat berupaya membangun hubungan dan dukungan dengan **akademisi dan lembaga penelitian.** Kampanye yang baik berdasarkan pengalaman pekerja akan mendapatkan manfaat dari bukti dan data yang kuat, dan lembaga serta individu yang dihormati akan mewakili kredibilitas di mata pembuat kebijakan dan pihak berwenang.

Liputan media yang simpatik tentu saja sangat penting, baik untuk kampanye menentang kekerasan dan pelecehan tertentu terhadap pekerja transportasi, atau kampanye yang lebih luas untuk ratifikasi K190.

Sebagian besar serikat pekerja akan mengetahui reporter atau media yang bersimpati (termasuk media sosial), apakah mereka spesialis transportasi atau saluran berita dan opini umum. Penting untuk melibatkan mereka secara strategis dan pada tahap yang tepat, agar tidak justru berisiko melemahkan posisi tawar serikat pekerja.



KEGIATAN: TARGET PEMETAAN DAN SEKUTU KAMPANYE TENTANG KEKERASAN DAN PELECEHAN DALAM TRANSPORTASI

Buku kerja yang menyertai Panduan Pelatihan yang dibuat bersama oleh Federasi Serikat Pekerja Global mencakup kegiatan rinci tentang Pemetaan Target dan Sekutu dalam Kampanye Ratifikasi K190, yang dirancang untuk serikat pekerja di sektor apa pun. Serikat pekerja transportasi mungkin ingin mempertimbangkan versi kegiatan ini yang dikhususkan untuk industri transportasi untuk digunakan oleh para pendidik, perwakilan, atau anggota staf yang bertanggung jawab atas pelatihan, pengorganisasian, atau kampanye untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Kegiatan ini memerlukan keterlibatan tatap muka dengan peserta namun dapat dengan mudah diadaptasi untuk pelatihan online.

CATATAN FASILITATOR

WAKTU YANG DIPERLUKAN

2 jam

BAHAN YANG DIBUTUHKAN

- kartu seukuran kartu pos
- spidol
- akses ke area dinding besar atau dua papan pajangan
- peniti, selotip atau dempul berperekat ('blutac')-

TUJUAN

Untuk menghasilkan peta individu dan organisasi yang dapat menjadi sasaran atau sekutu dalam kampanye K190.

TUGAS

01. Minta peserta untuk mengidentifikasi satu atau lebih contoh kekerasan dan pelecehan yang spesifik (misalnya: pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan, kejahatan dengan kekerasan terhadap pekerja di malam hari)

ATAU kampanye agar negaranya mengadopsi (meratifikasi) dan menerapkan K190 sejalan dengan Rekomendasi 206.

02 Bagi peserta menjadi kelompok-kelompok yang terdiri dari empat atau lima orang.

03 Minta setiap kelompok untuk mengidentifikasi sasaran spesifik: orang atau lembaga yang mempunyai kekuatan untuk mengurangi kejadian kekerasan dan pelecehan

ATAU kekuasaan untuk membujuk pemerintah agar meratifikasi K190

Catat hal-hal tersebut pada flipchart yang disusun berdasarkan 'TARGET' (lihat contoh di kanan).

04 Kemudian minta masing-masing kelompok untuk mengidentifikasi calon sekutu: orang atau organisasi yang mungkin bekerja bersama mereka dalam kampanye dan catat mereka, misalnya pengaturan 'SEKUTU' (lihat contoh di kanan).

Dorong peserta untuk menjelaskan sespesifik mungkin. Bukan hanya “politisi” tetapi nama-nama politisinya; bukan hanya “media” tetapi nama-nama surat kabar, saluran media sosial, atau jurnalis tertentu, dll., dan potensi motivasi mereka untuk bekerja dengan serikat pekerja.

05. Ketika mereka telah melengkapi daftarnya calon target dan sekutu dan menyelesaikan flip chart mereka, meminta semua orang untuk berkumpul di sekitar area flipchat, dan menempatkan flip chart di tempat yang dapat dilihat semua orang. Minta setiap kelompok untuk mempresentasikan gagasan mereka, jelaskan mengapa mereka menetapkan pilihan tersebut.

06. Bandingkan flip chart dan tanyakan kepada setiap orang:

(a) Target manakah yang paling penting dan apa yang harus menjadi tuntutan kita?

(b) Siapakah sekutu yang paling penting, dan langkah-langkah praktis apa yang harus diambil untuk melibatkan mereka dalam kampanye?

Materi pendidikan yang berfokus pada membangun aliansi seputar kekerasan dan pelecehan akan segera hadir.

Hubungi women@itf.org.uk untuk mendaftarkan minat Anda pada materi ini.

CATATAN AKHIR

01. ILO, Konvensi 190
02. Sekilas ILO, Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No.206
03. ITF, Pengujian Kesetaraan dalam Transportasi, 2020
04. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di bidang transportasi, ETF, 2017
05. ILO, Pengarahan Kebijakan Transportasi 2013 - Perempuan di Sektor Transportasi, 2013
06. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di bidang transportasi, ETF, 2017
07. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di bidang transportasi, ETF, 2017, hal.12
08. Wright, T, Dampak Masa Depan Pekerjaan bagi Perempuan di Angkutan Umum, ITF, 2018, hal59
09. ITF, Piagam Sanitasi ITF, 2019, hal.9
10. ITF, 'Righto Flush'pinggiran pada Kongres ITF ke-44, 2018
11. ITF, Pengarahan tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja untuk Konferensi Perburuhan Internasional 2018, 2018
12. ITF, Pengarahan tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja untuk Konferensi Perburuhan Internasional 2018, 2018
13. Wright, T, Dampak Masa Depan Pekerjaan bagi Perempuan di Angkutan Umum, ITF, 2018, hal62
14. ITF, Pengarahan tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja untuk Konferensi Perburuhan Internasional 2019, 2019
15. ITF, Pengarahan tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja untuk Konferensi Perburuhan Internasional 2018, 2018
16. Pembukaan ILO, Konvensi 190
17. ILO, Pembukaan, Konvensi 190
18. ILO, Pembukaan, Konvensi 190
19. Wright, T, Dampak Masa Depan Pekerjaan bagi Perempuan di Transportasi Publik, ITF, 2018, hal60
20. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di bidang transportasi, ETF, 2017
21. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di bidang transportasi, ETF, 2017, hal.10
22. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di bidang transportasi, ETF, 2017, hal.11
23. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di bidang transportasi, ETF, 2017, hal.12
24. Wright, T, Dampak Masa Depan Pekerjaan bagi Perempuan di Angkutan Umum, ITF, 2018, hal61

25. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di transportasi, ETF, 2017, hal.11

26. Pillinger, J, Kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja di transportasi, ETF, 2017, hal.11

27. ITF, Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Tempat Kerja: Studi Kualitatif dengan Laki-Laki

28. ITF, Pengarahan tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja untuk Konferensi Perburuhan Internasional 2018, 2018

29. UN Women, UN Women Fakta dan angka: Mengakhiri kekerasan terhadap perempuan, 2022

30. ITF, Laporan Akhir Pengujian Kesetaraan, 2020, hal.30

31. ITUC Asia-Pasifik, Temuan Utama Survei Nasional Dampak Kekerasan Dalam Rumah Tangga Pekerja dan Tempat Kerja di Filipina, 2015

32. Kongres Buruh Kanada, Kekerasan dalam rumah tangga di pusat sumber informasi kerja

33. ITF, Dampak KDRT di Tempat Kerja di India, 2020

34. ITF, Dampak Kekerasan Dalam Rumah Tangga di Tempat Kerja di India, 2020

35. Kantor Federal untuk Kesetaraan Gender, Strategi Kesetaraan Gender 2030, Swiss, 2021

36. Departemen Kehakiman, Estimasi Dampak Ekonomi dari Kekerasan Pasangan di Kanada, Kanada, 2009

37. Maurer, R, Saat Kekerasan Dalam Rumah Tangga Terjadi, SHRM

38. ITF, Peralihan fokus: Dampak terhadap tempat kerja ketika laki-laki terlibat dalam kekerasan dalam rumah tangga, 2021

39. ITF, Peralihan fokus: Dampak terhadap tempat kerja ketika laki-laki terlibat dalam kekerasan dalam rumah tangga, 2021

40. McFerran, Survei Kekerasan Dalam Rumah Tangga Nasional dan Tempat Kerja, Kekerasan Dalam Rumah Tangga Proyek Hak dan Kepemilikan di Tempat Kerja, 2011

41. ITF, Sejarah Program Advokat Perempuan, 2019

42. Battić, F, MUA, Hutchison Ports mencapai kesepakatan setelah perselisihan selama 3 tahun, Offshore Energy, 2021

43. Inisiatif Pengusaha terkait Kekerasan Dalam Rumah Tangga

44. Boros, C, Sistem transportasi paling berbahaya bagi perempuan, Thomson Reuters Foundation, 2014

45. Forum Transportasi Internasional, Keselamatan dan keamanan perempuan di kereta api, 2018, hal12-13

46. UNFPA, Pelecehan Seksual di Bus dan Kereta Api Umum di Sri Lanka, 2017

47. Wright, T, Dampak Masa Depan Pekerjaan bagi Perempuan di Angkutan Umum, ITF, 2018, hal60

48. ITF, Pengarahan tentang Kekerasan dan Pelecehan dalam Perjalanan ke dan dari tempat kerja untuk Konferensi Perburuhan Internasional 2019, 2019

49. Wright, T, Dampak pada Pekerjaan Masa Depan bagi Perempuan di Transportasi Publik, ITF, 2018, hal59

50. RMT, Selebaran sengketa kereta api bagian Utara, 2017

51. USDAW, Bebas dari Rasa Takut, 2021

52. Inisiatif Flone

53. ITF, Toilet adalah hak asasi manusia bagi seluruh pekerja transportasi

54. ITF, 'Hak untuk Menyiram Toilet' di Kongres ITF ke-44, 2018

55. ITF, Piagam Sanitasi ITF, 2019, hal.9

56. ITF, Piagam Sanitasi ITF, 2019, hal.10

57. Wright, T, Dampak Pekerjaan Masa Depan bagi Perempuan di Transportasi Publik, ITF, 2018, hal64

58. ITF, Piagam Sanitasi ITF, 2019, hal.9

59. ITF, Pengarahan tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja untuk Konferensi Perburuhan Internasional 2019, 2019

60. ITF, ITF: serikat pekerja mengambil tindakan pada hari toilet sedunia, 2018

61. ITF, Cerita dari perempuan yang bekerja di angkutan umum Nairobi, 2018

62. ITF, Pengarahan tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja untuk Konferensi Perburuhan Internasional 2018, 2018

63. Spooner, D & Whelligan, J, Kekuatan Pekerja Transportasi Informal, ITF, 2017

64. ITF, Cerita dari perempuan yang bekerja di angkutan umum Nairobi, 2018

65. Spooner, D, BRT dan Formalisasi Transportasi Publik Informal – Panduan Negosiasi Serikat Pekerja, ITF, 2019

66. UN Women, COVID-19 dan Mengakhiri Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Perempuan, 2020

67. ILO, Pemantauan ILO: COVID-19 dan dunia kerja: Edisi ketiga, 2020

68. ILO, Pengarahan ILO: Krisis COVID-19 dan perekonomian informal, 2020

69. ITF, Covid-19 dan hak perempuan pekerja transportasi, 2020

70. ILO, Pemantauan ILO: COVID-19 dan dunia kerja: Edisi ketujuh, 2021

71. ITF, Aktivisme digital yang menginspirasi oleh aktivis perempuan serikat pekerja selama pandemi Covid-19, 2021

72. UN Women, Dari wawasan hingga tindakan: Kesetaraan gender setelah COVID-19, 2020

73. Moore, Phoebe V., Ancaman Kekerasan dan Pelecehan Fisik dan Psikososial di Pekerjaan Digital, 2017

74. ITF, Covid-19 dan hak perempuan pekerja transportasi, 2020

75. UN Women, Dari wawasan hingga tindakan: Kesetaraan gender setelah COVID-19, 2020

76. Perserikatan Bangsa-Bangsa, Forum politik tingkat tinggi mengenai pembangunan berkelanjutan, 2017

77. Wenham dkk., Covid-19: dampak wabah berdasarkan gender, The Lancet, 2020

78. UN Women, Dari wawasan hingga tindakan: Kesetaraan gender setelah COVID-19, 2020

79. Komisi Eropa, Hari Perempuan Internasional 2021: Pandemi COVID-19 merupakan tantangan besar kesetaraan gender, 2021

80. ITF, Hak Perempuan Pekerja Transportasi dan COVID-19, 2020

81. ITF, Hak Perempuan Pekerja Transportasi dan COVID-19, 2020

82. ITF, Kekerasan terhadap perempuan pekerja transportasi dan program advokasi perempuan global ITF

WWW.ITFGLOBAL.ORG

INTERNATIONAL
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

London
SE11DR
+44 (0)20 7403 2733