



Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia

Panduan





Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia

Panduan

Jakarta, 2012

ISBN: 978-92-2-825725-0 (print)
978-92-2-825726-7 (web pdf)

Daftar Isi

Kata Pengantar	vii
Prakata	ix
Ucapan Terima Kasih	xi
Pengantar	1
Bab 1. Prinsip kesetaraan dan standar kesetaraan di tempat kerja	3
1. Asal-muasal diskriminasi	3
2. Mengapa kesetaraan itu penting bagi manusia, masyarakat dan bisnis?	4
3. Instrumen kebijakan internasional utama untuk mempromosikan kesetaraan	11
4. Diskriminasi terkait dengan kesempatan kerja dan pekerjaan di Indonesia	17
Bab 2. Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar	23
1. Analisis definisi Konvensi No. 111	23
2. Apakah diskriminasi di tempat kerja itu? – Konsep-konsep utama	26
3. Dasar-dasar diskriminasi yang dilarang dalam Konvensi No. 111	33
4. Dasar-dasar lain yang dilarang berdasarkan standar ketenagakerjaan nasional dan internasional.	45
5. Kesetaraan dan diskriminasi di berbagai tingkat dalam siklus ketenagakerjaan	59
6. Apa yang tidak termasuk dalam diskriminasi yang dilarang?	68
Bab 3. Metode penerapan Konvensi No. 111	77
1. Apakah yang menjadi kewajiban negara menurut Konvensi ini?	77
2. Mempromosikan dan menegakkan Konvensi No. 111 melalui kebijakan dan peraturan perundang-undangan	77
3. Akses untuk perlindungan hukum dan keadilan	88
4. Tindakan praktis	94
5. Peran mitra sosial dan aliansi strategis	100
Bab 4. Alat-alat praktis	113
1. Daftar periksa: Mengidentifikasi diskriminasi dalam undang-undang, kebijakan dan praktik	113
2. Daftar periksa: Langkah-langkah kebijakan yang bermanfaat untuk menghilangkan diskriminasi dan mencapai kesetaraan dalam pekerjaan dan jabatan	115

3. Daftar periksa: Langkah-langkah pemrograman kunci untuk tindakan yang terkoordinasi dan sistematis guna menghilangkan diskriminasi dan mencapai kesetaraan	117
4. Daftar periksa: Panduan bagi pengawas ketenagakerjaan	118
5. Daftar periksa: Panduan bagi juru runding serikat pekerja untuk persiapan negosiasi atau melakukan kajian terhadap perjanjian kesetaraan kesempatan dengan pemberi kerja	121
6. Daftar periksa: Panduan bagi pemberi kerja mengenai prosedur rekrutmen yang adil	122
7. Daftar periksa: Panduan mengenai kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi penyalur tenaga kerja	125
8. Daftar periksa: Panduan untuk menyusun strategi inklusif bagi penyandang disabilitas di tempat kerja	126
9. Kaidah mengenai pencegahan dan pemberantasan pelecehan seksual di tempat kerja, Malaysia	130

Daftar Pustaka	135
-----------------------	-----

Lampiran	147
1. Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)	147
2. Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)	151
3. Daftar istilah	154

Kotak

Kotak 1. Keluhan dari lulusan universitas yang putus asa dan berada di persimpangan	5
Kotak 2. Kekhawatiran peningkatan ketidaksetaraan di Asia	7
Kotak 3. Kasus bisnis untuk kemitraan, keragaman dan kesetaraan (Irlandia)	9
Kotak 4. Kepemimpinan perempuan dan profitabilitas perusahaan	10
Kotak 5. Pengelolaan keanekaragaman di perusahaan-perusahaan Eropa	10
Kotak 6. Standar ketenagakerjaan internasional sebagai tolok ukur non-diskriminasi	13
Kotak 7: Ratifikasi konvensi-konvensi ILO mengenai kesetaraan di Asia Tenggara	14
Kotak 8. Perjanjian hak asasi manusia internasional PBB	15
Kotak 9. Status ratifikasi perjanjian hak asasi manusia PBB di Asia Timur dan Tenggara	16
Kotak 10. Contoh diskriminasi struktural: Diskriminasi upah	29
Kotak 11. Bukti penelitian tentang pelecehan seksual di Asia	32
Kotak 12. Segregasi pekerjaan - “pekerjaan perempuan” dan “pekerjaan laki-laki”	35
Kotak 13. Pengakuan terhadap masyarakat adat (Indonesia)	39
Kotak 14. Diskriminasi atas dasar asal-usul sosial – Asia	40
Kotak 15. Islam dan kesetaraan gender	42
Kotak 16. Diskriminasi agama di Laos dalam hal akses terhadap partai politik dan layanan publik	42
Kotak 17. KTP Agama di Indonesia	43
Kotak 17. Diskriminasi politik dan anti serikat di Fiji	44
Kotak 19. Diskriminasi atas dasar pendapat politik di Indonesia	44
Kotak 20. Diskriminasi atas dasar kehamilan – Asia	45
Kotak 21. Diskriminasi atas dasar tanggung jawab keluarga – Jepang	47
Kotak 22. Permasalahan kerja dan keluarga di perusahaan-perusahaan Filipina	48
Kotak 23. Persyaratan usia bagi petugas kepolisian dan pemadam kebakaran – Republik Korea	50
Kotak 24. Praktik-praktik yang baik dalam mempertahankan pekerja yang lebih tua – RS Alexandra Singapura	50

Kotak 25. Ketidaksetaraan yang meluas dalam pekerjaan bagi penyandang disabilitas	52
Kotak 26. Ketentuan-ketentuan bagi penyandang disabilitas dalam undang-undang (UU) nasional di beberapa negara Asia yang dipilih	53
Kotak 27. Diskriminasi pekerjaan terhadap pengidap HIV/AIDS di Asia	54
Kotak 28. Tindakan atas diskriminasi pekerjaan terhadap ODHA di Cina	55
Kotak 29. Diskriminasi terhadap pekerja migran	57
Kotak 30. Diskriminasi terhadap imigran Myanmar di Thailand	58
Kotak 31. Data gender dan segregasi berdasarkan gender dalam pendidikan – Asia	61
Kotak 32. Masalah dalam memahami “nilai” pekerjaan di Asia	65
Kotak 33. Segregasi vertikal yang berawal pada diskriminasi atas dasar asal-usul sosial – Republik Korea	66
Kotak 34. Pemikiran stereotip yang menyulitkan mengenai kemampuan fisik laki-laki dan perempuan	71
Kotak 35. Tindakan afirmatif untuk meningkatkan representasi perempuan dalam manajemen perusahaan	73
Kotak 36. Penggunaan tindakan afirmatif di Asia	73
Kotak 37. Contoh-contoh “bantuan atau dukungan yang sewajarnya” bagi penyandang disabilitas	74
Kotak 38. Langkah-langkah praktis untuk mengakomodasi kebutuhan religius di tempat kerja – Kanada	75
Kotak 39. Berbagai pendekatan kesetaraan gender di Cina	80
Kotak 40. <i>Female Future</i> : Tindakan yang diambil Konfederasi Pengusaha Norwegia	84
Kotak 41. Mencabut undang-undang diskriminatif di Asia Timur dan Tenggara	87
Kotak 42. Contoh-contoh pembuktian terbalik	90
Kotak 43. Peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan – Republik Ceko	91
Kotak 44. Komisi Kesetaraan Kesempatan (EOC) - Hongkong, Cina	92
Kotak 45: Layanan ketenagakerjaan dengan hak penegakan peraturan di Taiwan	93
Kotak 46. Contoh dari agen penyalur tenaga kerja swasta	94
Kotak 47. Kesetaraan di tempat kerja pada <i>resource platform</i> dan situs di Cina	96
Kotak 48. Kaidah mengenai non diskriminasi dan promosi kesetaraan di tempat kerja – Hongkong, Cina	98
Kotak 49. Panduan mengenai Kesempatan Kerja yang sama di Indonesia	98
Kotak 50. Kode Etik Malaysia mengenai Pelecehan Seksual	99
Kotak 51. Praktik-praktik yang baik dalam ketenagakerjaan yang adil – Philips Electronics Singapore Pte Ltd	101
Kotak 52. Praktik yang baik – Pernyataan bersama tentang kesempatan yang sama dalam Ford Motor Company	102
Kotak 53. Diskriminasi dalam tolok ukur kepatuhan sosial – SA8000 and ISO26000	104
Kotak 54. Mengawasi praktik-praktik diskriminatif melalui Better Factories, Kamboja	104
Kotak 55. Model Klausul Kesempatan yang Sama di Kongres Serikat Pekerja Inggris Raya	106
Kotak 56. Kesepakatan tentang Perlakuan yang Sama – Denmark	107
Kotak 57. Praktik yang baik: Kesepakatan di pabrik tentang pelecehan seksual, pengeroyokan dan diskriminasi (Jerman)	107
Kotak 58. Praktik yang baik – Mekanisme kerjasama tripartit – Singapura	109
Kotak 59. Mekanisme kelembagaan untuk melindungi hak-hak masyarakat adat – Filipina	110
Kotak 60. Praktik yang baik – Konsultasi masyarakat adat – Norwegia	111

Kata Pengantar

Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan telah menjadi amanat Konstitusi Indonesia yaitu dalam UUD 1945, dan secara khusus prinsip non-diskriminasi di tempat kerja juga telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini pada dasarnya dimaksudkan untuk mewujudkan harkat dan martabat serta rasa hormat untuk semua serta dalam mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi. Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan telah diakui secara internasional sebagai standar perilaku untuk mencapai pembangunan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan serta untuk efisiensi dalam pasar tenaga kerja.

Indonesia telah mencatat kemajuan yang cukup besar, khususnya selama dekade terakhir dalam mengurangi kemiskinan, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mengamankan lapangan kerja bagi penduduk Indonesia yang muda dan berkembang, serta mendorong kesetaraan dan non-diskriminasi di pasar tenaga kerja. Sejak Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 (Kesetaraan Upah) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi No. 111 Tahun 1958 (Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1999, Indonesia telah membuat kemajuan dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip utama kesetaraan dalam perundang-undangan nasional dan praktik kerja.

Namun demikian, tantangan tetap ada, praktik diskriminatif masih ditemukan di beberapa tempat kerja. Sebagian perempuan dan kelompok minoritas rentan lainnya masih rawan terhadap perlakuan diskriminatif, antara lain dalam bentuk mendapatkan penghasilan yang layak. Tantangan-tantangan ini telah mendorong kami untuk bekerja sama dengan ILO mengembangkan paket pelatihan, yang terdiri dari Panduan dan Buku Latihan untuk mendukung penerapan Konvensi ILO No. 100 dan Konvensi ILO No. 111 di Indonesia.

Panduan ini memberikan pengetahuan untuk peningkatan kapasitas pada penerapan prinsip-prinsip kerja yang mendasar. Selain itu pula juga memperkenalkan konsep-konsep yang diakui secara internasional dan pendekatan untuk menghapuskan diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja. Panduan ini menyediakan berbagai strategi, langkah-langkah praktis dan pengalaman internasional dan nasional untuk memerangi diskriminasi dan mendorong kesetaraan di tempat kerja. Diharapkan Buku Latihan ini dapat memberikan kepada pelatih contoh-contoh praktis berdasarkan pengalaman internasional dan nasional dan menyajikan panduan langkah demi langkah sehingga seseorang dapat melatih orang lain dalam memahami diskriminasi serta mempromosikan kesetaraan dan hak-hak di tempat kerja.

Direktur Jenderal
Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi



R. Irianto Simbolon SE, MM
NIP. 19610514 198003 1 001

Prakata

Prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan sudah dimasukkan dalam konstitusi, perjanjian hak asasi manusia (HAM), pendapat tentang kelayakan, martabat dan kehormatan manusia di sebagian besar negara di dunia. Prinsip ini adalah pondasi yang dapat digunakan untuk membantu menciptakan masyarakat yang damai, harmonis dan inklusif. Prinsip ini diakui secara internasional sebagai standar perilaku yang sangat penting. Dalam dunia kerja, non-diskriminasi serta kesempatan dan perilaku yang adil dianggap sebagai hak asasi manusia dan hak pekerja yang mendasar dan sangat penting untuk menciptakan keadilan sosial dan ekonomi.

Pelaksanaan prinsip dan hak-hak ini memungkinkan semua orang, tanpa memandang ras, jenis kelamin, agama, asal muasal, etnis atau kondisi disabilitas mereka, untuk berusaha memenuhi potensi mereka secara optimal, agar dapat keluar dari kemiskinan dan menghidupi keluarga mereka. Upaya untuk mencapai tujuan ini merupakan hal yang tepat karena perusahaan menghargai inovasi dan adaptabilitas yang ditawarkan tempat kerja dan lingkungan kerja yang produktif. Dibukanya proses rekrutmen memungkinkan perusahaan meningkatkan talenta mereka, mengakses pasar lokal serta memperbaiki citra perusahaan. Di dunia saat ini, negara yang berhasil adalah negara yang memanfaatkan secara optimal semua potensi sumber daya manusia (SDM) mereka yang ada, tanpa memandang apakah orang tersebut dari kalangan kulit hitam, coklat atau putih; laki-laki atau perempuan; beragama Budha, Islam atau yang tidak beragama.

Kesetaraan peluang dan perlakuan dalam hal pekerjaan merupakan bagian terpadu dari Agenda Pekerjaan Layak ILO yang mempromosikan peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang bebas, setara, aman dan bermartabat. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam hal Pekerjaan dan Jabatan diadopsi oleh negara anggota ILO tahun 1958 dan tetap menjadi instrumen internasional yang paling komprehensif yang dimaksudkan untuk mempromosikan kesetaraan peluang dan perlakuan dalam dunia kerja. Penghapusan diskriminasi adalah salah satu aturan dasar dalam mencapai globalisasi yang adil.

Paket pelatihan ini menyediakan pengetahuan berbasis bukti tentang upaya untuk meningkatkan kapasitas dalam menerapkan prinsip perburuhan yang mendasar sesuai Konvensi ILO No. 111. Paket pelatihan ini menjelaskan tentang konsep mendasar dan strategi untuk menghapus diskriminasi serta mempromosikan kesetaraan peluang dan perlakuan di dunia kerja. Paket pelatihan ini menyediakan para pelatih beberapa contoh praktis berdasarkan pengalaman nasional maupun internasional serta menyediakan panduan langkah demi langkah agar mereka dapat melatih orang lain dalam memahami apa itu diskriminasi dan bagaimana cara mempromosikan kesetaraan dan hak-hak di tempat kerja.

Paket pelatihan yang Anda peroleh sebelumnya merupakan hasil dari jerih payah dan kerjasama tim yang terdiri dari berbagai kalangan, baik laki-laki dan perempuan, selama bertahun-tahun yang didedikasikan untuk mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang prinsip HAM yang diakui secara internasional terkait non-diskriminasi dan kesetaraan peluang serta perlakuan di dunia kerja. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Nellen Haspels, Tim De Meyer dan Marja Paavilainen atas upaya mereka yang tidak kenal lelah dalam mengembangkan paket pelatihan ini. Menghapuskan diskriminasi pekerjaan adalah upaya yang terus menerus dilakukan. Kami berharap paket pelatihan ini dapat memberi

inspirasi kepada pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, kalangan yudikatif, akademisi, organisasi masyarakat madani serta kelompok masyarakat yang lebih luas, tentang konsep, strategi dan tindakan praktis untuk mewujudkan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan peluang dan perlakuan di dunia kerja.

Bill Salter

Direktur

ILO Tim Pekerjaan yang Layak untuk Asia Timur dan Tenggara, dan Pasifik

Ucapan Terima Kasih

Para ahli internasional dan nasional ikut dilibatkan dalam menyusun paket pelatihan ini, dan beberapa analisa situasi dan kajian UU telah dilakukan agar prinsip kesetaraan dapat diterapkan secara lebih baik dalam merumuskan kebijakan dan pemberian layanan kepada pekerja yang mengalami diskriminasi di tempat kerja.

Pengembangan materi pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja ini dimulai di Cina di mana ILO dan Departemen Sumberdaya Manusia dan Jaminan Sosial, melalui bantuan pendanaan dari Pemerintah Norwegia, melakukan kerja sama dari tahun 2008 hingga 2010 untuk mempromosikan penerapan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di negara tersebut. Terima kasih yang tak terhingga kami ucapkan kepada Constance Thomas yang mempelopori kerja ini, Jinghe Guan, Hongman Zhang, Jillian Ferguson, Qun Huang dan para pakar internasional dari Cina yang telah memberikan dedikasi, keahlian dan upaya mereka yang tak kenal lelah dalam mempromosikan kesetaraan di tempat kerja di Cina.

Setelah memperoleh masukan dari para konstituen ILO di Indonesia, Mongolia dan Vietnam, materi pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja ini telah disesuaikan agar dapat memfasilitasi penerapan prinsip internasional dan nasional tentang non-diskriminasi dan kesetaraan dalam pekerjaan dan jabatan di negara-negara ini dan di Asia Timur dan Tenggara pada umumnya. Kami ucapkan terima kasih terutama kepada ibu Retna Pratiwi dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia serta Miranda Fajerman dan Lusiani Julia dari ILO Jakarta; Nguyen Dieuhong dari Kementerian Tenaga Kerja, Invalid dan Sosial (*Ministry of Labour, Invalids and Sosial Affairs*) di Vietnam dan Nguyen Kim Lan dari ILO Hanoi, Kementerian Kesejahteraan Sosial dan Tenaga Kerja (*Ministry of Sosial Welfare and Labour*), Mongolia serta Busakorn Suriyasarn di Thailand.

Kami juga ingin memberikan penghargaan kami yang tak terhingga atas bantuan teknis yang diberikan kolega kami dari ILO yaitu Shauna Olney, Barbara Murray, Richard Howard, Katerine Landuyt, dan Emanuela Pozzan. Terima kasih juga tak lupa kami sampaikan atas bantuan pengeditan yang diberikan Paveena Ekthanakit di Bangkok.

Paket pelatihan ini tidak akan pernah terwujud tanpa partisipasi antusias dari banyak orang yang terlibat aktif dalam lokakarya pelatihan dan validasi di Cina antara tahun 2008 dan 2010; dan di Indonesia, Vietnam, dan Mongolia pada tahun 2011. Cerita, pertanyaan dan ketertarikan mereka berulang kali menunjukkan bahwa diskriminasi di tempat kerja bukanlah sebuah fenomena sosial abstrak melainkan pengalaman pribadi yang mengerikan bagi banyak orang yang seharusnya tidak dihadapi oleh sebuah masyarakat yang sehat. Kami berharap paket pelatihan ini dapat membantu Anda dan pihak-pihak terkait lainnya di seluruh dunia dalam memerangi diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja.

Mengenang Ian Chambers yang tidak kenal lelah berjuang untuk kesetaraan selama karir profesionalnya. Kecerdasan, belas kasih dan pemikirannya akan terus menginspirasi kita semua untuk mempromosikan HAM dan hak pekerja bagi mereka yang membutuhkan.

Nelien Haspels, Tim de Meyer dan Marja Paavilainen
November 2010, Bangkok dan Singapura

Pengantar

Tujuan Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) 1958 (No. 111) adalah melindungi semua orang dari diskriminasi di tempat kerja. Konvensi ini melindungi tidak hanya orang-orang yang telah mendapat pekerjaan atau menjalankan jabatan, tetapi juga mereka yang segera mulai bekerja, mencari kerja, atau berisiko kehilangan pekerjaan. Konvensi ini mencakup semua pekerjaan dan jabatan dalam sektor publik maupun swasta, dan berlaku pada usaha kecil dan pekerjaan informal. Di kawasan Asia Timur dan Tenggara, pemerintah Kamboja (1999), Cina (2006), Indonesia (1999), Republik Korea (1998), Mongolia (1969), Laos (2008), Filipina (1960) dan Vietnam (1997) telah meratifikasi Konvensi ini, dan oleh karenanya menyatakan komitmen mereka untuk menegakkan hak asasi pekerja dan secara progresif memasukkan prinsip-prinsip kesetaraan dan non diskriminasi ke dalam bidang ketenagakerjaan dan undang-undang serta peraturan lainnya.

Panduan ini adalah bagian dari **Paket pelatihan mengenai kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara**, yang dikembangkan dan diterbitkan oleh ILO untuk mendukung penerapan Konvensi No. 111 di kawasan tersebut. Panduan ini memperkenalkan konsep-konsep dan pendekatan-pendekatan yang diakui dunia internasional untuk menghapuskan diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan. Panduan ini menjelaskan mengapa penghapusan diskriminasi di tempat kerja adalah hal mendasar untuk mempromosikan keadilan sosial dan pembangunan ekonomi baik dalam maupun antar negara, serta menjelaskan mengapa praktik-praktik ketenagakerjaan tertentu berbahaya bagi individu, perusahaan, organisasi dan masyarakat. Panduan ini menyediakan serangkaian strategi, langkah-langkah praktis dan alat-alat yang diperoleh dari pengalaman internasional dan nasional untuk memerangi diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja.

Panduan ini dimaksudkan sebagai bahan bacaan dan acuan bagi pembuat kebijakan dan profesional yang membidangi kebijakan ekonomi, ketenagakerjaan dan kebijakan sosial, peraturan ketenagakerjaan, serta kesetaraan gender. Panduan ini bertujuan untuk menjangkau khalayak yang lebih luas dari kalangan pemerintah, perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, maupun dari perguruan tinggi, organisasi massa dan federasi, lembaga swadaya masyarakat dan organisasi kemasyarakatan, yang terlibat dalam pekerjaan di bidang non diskriminasi dan perlindungan hak serta kepentingan perempuan, buruh migran, kelompok minoritas etnis dan agama atau orang-orang penyandang disabilitas dan gangguan kesehatan.

Panduan ini mencakup empat bab:

- Bab 1. Prinsip kesetaraan dan standar-standar tentang kesetaraan di tempat kerja
- Bab 2. Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar
- Bab 3. Metode penerapan Konvensi No. 111
- Bab 4. Alat-alat praktis.

Panduan ini dapat digunakan sebagai buku pegangan dalam kegiatan peningkatan kesadaran, pelatihan dan advokasi terkait konsep-konsep dasar dari diskriminasi dan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.

Prinsip kesetaraan dan standar kesetaraan di tempat kerja

1. Asal-muasal diskriminasi

Seorang perempuan lulusan universitas tidak dapat memperoleh pekerjaan karena dia mungkin akan hamil suatu hari nanti. Kakak perempuannya berulang kali tidak mendapat promosi karena “perempuan dianggap tak dapat menangani stres”. Seorang laki-laki muda dengan gangguan pendengaran tidak diterima bekerja karena si pemberi kerja berasumsi laki-laki ini “mungkin bukan pilihan yang cocok.” Orang-orang yang berasal dari etnis minoritas terus-menerus menerima gaji yang lebih rendah daripada orang-orang dari kelompok etnis mayoritas, meskipun pekerjaan yang mereka biasa lakukan memerlukan kecakapan yang setidaknya setingkat dengan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh “warga negara biasa”. Petani tidak dapat menyekolahkan anak-anak mereka di sekolah di perkotaan karena “mereka berasal dari desa”.

Semua manusia membedakan berbagai kelompok masyarakat dengan kecenderungan mengistimewakan kelompok di mana ia menjadi anggotanya serta membangun prasangka terhadap orang-orang yang “berbeda” dan menjadi anggota kelompok lain. Fenomena ini, dikenal sebagai bias atau prasangka, secara alamiah membentuk kesenjangan informasi dan pendidikan dalam pikiran manusia dan seringkali tertanam pada cara masyarakat mengatur kehidupan sosial. Namun, bias dapat menghambat kemampuan orang untuk mengambil keputusan yang imparsial, obyektif dan adil.

Begitu bias mulai mempengaruhi keputusan yang secara langsung mempengaruhi kehidupan orang banyak – misalnya mempengaruhi kemungkinan seseorang mendapat pekerjaan meskipun telah memenuhi persyaratan – maka hal ini membawa efek negatif yang bergaung jauh melebihi kehidupan seseorang. Bias menjadi diskriminasi di tempat kerja ketika hal tersebut mempengaruhi keputusan publik ataupun pribadi yang mempengaruhi pekerjaan, jabatan atau kehidupan orang lain di atas dasar-dasar yang tidak lagi murni persyaratan kerja.

Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menyatakan bahwa, “**semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan atau jenis kelamin,**¹ memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan material maupun pengembangan spiritual secara **bebas dan bermartabat,** dengan **jaminan ekonomi** serta **kesempatan yang sama.**”² Prinsip-prinsip ini diartikulasikan sebagai hak-hak dasar setiap manusia. Apa yang benar bagi seorang individu manusia adalah benar pula bagi masyarakat, dan juga baik bagi ekonomi maupun bangsa.

Tidak ada masyarakat yang bebas dari diskriminasi, dan praktik-praktik diskriminatif merasuki semua aspek kehidupan, termasuk aspek politik dan publik (misalnya partisipasi dalam penyusunan dan

1 Dalam panduan ini istilah jenis kelamin dan gender digunakan secara bersama-sama. Gender mengacu pada perbedaan-perbedaan sosial dan hubungan antara laki-laki dan perempuan yang dipelajari, amat beragam dalam satu dan antar budaya, serta berubah sepanjang waktu, sementara jenis kelamin adalah mengenai fungsi-fungsi biologis yang universal dan pada umumnya sulit diubah. Pada beberapa tahun terakhir istilah gender telah mulai menggantikan istilah jenis kelamin dalam bahasa sehari-hari. Kebanyakan undang-undang dan teks hukum lainnya mengacu pada diskriminasi jenis kelamin. Akan tetapi beberapa undang-undang dan dokumen kebijakan telah pula mulai menggunakan istilah diskriminasi gender.

2 ILO: *Declaration of Philadelphia*, Konferensi Umum, Organisasi Perburuhan Internasional, Sesi ke-26, Philadelphia, 1944.

tata kelola kebijakan publik) pendidikan (misalnya akses terhadap pendidikan berkualitas), perawatan kesehatan (misalnya akses terhadap rumah sakit yang terjangkau) budaya (misalnya akses terhadap ekspresi kebudayaan dalam bahasa ibu).

Tempat kerja tidak lepas dari prasangka yang dimiliki masyarakat terhadap kelompok-kelompok dengan karakteristik yang sama (contoh: perempuan, kelompok etnis, orang-orang dengan warna kulit tertentu). Pada saat yang sama, tempat kerja yang menghargai orang-orang atas dasar prestasi dan bukan karakteristik yang tak relevan terhadap kinerja memberikan tamparan keras pada prasangka dan berkontribusi langsung pada kohesi masyarakat.

Upaya sosial, ekonomi dan politik yang tak kenal lelah diperlukan untuk mewujudkan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi semua manusia. Dalam komunitas internasional, ILO mengemban mandat untuk mempromosikan keadilan sosial dan memastikan pekerjaan yang layak bagi semua dengan cara membantu negara-negara anggotanya melawan diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan di dunia kerja.

2. Mengapa kesetaraan itu penting bagi manusia, masyarakat dan bisnis?



Tujuan memerangi diskriminasi di bursa kerja

“Penghapusan diskriminasi melalui promosi kesetaraan perlakuan dan kesempatan bukanlah mengenai penghilangan semua perbedaan dalam bursa kerja. Tujuan dari kebijakan semacam ini adalah untuk memastikan bahwa perbedaan-perbedaan yang ada dalam bursa kerja mencerminkan pilihan bebas dalam seleksi pekerjaan, tiadanya bias dalam cara penentuan dan penghargaan prestasi, dan kesempatan yang sama dalam memperoleh dan mempertahankan kecakapan yang relevan dengan bursa kerja.”

ILO: *Time for equality at work* (Jenewa, 2003), hal. 26, paragraf 83.

Kesetaraan kesempatan dan perlakuan seharusnya diperjuangkan di berbagai tingkatan: tingkat perorangan, masyarakat dan lingkungan ekonomi makro, maupun di tingkat perusahaan dan lembaga.

2.1. Di tingkat perorangan – Diskriminasi melanggar martabat manusia dan produktivitas

Diskriminasi menyangkal integritas seseorang dengan cara mengecilkan orang menjadi sebuah karakteristik saja, yang seringkali merupakan sesuatu yang tak dapat diubah seseorang. Seorang perempuan pekerja tidak hanya sekedar seorang perempuan, tetapi juga seorang profesional, anak perempuan, ibu, musisi berbakat atau atlet. Sebagian karakteristik ini relevan dan sebagian yang lain tidak, bergantung pada muatan pekerjaannya.

Diskriminasi di tempat kerja juga menghambat jalan esensial bagi seseorang menuju pemenuhan diri dengan menghalangi upaya pemenuhan kebutuhan material, sosial dan spiritual. Kejadian diskriminasi biasanya bukan berupa kejadian yang kebetulan, berdiri sendiri atau terpisah tetapi terjadi berulang-kali atas satu dasar atau lebih, seringkali sejak hari mereka dilahirkan dan sepanjang hidup mereka. Setelah sekian lama, hal ini membawa efek umpan balik kumulatif yang kuat. Umpan balik negatif dari diskriminasi ini tidak selalu dikenali. Misalnya, seringkali ada penafsiran bahwa perempuan memilih pekerjaan berkualitas rendah dan berupah rendah atas dasar “pilihan sendiri yang bebas.” Hal ini ditafsirkan oleh sebagian orang sebagai tanda non diskriminasi seakan-akan perempuan mengambil pilihan pribadi secara bebas dalam memilih pekerjaan kelas dua. Sebagian orang lainnya berpendapat bahwa pilihan bebas tak banyak

berperan dalam keputusan seperti ini, melainkan perempuan “dipaksa” untuk beradaptasi dengan bias gender dalam bursa kerja. Pengalaman negatif yang berulang-kali terjadi dalam pencarian kerja dan perlakuan di tempat kerja berujung pada fenomena “pekerja tak termotivasi”, karena pengalaman negatif yang berkali-kali ini menjadi terinternalisasi dan membentuk pilihan, inspirasi dan upaya pelatihan dan kerja yang ditempuh para pekerja.³

Kotak 1. Keluhan dari lulusan universitas yang putus asa dan berada di persimpangan

Profesor Yang Terhormat,

Pertama-tama, saya ucapkan Selamat Festival Musim Semi!

Saya lulus dari Pasca-sarjana *Cina University of Political Science and Law* (Ilmu Politik dan Hukum) musim panas ini dan sedang mencari pekerjaan. Saya memiliki kemampuan setara dengan yang lain dan telah mendapat tawaran kerja dari beberapa perusahaan besar milik negara. Akan tetapi karena saya memiliki virus Hepatitis B (HBV, dengan fungsi hati yang normal), saya ditolak oleh semua perusahaan tersebut. Saya lelah dan nyaris putus asa sekarang.

Saya telah memeriksa UU yang relevan. UU Peningkatan Ketenagakerjaan negara kami dan Peraturan tentang Layanan Tenaga Kerja dan Pengelolaan Ketenagakerjaan dari Kementerian Tenaga Kerja mengatur bahwa perusahaan tidak boleh menolak pelamar kerja karena mereka memiliki HBV, dan perusahaan tidak boleh membuat pemeriksaan kesehatan wajib dengan indikator HBV. Jika melanggar maka perusahaan diancam denda 1000 Yuan.

Tetapi kenyataannya para perusahaan tidak mengindahkan peraturan ini. Indikator HBV masih diwajibkan dalam tes kesehatan. Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Kesehatan juga mengacuhkannya. Ketidakpedulian seperti ini mendorong diskriminasi HBV. Saya telah melaporkan kepada dinas tenaga kerja Kota Beijing bahwa perusahaan-perusahaan masih memeriksa HBV, tetapi mereka memberitahu saya bahwa tanggung jawab tersebut berada pada biro tenaga kerja distrik dan Kementerian Kesehatan, sementara Kementerian Kesehatan mengatakan hal itu tanggung jawab Kementerian Tenaga Kerja.

Apakah ini cara bangsa dan masyarakat memperlakukan para mahasiswa yang belum lulus? Kami telah menghabiskan waktu 10 tahun belajar dengan giat supaya mampu, tetapi hasilnya sungguh mengecewakan. Kami tak berdaya! Saya memiliki HBV dari ibu saya, bukan karena kesalahan saya. Mengapa saya harus menjadi pengangguran karena ketidakpedulian orang dan diskriminasi, setelah menghabiskan waktu 10 tahun menempuh pendidikan? Saya mampu mengalahkan orang lain dalam persaingan yang adil, tetapi saya dikalahkan oleh diskriminasi HBV.

Saya tidak tahu lagi apa yang harus saya lakukan berikutnya. Saya tak lagi punya kekuatan untuk berjuang mendapatkan peluang lainnya.

Saya mengirim surel ini karena saya tahu Anda mempelajari subyek diskriminasi kerja. Saya harap Anda dapat melaporkan situasi ini kepada Kongres Rakyat Nasional dan Komisi Permusyawaratan Politik Rakyat Nasional, karena hal ini adalah mengenai hak kerja yang sama dari 130 juta orang. Saya benar-benar berharap Anda dapat berbicara atas nama orang-orang yang telah ditelantarkan oleh masyarakat.

Saya sungguh putus asa, tak tahu langkah-langkah berikutnya yang dapat saya ambil. Dapatkah Anda memberi saran?

Mahasiswa yang tak berdaya di persimpangan jalan.

Sumber: D. Cai: *Unpublished training materials* (Beijing, 2009).

3 D. Grimshaw and J. Rubery: *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques* (Manchester, 2002); N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, ILO, 2008).

2.2. Pada tingkat masyarakat – Diskriminasi menghalangi keadilan dan kohesi sosial

Keadilan sosial mensyaratkan bahwa semua manusia punya kesempatan untuk mendapatkan bagian yang adil dari kekayaan yang mampu dihasilkan manusia secara keseluruhan. Ini berarti bahwa seharusnya terdapat keseimbangan yang adil antara jumlah kekayaan yang tercipta dan sejauh mana kekayaan tersebut terdistribusikan dan kemakmuran dinikmati oleh semua manusia. Bentuk-bentuk diskriminasi yang bersifat struktural dan parah berkontribusi pada dan menghasilkan kemiskinan serta pengucilan sosial.

Diskriminasi seringkali memperkuat – dan diperkuat oleh – pelanggaran-pelanggaran hak mendasar lainnya di tempat kerja. Orang-orang yang tidak diberikan kesempatan yang sah untuk memperoleh penghasilan melalui kerja atau tak memperoleh penghargaan yang adil lebih rentan terhadap tekanan untuk menyediakan jasa mereka dengan upah rendah yang tak proporsional. Karenanya, mereka kemungkinan lebih berisiko menjadi korban kerja paksa. Biaya peluang (*opportunity cost*) mereka lebih tinggi untuk menyekolahkan anak dibandingkan dengan pekerjaan penuh waktu, dan ini dapat mendorong munculnya pekerja anak.

Ketiadaan keadilan amatlah berbahaya bagi kohesi dan perkembangan sosial apabila hal itu mempengaruhi kelompok-kelompok orang yang terdefinisi dengan jelas dalam kesadaran publik. Kesukuan, agama, pandangan politik dan jenis kelamin membentuk “garis kesalahan” alami dalam semua masyarakat yang kompleks. Diskriminasi dalam batasan garis ini menciptakan dinamika sosial yang negatif dan kuat, yang berpotensi mengarah pada instabilitas, peperangan dan kehancuran kekayaan.

Sebaliknya, penghormatan terhadap kontribusi yang berharga demi satu tujuan bersama yang dapat dihasilkan oleh berbagai kelompok sosial, budaya, pendidikan dan pengalaman-pengalaman pribadi merupakan kekuatan yang hebat bagi inklusi sosial. Keragaman juga cenderung merangsang kreativitas, membangkitkan ide-ide baru dan juga produk-produk serta layanan-layanan baru. Inovasi, pada gilirannya, berkontribusi pada produktivitas dan daya saing yang lebih tinggi.

2.3. Pada tingkat ekonomi makro – Diskriminasi melumpuhkan pembangunan sosial dan ekonomi

Dalam istilah ekonomi, diskriminasi kadangkala dinyatakan sebagai “kegagalan pasar” atau ketidakmampuan proses-proses pasar untuk mencapai alokasi sumber daya yang paling efisien. Seseorang yang berasal dari kelompok etnis tertentu mungkin memiliki profesionalisme dan kepribadian yang paling memenuhi syarat untuk pekerjaan tertentu, tetapi tak akan mampu mewujudkan potensinya – dan sang pemberi kerja tidak akan menikmati potensi paling produktif yang tersedia – bila rekrutmen dihambat oleh perilaku yang mendiskriminasi kelompok etnis terkait. Penciptaan kekayaan tidak akan optimal kecuali ada intervensi oleh pemerintah atau pasar untuk mengubah perilaku diskriminatif tersebut.

Riset ekonomi juga secara konsisten menampilkan bahwa ketidaksetaraan yang tinggi memiliki efek negatif terhadap pertumbuhan ekonomi. Ketidaksetaraan yang tinggi yang berdasarkan pada pengucilan sosial, praktik-praktik diskriminatif dan hambatan terhadap investasi pada sumber daya manusia, kewirausahaan dan kemajuan ekonomi akan membuat orang-orang berpenghasilan rendah lebih sulit untuk bergerak ke luar dari kemiskinan. Ketidaksetaraan akan menghambat perkembangan ekonomi dan penurunan kemiskinan di masa mendatang karena menghalangi kemajuan ekonomi seperti di atas. Hal ini mungkin bahkan memiliki dampak politik lanjutan karena akan semakin sulit bagi para pemimpin untuk menggalang dukungan atas dasar kepercayaan terhadap agenda reformasi yang menguatkan efisiensi.

Kotak 2. Kekhawatiran akan meningkatnya ketidaksetaraan di Asia

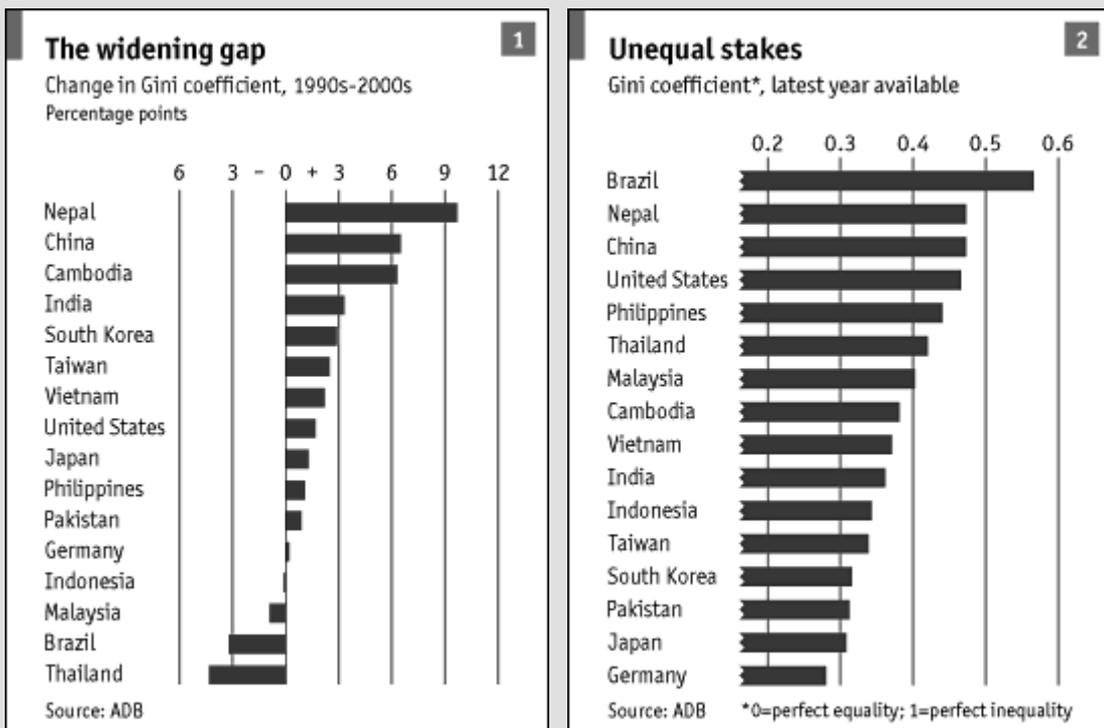
Kebanyakan negara di kawasan Asia Timur dan Tenggara telah menikmati pertumbuhan ekonomi yang pesat dan mencapai keberhasilan yang memukau dalam penurunan kemiskinan dalam beberapa dekade terakhir. Akan tetapi, pada saat yang sama ketidaksetaraan meningkat di mayoritas negara-negara Asia.

Berdasarkan laporan yang diterbitkan Bank Pembangunan Asia (ADB) tahun 2007, sejak 1990-an hingga 2000-an ketidaksetaraan pendapatan telah bertambah di 15 dari 21 negara Asia yang dicakup dalam studi tersebut. Peningkatan ketidaksetaraan terbesar ditemukan di Cina, Nepal dan Kamboja (lihat bagan 1). Misalnya, koefisien Gini Cina naik dari 0,41 pada 1993 menjadi 0,47 pada 2004, tertinggi di Asia setelah Nepal (lihat bagan 2). Tiga perkecualian utama di mana ketidaksetaraan tidak meningkat adalah Thailand, Malaysia dan Indonesia, negara-negara yang paling terkena dampak krisis keuangan 1997.

Apakah ketidaksetaraan pendapatan menjadi masalah meskipun kemiskinan menurun? Laporan ADB menyimpulkan pada 2007 bahwa pada tingkat ekonomi makro, kenaikan ketidaksetaraan pendapatan **meredam upaya penurunan kemiskinan** dan dapat **menghambat prospek pertumbuhan**. Di samping itu, International Monetary Fund (IMF) mencatat pada tahun 2010:

“Kesenjangan yang besar dan bertambah antara si kaya dan si miskin – terutama dalam suatu negara – melapukkan anyaman sosial (*sosial fabric*). Negara-negara yang memiliki tingkat ketidaksetaraan lebih tinggi memiliki **indikator sosial yang lebih buruk, catatan perkembangan manusia yang lebih buruk dan ketidakpastian serta kerentanan ekonomi yang lebih tinggi.**”

Disparitas ekonomi dalam dan antar negara juga teridentifikasi sebagai salah satu risiko terpenting dalam dekade mendatang dalam Survei Risiko Global oleh World Economic Forum (WEF) 2011. Menurut WEF, disparitas ekonomi juga merupakan tren yang paling dianggap remeh dalam hal dampaknya.



Sumber: Asian Development Bank (ADB): *Inequality in Asia: Key indicators 2007 special chapter: Highlights* (Manila, 2007); “Asia’s rich and poor: For whosoever hath, to him shall be given, and he shall have more” in *The Economist*, 9 Aug 2007; “Unbottled gini: Inequality is rising. Does it matter – If so why?” dalam *The Economist*, 22 Januari 2011; World Economic Forum (WEF): *Global risks 2011*, Januari 2011, Edisi ke-6, An initiative of the Risk Response Network.

2.4. Pada tingkat perusahaan – Kesetaraan kesempatan dan perlakuan menciptakan bisnis yang baik

Mewaspada adanya bias dan mencegahnya mempengaruhi keputusan terkait rekrutmen, gaji atau mempertahankan karyawan merupakan hal yang baik bagi bisnis:

1. Memungkinkan pemberi kerja untuk menarik tenaga kerja berbakat dan berkemampuan serta **memperbaiki kualitas rekrutmen** dengan penyesuaian yang lebih baik antara persyaratan kerja dengan kecakapan, pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan tanpa harus terganggu oleh jenis kelamin, status atau kesukuan.
2. Memungkinkan pemberi kerja untuk **menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara lebih baik** dan mempertahankan staf yang berkualifikasi.
3. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih baik **akan menunjang pertumbuhan, moral, kepuasan serta komitmen karyawan, serta mengurangi tingkat pergantian karyawan.**
4. Manfaat yang sama dapat diperoleh dari praktik-praktik kerja yang ramah keluarga, yang memungkinkan karyawan **menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga.**
5. Keberagaman di tempat kerja seringkali menghasilkan manfaat seperti **solusi kreatif** terhadap masalah-masalah yang berkepanjangan; menemukan **cara-cara inovatif** untuk melakukan kegiatan secara lebih efisien; atau **mendapatkan atau mempertahankan pelanggan-pelanggan baru** dan mengakses segmen-segmen pasar yang baru.
6. Upaya berkelanjutan untuk mencapai kesetaraan kesempatan dan perlakuan dapat **menaikkan nilai merk dan reputasi perusahaan**, baik di mata pelanggan maupun karyawan.
7. Hal ini dapat menguatkan posisi sang pemberi kerja dalam **rantai pasokan internasional**, nasional dan lokal yang menghargai nilai kesetaraan kesempatan dan perlakuan.
8. Upaya-upaya kesetaraan juga meningkatkan **kepatuhan hukum** dan mengurangi risiko konflik di tempat kerja dan perselisihan ketenagakerjaan, dan risiko litigasi yang mahal dan merusak.
9. Semua hal di atas **menambah nilai pemegang saham.**

Penting untuk menekankan bahwa penghapusan diskriminasi tidak mewajibkan pemberi kerja untuk memperlakukan semua orang secara identik, tetapi hanya memastikan bahwa perlakuan yang berbeda mencerminkan perbedaan obyektif yang relevan terhadap pekerjaan, dan tidak berdasarkan faktor-faktor yang tak relevan. Penghapusan diskriminasi berarti bahwa orang-orang dapat dengan bebas memilih pekerjaan di mana mereka memenuhi kualifikasinya, bebas dari intervensi oleh faktor-faktor yang tak relevan terhadap kinerja pekerjaan, seperti jenis kelamin, ras atau nenek moyang.

Kotak 3. Kasus bisnis untuk kemitraan, keragaman dan kesetaraan - Irlandia

Sebuah survei terhadap 130 perusahaan besar di Irlandia telah memastikan adanya kaitan kuat antara kinerja bisnis dari segi biaya dan keuntungan (*bottom-line*) dengan manajemen sumber daya manusia yang strategis, kemitraan di tempat kerja, dan pelaksanaan strategi keragaman dan kesetaraan di tempat kerja. Temuan-temuan utama dari studi tersebut adalah sebagai berikut:

Produktivitas tenaga kerja:

Penggunaan ketiga strategi di atas menyumbang rata-rata kenaikan **14,8 persen** dalam produktivitas tenaga kerja di antara sampel survei:

- Manajemen sumber daya manusia yang strategis menyumbang **10 persen** kenaikan,
- Kemitraan di tempat kerja terkait dengan **3,9 persen** kenaikan, dan
- Strategi keragaman dan kesetaraan menyumbang **6.5 persen** kenaikan.

Dalam hal nilai ekonomi keseluruhan, produktivitas tahunan per karyawan ditemukan sebesar EUR 299.992, di mana EUR 44.399 dapat dikaitkan secara langsung dengan penggunaan manajemen sumber daya manusia yang strategis, kemitraan di tempat kerja dan strategi keragaman dan kesetaraan. Untuk perusahaan ukuran sedang dalam survei (270 karyawan), hal ini sama dengan tambahan EUR 12 juta dalam pendapatan penjualan tahunan.

Inovasi tenaga kerja:

Penggunaan ketiga strategi di atas menyumbang kenaikan **12,2 persen** dalam inovasi tenaga kerja:

- Manajemen sumber daya manusia yang strategis dikaitkan dengan inovasi tenaga kerja yang lebih besar (variasi **5 persen**), dan
- Strategi kesetaraan dan keragaman menyumbang **7,9 persen** kenaikan.

Kenaikan dalam hal inovasi setara dengan pendapatan penjualan sebesar EUR 2061 per karyawan per tahun, atau EUR 556.200 dalam perusahaan ukuran sedang.

Pergantian karyawan:

Penggunaan ketiga strategi di atas menyumbang penurunan **7,7 persen** penurunan dalam pergantian karyawan tahunan.

- Manajemen sumber daya manusia strategis dan kemitraan di tempat kerja menyumbang penurunan 4 persen dalam pergantian karyawan, dan
- Langkah-langkah keragaman dan kesetaraan menyumbang penurunan **4,4 persen** dalam pergantian karyawan.

Niall Crowley, *Chief Executive Officer* dari Equality Authority, berkomentar: “**Laporan ini mengukuhkan strategi kesetaraan dan keragaman di tempat kerja sebagai komponen kunci dari Sistem Kerja Berkinerja Tinggi.** Ini harus memastikan bahwa promosi kesetaraan dan keragaman di tempat kerja saat ini muncul sebagai prioritas dalam pelaksanaan Strategi Tempat Kerja Nasional pemerintah. Untuk pertama kalinya dalam konteks Irlandia, laporan ini mengkuantifikasi **sebuah kasus bisnis yang meyakinkan agar perusahaan berinvestasi pada strategi kesetaraan dan keragaman, dan untuk mengintegrasikan strategi-strategi tersebut ke dalam strategi dan budaya perusahaan mereka.** Strategi kesetaraan dan keragaman sekarang ini jelas terkait dengan produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi dan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah. Ekonomi Irlandia yang lebih kompetitif memerlukan bisnis-bisnis yang berkomitmen terhadap kesetaraan dan keragaman.”

Sumber: National Centre for Partnership & Performance (NCPP) and The equality Authority: *New models of high performance work systems. The business case for strategic HRM, partnership and diversity and equality systems* (Dublin, 2008).

Kotak 4. Kepemimpinan perempuan dan profitabilitas perusahaan

Berbagai studi menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kinerja perusahaan, profitabilitas dan keberagaman gender dalam manajemen senior perusahaan. Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa baik Usaha Kecil Menengah (UKM) maupun perusahaan yang lebih besar dapat memperoleh keuntungan kompetitif dibandingkan usaha lainnya dengan mengidentifikasi dan menghilangkan halangan-halangan bagi perempuan untuk naik ke posisi puncak manajemen.

Sebuah studi yang dilaksanakan oleh Forum Bisnis dan Kebijakan Finlandia (EVA) menganalisis data statistik dari 12.738 perusahaan terbatas di Finlandia. Sampel data dari studi ini merupakan salah satu data paling representatif dan ekstensif dari data tingkat perusahaan yang digunakan dalam penelitian gender, mencakup 91 persen dari perusahaan terbatas di Finlandia yang memiliki lebih dari 10 karyawan. Studi ini menemukan bahwa ketika semua faktor yang mempengaruhi profitabilitas perusahaan (seperti ukuran, sektor, dan sebagainya) dikendalikan, **perusahaan yang dipimpin oleh CEO perempuan menghasilkan keuntungan sekitar 10 persen lebih tinggi dibandingkan perusahaan sejenis yang dipimpin CEO laki-laki**. Serupa dengan itu, perusahaan dengan direksi yang seimbang gender, rata-rata 10 persen lebih menguntungkan dibandingkan dengan perusahaan serupa dengan direksi semuanya laki-laki. Studi ini menyimpulkan bahwa untuk mendongkrak profitabilitas, perusahaan sebaiknya mempromosikan peluang kerja yang netral secara gender dan mengambil langkah-langkah untuk menghilangkan mekanisme dan jejaring yang seringkali sulit diamati, yang memihak laki-laki dan menghalangi perempuan untuk mendaki tangga eksekutif.

Kesimpulan yang serupa diambil dalam sebuah studi yang dilaksanakan oleh McKinsey & Company, sebuah perusahaan konsultan manajemen internasional. Studi ini menganalisis kinerja dari 89 perusahaan publik Eropa dengan tingkat keberagaman gender tertinggi di manajemen tingkat atas. Kriteria seleksinya meliputi jumlah, proporsi dan fungsi perempuan dalam komite eksekutif dan kehadiran lebih dari dua orang perempuan dalam dewan direksi. Studi ini menemukan bahwa **perusahaan dengan tingkat keberagaman gender yang tinggi di tingkat manajemen atas mengalahkan kinerja sektornya** dalam hal pengembalian ekuitas (11,4 persen vs. rata-rata sektor 10,3 persen), hasil operasional (EBIT 11,1 persen vs. 5,8 persen), dan kenaikan harga saham (64 persen vs. 47 persen selama periode 2005-2007). Studi lain yang dilaksanakan McKinsey & Company mengukuhkan korelasi antara keunggulan perusahaan dengan partisipasi perempuan dalam badan-badan manajemen. Sembilan kriteria yang dianalisis adalah: kepemimpinan, arahan, akuntabilitas, koordinasi dan kontrol, inovasi, orientasi eksternal, kemampuan, motivasi lingkungan kerja dan nilai-nilai. Studi ini didasarkan pada jawaban-jawaban dari 58.240 responden dari 101 perusahaan besar di Eropa, Amerika dan Asia.

Sumber: Finnish Business and Policy Forum (EVA): *Female leadership and firm profitability*, EVA Analysis No. 3 (Helsinki, 2007); McKinsey & Company: *Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver* (Paris, 2007).

Kotak 5. Pengelolaan keanekaragaman di perusahaan-perusahaan Eropa

Komisi Eropa menyelenggarakan dua studi pada 2005 dan 2008 untuk memetakan praktik-praktik pengelolaan keanekaragaman di perusahaan-perusahaan Eropa. Kedua survei tersebut dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan anggota *European Business Test Panel* (EBTP). Survei 2008 mengukuhkan bahwa dibandingkan tahun 2005, terdapat peningkatan proporsi perusahaan yang mengakui keterkaitan antara keanekaragaman dengan kinerja usaha.

Dari 335 perusahaan yang disurvei pada 2008, 56 persen telah memiliki sebuah kebijakan kesetaraan dan keanekaragaman. 25 persen dari kebijakan-kebijakan tersebut mencakup keseluruhan dari enam dasar diskriminasi yang dilarang oleh hukum Eropa (gender, usia, etnis dan ras, disabilitas, agama dan keyakinan, serta orientasi seksual), sedangkan 64 persen mencakup hanya sebagian dari dasar-dasar tersebut serta 12 persen mencakup hanya satu buah dasar. Kebijakan-kebijakan kesetaraan dan keanekaragaman tersebut paling sering menanggapi permasalahan yang terkait dengan rekrutmen, pemeliharaan serta manajemen

staf (93 persen), budaya organisasi (75 persen) serta keseimbangan kerja dan kehidupan (70 persen). Sekitar 25 persen dari perusahaan-perusahaan yang memiliki kebijakan kesetaraan dan keanekaragaman tersebut telah pula mengadopsi langkah-langkah tindakan afirmatif, yang menetapkan target-target untuk rekrutmen, pelatihan atau promosi bagi staf yang berasal dari kelompok-kelompok yang kurang terwakili.

Hampir dua pertiga dari perusahaan-perusahaan yang disurvei menyadari bahwa pelaksanaan kebijakan kesetaraan dan keanekaragaman telah membawa dampak positif bagi usaha mereka. Manfaat yang paling umum termasuk motivasi dan efisiensi karyawan yang meningkat; akses terhadap kelompok pekerja yang baru, reputasi perusahaan, citra perusahaan dan hubungan baik dengan masyarakat; rekrutmen karyawan berkualitas tinggi; serta adanya peluang bagi inovasi dan kreatifitas. Kaitan antara inovasi dengan keanekaragaman disadari oleh 63 persen perusahaan. Inovasi yang dipimpin oleh keanekaragaman telah naik secara signifikan dan lebih tinggi pada perusahaan yang telah melaksanakan tindakan afirmatif (83 persen) dibandingkan dengan perusahaan tanpa langkah-langkah tersebut (55 persen). Manfaat-manfaat ini diakui baik pada UKM maupun perusahaan besar dan sangat besar.

Sumber: Komisi Eropa: *Diversity management in 2008: Research with the European Business Test Panel* (2008).

3. Instrumen kebijakan internasional utama untuk mempromosikan kesetaraan

Kesetaraan adalah HAM yang harus dinikmati semua orang dalam pekerjaan maupun bidang kehidupan lainnya. Prinsip ini pertama kali dikenal dalam dokumen Konstitusi ILO pada tahun 1919 dan 1944, dan kemudian dalam Deklarasi Universal HAM tahun 1948. Setelahnya, prinsip non diskriminasi telah dikukuhkan dalam berbagai standar perburuhan dan perjanjian HAM internasional. Instrumen mendasar utama yang diakui dunia yang mengukuhkan prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja adalah Konvensi ILO tentang Upah yang Setara, 1951 (No. 100) dan Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111).

3.1. Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional

Promosi kesetaraan dan perjuangan melawan diskriminasi telah menjadi prinsip yang menjadi pedoman ILO sejak dibentuk pada 1919. Perjanjian Damai Versailles 1919 yang mulanya menyebutkan sembilan tujuan bagi ILO memasukkan prinsip kesetaraan upah bagi perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang setara nilainya dan menghimbau perlakuan ekonomi yang sejajar bagi semua pekerja yang menjadi warga negara yang sah di negara manapun. (Bagian XIII, Pasal 427).

Deklarasi Philadelphia (1944) yang dijadikan lampiran Konstitusi ILO pada 1944 merumuskan ulang dan mengokohkan prinsip kesetaraan di tempat kerja. Deklarasi tersebut mengokohkan:

“semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan ataupun jenis kelamin, memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan material maupun pengembangan spiritual dalam kondisi kebebasan dan martabat, jaminan ekonomi dan kesempatan yang setara.”

3.2. Standar ketenagakerjaan internasional tentang non diskriminasi dan kesetaraan

Standar-standar ketenagakerjaan adalah instrumen kunci yang digunakan ILO dalam mencoba mewujudkan tujuan konstitusionalnya, yakni kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja. Standar tersebut dapat berupa konvensi dan rekomendasi. Konvensi dan rekomendasi menetapkan standar yang memandu hukum dan praktik nasional serta menjadi tolok ukur pencapaian:

- Konvensi menciptakan kewajiban yang mengikat di bawah hukum internasional setelah diratifikasi oleh negara anggota ILO. Konvensi yang belum diratifikasi mempengaruhi hukum dan kebijakan nasional.
- Rekomendasi menyediakan pedoman otoritatif yang sama dengan konvensi, namun tidak terbuka untuk ratifikasi. Biasanya rekomendasi berisi panduan bagi standar-standar yang lebih tinggi.

Konvensi Upah Setara, 1951 (No. 100)⁴ dan Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)⁵ menetapkan standar mendasar mengenai penghapusan diskriminasi di tempat kerja. Hanya sedikit negara anggota ILO yang belum meratifikasi salah satu atau kedua Konvensi tersebut. Deklarasi ILO tahun 1998 tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja serta Deklarasi ILO tahun 2008 tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil menegaskan kembali pentingnya non-diskriminasi sebagai prinsip dan hak mendasar di tempat kerja. Kedua Konvensi ini dimasukkan dalam prinsip penting Global Compact PBB yang diluncurkan tahun 2000 sebagai inisiatif kebijakan strategis untuk usaha yang dilakukan guna menggabungkan kegiatan mereka dengan 10 prinsip yang diterima secara universal di bidang HAM, lingkungan kerja dan anti-korupsi.



Non diskriminasi merupakan hak mendasar pekerja

Konvensi Upah yang Setara (No. 100), yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada 1951, mempromosikan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya antara laki-laki dan perempuan. Konvensi ini adalah instrumen ketenagakerjaan internasional yang pertama yang diadopsi untuk menghapuskan diskriminasi dalam pekerjaan, khususnya menanggapi diskriminasi atas dasar jenis kelamin.

Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (No. 111), diadopsi oleh Sesi ke-42 dari Konferensi Perburuhan Internasional pada 4 Juni 1958, menetapkan standar komprehensif untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam dunia kerja:

- Tujuan dari Konvensi No. 111 adalah untuk **melindungi semua orang dari diskriminasi** atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal-usul kebangsaan atau asal-usul sosial dalam pekerjaan dan jabatan
- Konvensi ini melindungi tak hanya mereka yang bekerja atau terikat dalam pekerjaan, tetapi juga mereka yang mempersiapkan diri untuk bekerja, mencari pekerjaan atau terancam kehilangan pekerjaan
- Konvensi ini berlaku pada semua sektor kegiatan dan mencakup semua jabatan dan pekerjaan baik dalam sektor publik maupun swasta, dan juga sektor informal. Konvensi ini mencakup tak hanya pekerjaan bergaji, tetapi juga pekerjaan mandiri.

Konvensi ini menghimbau negara-negara untuk mengadopsi dan melaksanakan kebijakan nasional untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dengan pandangan untuk menghapuskan diskriminasi dalam semua aspek pekerjaan dan jabatan bagi semua pekerja. Konvensi ini oleh karenanya tidak hanya peduli tentang penghapusan diskriminasi – atau ketiadaan ketidaksetaraan – tetapi selangkah lebih maju dan memerlukan pendekatan proaktif dan positif menuju promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan:

- Kesempatan kerja yang setara berarti bahwa seseorang harus memiliki peluang untuk mendapat pelatihan, penempatan atau pekerjaan yang tidak lebih kecil dibandingkan dengan peluang orang lain dalam situasi yang sama atau sebanding.

4 Dilengkapi dengan Rekomendasi ILO No. 90 Tahun 1951 tentang Kesetaraan Upah.

5 Dilengkapi dengan Rekomendasi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan).

- Perlakuan yang setara dalam pekerjaan berarti bahwa seorang pemberi kerja harus memperlakukan seorang karyawan dengan tidak lebih rendah daripada karyawan lainnya yang berada dalam situasi yang sama atau sebanding.



Prinsip kesetaraan gender

Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, mengacu pada kesetaraan hak, kesempatan dan perlakuan yang dinikmati oleh laki-laki dan perempuan segala usia dalam segala bidang kehidupan dan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa laki-laki dan perempuan bebas untuk mengembangkan kemampuan pribadinya dan mengambil pilihan tanpa batasan-batasan yang ditetapkan oleh stereotip dan prasangka mengenai peran gender atau karakteristik perempuan dan laki-laki. Hal ini berarti bahwa perilaku, aspirasi dan kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dipertimbangkan, dihargai dan dipenuhi secara setara. Hal ini tidak berarti bahwa perempuan dan laki-laki adalah sama atau harus menjadi sama, atau diperlakukan secara sama kapanpun itu. Hal ini berarti hak-hak, tanggung jawab, status sosial dan akses mereka terhadap sumber daya tidak bergantung pada apakah mereka terlahir sebagai perempuan atau laki-laki, dan bahwa semua orang diperlakukan secara adil serta memiliki peluang yang setara dalam pekerjaan dan hidup.

Kotak 6. Standar ketenagakerjaan internasional sebagai tolok ukur non-diskriminasi

- Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No. 100)
- Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)
- Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156)
- Konvensi Perlindungan Wanita Hamil, 2000 (No. 183)
- Konvensi Migrasi Tenaga Kerja (Revisi), 1949 (No. 97)
- Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1973 (No. 143)
- Konvensi Masyarakat Hukum Adat, 1989 (No. 169)
- Konvensi Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Kerja (Penyandang disabilitas), 1983 (No. 159)
- Konvensi Kebijakan Ketenagakerjaan, 1964 (No. 122)
- Konvensi Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975 (No. 142)
- Konvensi Penyalur Tenaga Kerja Swasta, 1997 (No.181)
- Konvensi tentang Pekerjaan Paruh Waktu, 1994 (No. 175)
- Konvensi tentang Pekerjaan di Rumah, 1996 (No. 177)
- Konvensi tentang Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189)
- Rekomendasi Pekerja Usia Lanjut, 1980 (No. 162)
- Rekomendasi HIV dan AIDS, 2010 (No. 200)

Kotak 7. Ratifikasi Konvensi Kesetaraan ILO di Asia Timur dan Tenggara

	Konvensi No. 100	Konvensi No. 111
Kamboja	1999	1999
Cina	1990	2006
Indonesia	1958	1999
Jepang	1967	--
Republik Korea	1997	1998
Laos	2008	2008
Malaysia	1997	--
Mongolia	1969	1969
Filipina	1953	1960
Singapura	2002	--
Thailand	1999	--
Vietnam	1997	1997

Sumber: ILOLEX *Database of international labour standards* [27 Dec 2010].

3.3. Instrumen HAM Internasional tentang non diskriminasi dan kesetaraan

Perlindungan dari diskriminasi merupakan hak mendasar manusia. Ketentuan dan instrumen yang menghimbau negara-negara untuk melawan diskriminasi merupakan pendukung utama dari hukum internasional dan dimasukkan dalam sejumlah instrumen PBB.



Non diskriminasi merupakan hak asasi manusia⁶

Prinsip umum dari kesetaraan dan diskriminasi diadopsi dalam **Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), 1948**. DUHAM mendeklarasikan bahwa hak asasi manusia seharusnya dinikmati tanpa adanya perbedaan apapun. DUHAM menetapkan daftar yang masih dapat ditambah mengenai dasar-dasar diskriminasi yang dilarang:

- Ras atau warna kulit
- Jenis kelamin
- Bahasa
- Agama
- Pandangan politik atau lainnya
- Asal-usul bangsa atau sosial
- Harta benda, kelahiran atau status lain.

Sembilan perjanjian inti HAM mencerminkan prinsip umum kesetaraan dan non diskriminasi dalam pemenuhan HAM, sebagaimana diadopsi dalam DUHAM. Daftar dasar-dasar diskriminasi yang dilarang di atas juga dimasukkan dalam **Perjanjian internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik** dan **Perjanjian**

⁶ Office of the High Commissioner for Human Rights: *OHCHR Factsheet 30*, <http://www.ohchr.org> (15 Sep 2010).

internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Perjanjian-perjanjian berikutnya telah memperpanjang daftar tersebut di atas. **Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (CERD)** dan **Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)** secara khusus ditujukan pada penghapusan diskriminasi rasial dan diskriminasi terhadap perempuan.

Kotak 8. Perjanjian HAM internasional PBB

1. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik
2. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya
3. Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial
4. Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
5. Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya
6. Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas
7. Konvensi melawan Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Lainnya yang Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan
8. Konvensi tentang Hak-hak Anak
9. Konvensi Internasional untuk Perlindungan bagi Semua Orang dari Penghilangan Paksa.



Lihat Kotak 9 di bawah untuk status ratifikasi dari perjanjian HAM PBB di Asia Timur dan Tenggara.

Kotak 9. Status ratifikasi perjanjian hak asasi manusia PBB di Asia Timur dan Tenggara

	Kamboja	Cina	Indonesia	Jepang	Republik Korea	Lao PDR	Malaysia	Filipina	Singapura	Thailand	Vietnam
<p>S = Signature, menunjukkan niat Negara tersebut untuk mempelajari perjanjian tersebut di dalam negeri dan mempertimbangkan ratifikasi. A = Accession dan R = Ratification, menandai kesepakatan untuk terikat secara hukum oleh Konvensi tersebut.</p>											
1. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (CCPR) (1966)	A 1992	S 1998	A 2006	R 1979	A 1990	R 2009	--	R 1986	--	A 1996	A 1982
2. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (CECSR) (1966)	A 1992	R 2001	A 2006	R 1979	A 1990	R 2007	--	R 1974	--	A 1999	A 1982
3. Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (CERD) (1966)	R 1983	A 1981	A 1999	A 1995	R 1978	A 1974	--	R 1967	--	A 2003	A 1982
4. Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) (1979)	A 1992	R 1980	R 1984	R 1985	R 1984	R 1981	A 1995	R 1981	A 1995	A 1985	R 1982
5. Konvensi melawan Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Lainnya yang Kejam, Tak Manusiawi atau Merendahkan (CAT)(1984)	A 1992	R 1988	R 1998	A 1999	A 1995	S 2010	--	A 1986	--	A 2007	--
6. Konvensi tentang Hak-hak Anak (CRC) (1989)	A 1992	R 1992	R 1990	R 1994	R 1991	A 1991	A 1995	R 1990	A 1995	A 1992	R 1990
7. Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota keluarganya (CMW) (1990)	S 2004	--	S 2004	--	--	--	--	R 1995	--	--	--
8. Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas (CPD) (2006)	S 2007	R 2008	S 2007	--	--	R 2009	R 2010	R 2008	--	R 2008	S 2007
9. Konvensi Internasional untuk Perlindungan bagi Semua Orang dari Penghilangan Paksa (2006)	--	--	S 2010	--	--	S 2008	--	--	--	--	--

Sumber: United Nations Treaty Collections, <http://treaties.un.org/> [28 Des 2010].

4. Diskriminasi terkait dengan kesempatan kerja dan pekerjaan di Indonesia

Aturan hukum utama dalam mencegah diskriminasi di dunia kerja

<p>Aturan Umum mengenai Diskriminasi</p>	<p>Pasal 27, UUD 1945</p> <p>(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara</p> <p>Pasal 28D, UUD 1945</p> <p>(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (3) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. (4) Setiap orang berhak atas status kewarga negaraan.</p> <p>Pasal 28I, UUD 1945</p> <p>(1) Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun. (2) Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. (3) Identitas budaya dan hak masyarakat tradisional dihormati selaras dengan perkembangan zaman dan peradaban. (4) Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. (5) Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.</p> <p>Undang-Undang Dasar.</p> <p>Pasal 1 (3) UU No. 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia</p> <p>Menjabarkan diskriminasi sebagai “ setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individu maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.”</p>
---	--

	<p>Pasal 5, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”</p> <p>Pasal 6, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”</p> <p>Pasal 153, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: ... (c) pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; (d) pekerja/buruh menikah; (e) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; (i) karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan; (j) pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”</p>
<p>Perempuan</p>	<p>Peraturan Menteri No. PER/03/MEN/1989 mengenai Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil atau Melahirkan Peraturan ini melarang pemberhentian ‘pasangan yang sudah menikah’ karena hamil atau melahirkan</p> <p>Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Mengenai Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan nasional Dilaksanakan melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan</p> <p>Pasal 32, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pelatihan”.</p> <p>Pasal 76, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan <i>*Catatan panduan mengenai perlindungan vs kesetaraan dalam Panduan</i></p> <ol style="list-style-type: none"> (1) “Pekerja/buruh perempuan berumur kurang dari 18 (delapan belas tahun) dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.” (2) “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 11 sampai dengan pukul 07.00” (3) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: <ol style="list-style-type: none"> a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja”

	<p>(4) “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”</p> <p>Pasal 82(1), UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”</p> <p>Pasal 83, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Pengusaha wajib memberikan kesempatan sepatutnya pada pekerja/buruh perempuan yang masih menyusui anaknya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”</p> <p>UU No. 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum Mengatur kuota 30 persen bagi calon perempuan dari parpol di parlemen</p> <p>Panduan Kesempatan Kerja yang Setara – Dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2005)</p> <p>Panduan mengenai Pelecehan Seksual di tempat kerja – Dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2011)</p>
<p>Etnis/Ras</p>	<p>Pasal 9 UU No. 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis “Setiap warga negara berhak memperoleh perlakuan yang sama untuk mendapatkan hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tanpa pembedaan ras dan etnis.”</p> <p>Pasal 5 UU No. 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis “Penghapusan diskriminasi ras dan etnis wajib dilakukan dengan memberikan: (a) perlindungan, kepastian dan kesamaan kedudukan di dalam hukum kepada semua warga nNegara untuk hidup bebas dari diskriminasi ras dan etnis; (b) jaminan tidak adanya hambatan bagi prakarsa perseorangan, kelompok orang atau lembaga yang membutuhkan perlindungan dan jaminan kesamaan penggunaan hak sebagai warga negara; dan (c) pemahaman kepada masyarakat mengenai pentingnya pluralisme dan penghargaan hak asasi manusia melalui penyelenggaraan pendidikan nasional”.</p>
<p>Agama</p>	<p>Pasal 28E, UUD 1945</p> <p>(1) “Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya...”</p> <p>(2) “Setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap sesuai dengan hati nuraninya”</p>

	<p>Pasal 80, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p> <p>Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.</p>
Difabel	<p>Pasal 5 dan 9 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Difabel)</p> <p>Setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan</p> <p>Pasal 6 UU No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat</p> <p>“Setiap penyandang cacat berhak memperoleh: (1) pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis dan jenjang pendidikan; (2) pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.”</p> <p>Pasal 13 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat</p> <p>“Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.”</p> <p>Pasal 14 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat</p> <p>“Perusahaan Negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pendidikan dan kemampuannya...”</p> <p>Pasal 4 Peraturan Menakertrans No. 205 Tahun 1999</p> <p>Mengatur kuota bagi para pengusaha untuk mempekerjakan satu orang yang memiliki keterbatasan fisik yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan untuk setiap seratus orang karyawan.</p> <p>Pasal 5, 6 dan 7 Peraturan Menakertrans No. 205 Tahun 1999</p> <p>Mengatur persyaratan untuk memberikan pelatihan keterampilan yang memadai bagi mereka yang memiliki keterbatasan fisik dan memberikan sertifikat pelatihan</p> <p>Pasal 8 Peraturan Menakertrans No. 205 Tahun 1999</p> <p>Mengatur mengenai rehabilitasi keterampilan yang diberikan oleh Pengusaha</p> <p>Pasal 67, UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.</p> <p>“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.”</p>
HIV dan AIDS	<p>Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 68 Tahun 2004 dan Keputusan Menakertrans No. 20 Tahun 2005 tentang Pencegahan dan Pengendalian HIV dan AIDS di Tempat Kerja</p> <p>Dibuat berdasarkan Kaidah ILO tentang HIV/AIDS dan Dunia Kerja dan peraturan pemerintah yang ada, Keputusan Menakertrans mensyaratkan para pengusaha untuk</p>

	<p>melaksanakan program pencegahan di tempat kerja. Dalam keputusan menteri tersebut dinyatakan bahwa ‘pekerja yang mengidap HIV dan AIDS memiliki hak atas pelayanan kesehatan kerja dan kesempatan kerja yang merupakan hak setiap pekerja/buruh’. Keputusan ini juga mengatur bahwa “pengusaha atau pejabat dilarang melakukan uji HIV sebagai bagian dari persyaratan perekrutan atau status kerja dari seseorang atau sebagai pemeriksaan kesehatan wajib bagi tiap pekerja/buruh”</p>
Serikat Pekerja/ Buruh	<p>Pasal 28, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh</p> <p>“Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, mejadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatannya atau melakukan mutasi ke tempat lain, divisi atau pos lain agar menghalanginya atau mencegahnya melakukan kegiatan serikat buruh atau membuatnya tidak mungkin melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh;(b) Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;(c) melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;

BAB

2

Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar

Tujuan dari Konvensi No. 111 adalah untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan tanpa adanya diskriminasi atas pijakan yang bukan merupakan syarat pekerjaan yang sesungguhnya. Setiap negara yang meratifikasi harus mematuhi tujuan dasar promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dengan menggunakan kebijakan nasional yang bertujuan untuk mengakhiri semua bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Penghilangan diskriminasi di tempat kerja merupakan hal yang harus ada dalam strategi apapun untuk memperoleh pekerjaan yang layak, mengurangi kemiskinan dan memastikan pembangunan yang berkelanjutan.

1. Analisis definisi Konvensi No. 111



Definisi diskriminasi

“pembedaan apapun, pengecualian atau pemilihan yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal-usul sosial, yang berdampak pada menghilangkan atau menghambat kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.”

(Pasal 1 (1) (a) Konvensi No. 111).

Diskriminasi di tempat kerja berarti perlakuan yang berbeda terkait dengan pekerjaan atau kesempatan kerja, yang biasanya merugikan tanpa ada pembenaran yang obyektif atau sah. Misalnya, diskriminasi timbul ketika ada dua orang dengan prestasi yang sama tapi berbeda ras, warna kulit, atau jenis kelamin dibayar dengan jumlah gaji yang berbeda atau diperlakukan berbeda untuk jenis pekerjaan yang sama atau pekerjaan dengan nilai yang setara. Akan tetapi, jika pembayaran yang berbeda menunjukkan perbedaan produktivitas atau kualifikasi awal para pekerja, pengusaha dapat memiliki alasan yang sah untuk membayar seorang karyawan lebih tinggi dibanding yang lainnya.

Diskriminasi berasal dari bias, persepsi dan pandangan serta pendapat yang subyektif, preconsepsi atau prasangka tentang kemampuan atau tingkah laku yang melekat pada seorang individu dari kelompok tertentu, dan bukan dari fakta. Contoh – contohnya termasuk penggeneralisasian tentang kemampuan laki-laki, perempuan, orang dengan disabilitas atau usia atau latar belakang berbeda; asumsi tentang “pekerjaan laki-laki” dan “pekerjaan perempuan” dan ide stereotip tentang jenis pekerjaan yang cocok dan tidak cocok bagi pekerja migran dari pedesaan atau kelompok etnis minoritas. Semua orang memiliki prasangka/bias karena merupakan hal yang alami bagi orang untuk merasa simpati dan menerima hal-hal yang “dikenal” dan menyukai orang-orang “mirip” dengan dirinya, tidak ada orang yang akan percaya dan mengaku bahwa mereka memiliki perasaan bias tetapi bukti berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan, kalau tidak dapat dikatakan semua, orang memiliki prasangka pada tingkat tertentu. Bias tersembunyi yang tidak dipahami dapat dengan mudah menyebabkan terjadinya diskriminasi.

Jika melihat definisi diskriminasi dalam Konvensi No. 111, ada tiga unsur yang menyebabkan diskriminasi:

Fakta – Perlakuan berbeda: “Perbedaan, pengecualian atau pengutamaan apapun”

Diskriminasi timbul ketika seseorang (atau kelompok orang) dikecualikan dari suatu kesempatan, diutamakan lebih dari yang lain, atau diperlakukan berbeda berdasarkan karakter pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan. Contoh:

- Perbedaan dalam perlakuan: Undang-undang dengan peraturan berbeda bagi laki-laki dan perempuan, seperti perbedaan usia pensiun, atau pelarangan bagi perempuan untuk bekerja di bidang atau proses kerja tertentu atau pada jam-jam tertentu.
- Pengecualian dari kesempatan: menolak pelamar kerja yang mengidap HIV, atau virus Hepatitis B atau menyatakan jenis kelamin secara spesifik dalam iklan pekerjaan.
- Pengutamaan: lebih memilih laki-laki dan perempuan yang berwajah menarik untuk posisi penjual, atau mengutamakan pemeluk agama tertentu ketika merekrut pegawai negeri.

Penyebab – Dasar diskriminasi yang dilarang: “Berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, ...”

Perlakuan berbeda merupakan diskriminasi menurut Konvensi jika didasarkan pada satu atau lebih “dasar diskriminasi yang dilarang” yang dirujuk dalam Konvensi: ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, asal kebangsaan, pendapat politik, asal-usul sosial, dan dasar lainnya yang ditentukan di tingkat nasional.  Dasar-dasar diskriminasi yang dilarang ini dijelaskan lebih lanjut di bawah, dalam Bagian 3.

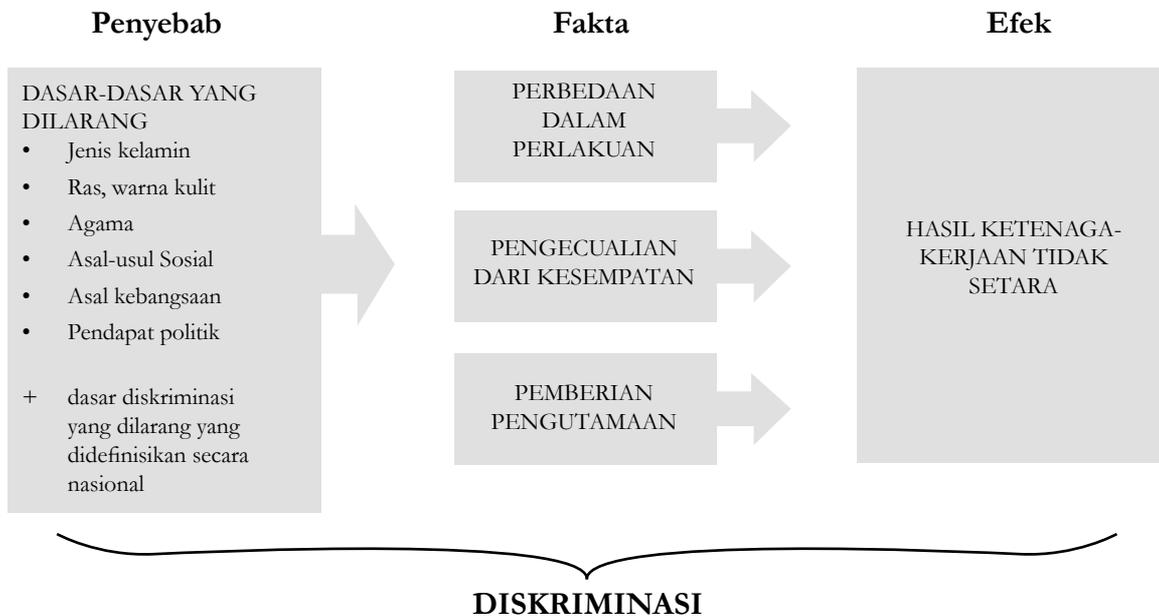
Perlakuan berbeda yang tidak berdasarkan salah satu dari dasar diskriminasi yang dilarang, tetapi berkaitan dengan isi pekerjaan, bukan merupakan diskriminasi. **Isi pekerjaan** sering juga dirujuk sebagai “**persyaratan inheren pekerjaan**” atau “**persyaratan pekerjaan yang asli**”. Dalam kasus-kasus khusus atribut pribadi seperti jenis kelamin, agama atau bebas dari disabilitas atau hambatan fisik dapat menjadi persyaratan pekerjaan yang inheren, jika karakter ini perlu untuk melakukan fungsi-fungsi esensial dari pekerjaan yang dimaksud. Misalnya, teater memiliki alasan yang sah untuk mempekerjakan perempuan untuk bermain dalam peran perempuan.  Lihat Bagian 6 di bawah tentang apa yang bukan merupakan diskriminasi yang dilarang.

Efek – hasil tidak setara dalam pekerjaan atau jabatan: “Penihilan atau merusak, ...”

Jika perbedaan perlakuan berdasarkan dasar diskriminasi yang dilarang manapun mengakibatkan ketidaksetaraan atau hasil yang merugikan, ini merupakan diskriminasi. Ketika menganalisa apakah telah terjadi diskriminasi, fokusnya seharusnya pada *outcome* (hasil) sesungguhnya, yaitu, situasi bursa kerja yang sesungguhnya atau tingkat upah. Apakah diskriminasi itu merupakan tindakan yang disengaja atau tidak, tidaklah selalu merupakan hal yang relevan. Dengan kata lain, bahkan jika tidak ada niat untuk mendiskriminasi, suatu tindakan atau fakta tertentu tetap dapat merupakan tindak diskriminasi. Untuk menyimpulkan bahwa suatu diskriminasi telah benar-benar terjadi, cukup dengan melihat jika perlakuan berbeda itu:

1. memiliki dampak negatif dan berbeda bagi kelompok orang yang secara dominan terdiri dari jenis kelamin, etnis, status sosial, agama atau pendapat politik tertentu.
2. tidak dapat dibenarkan secara obyektif dan dijelaskan secara meyakinkan dengan menggunakan persyaratan pekerjaan yang inheren yang memerlukan perbedaan perlakuan.

Gambar 1. Tiga komponen dari definisi diskriminasi dalam Konvensi No. 111



Kesetaraan kesempatan dan perlakuan

Diskriminasi dan kesetaraan adalah dua sisi dari mata uang yang sama. Diskriminasi berarti tidak ada kesetaraan. Kesetaraan di tempat kerja mewakili nilai dan prinsip mendasar yang memungkinkan para pekerja untuk memperoleh bagian kekayaan yang adil yang diperoleh berkat bantuan mereka:

- Prinsip **kesempatan setara dalam bekerja** bertujuan untuk memastikan bahwa orang-orang memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya dan dapat mengalokasikan waktu dan energi mereka untuk mendapatkan imbalan tertinggi.
- Prinsip **kesetaraan perlakuan di tempat kerja** bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja pekerjaan orang diberi imbalan sesuai dengan produktivitas dan prestasi mereka. Hal ini merujuk pada kondisi kerja dan hubungan ketenagakerjaan, seperti hak setara dalam pembayaran dan jaminan kerja.

Hubungan ketenagakerjaan dan pekerjaan

Konvensi No. 111 bertujuan menghapus diskriminasi dari semua aspek dalam hubungan ketenagakerjaan:

- **Pekerjaan** merujuk pada pekerjaan yang dilakukan di dalam relasi kerja dengan seorang majikan.
- **Jabatan** berarti usaha dagang, profesi atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh individu, terlepas dari cabang kegiatan ekonomi atau status ketenagakerjaan pekerja.

Diskriminasi dalam bursa tenaga kerja dan tempat kerja dapat dijumpai di berbagai situasi kerja yang berbeda dan dalam pekerjaan yang formal atau informal dalam semua sektor ekonomi. Konvensi memberikan perlindungan terhadap diskriminasi tidak saja bagi para pekerja tetapi mencakup seluruh spektrum populasi kerja. Pekerjaan tradisional yang dilakukan oleh penduduk asli, seperti pertanian sederhana, produksi kerajinan tangan atau berburu juga merupakan pekerjaan yang tercakup dalam Konvensi. Istilah “Hubungan ketenagakerjaan dan pekerjaan” berlaku juga bagi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai negeri (termasuk anggota angkatan bersenjata dan Kepolisian), oleh pekerja pertanian, pekerja keluarga yang tidak dibayar, pemilik perusahaan, pekerja berusaha sendiri, atau pekerja mandiri

dalam sektor yang tidak dicakup oleh perlindungan tenaga kerja, seperti pekerja subkontrak, pekerja rumah tangga, penjual di jalan, pengemudi taksi dan ojek.

Definisi diskriminasi dalam Konvensi yang diadopsi pada tahun 1958 memiliki wawasan ke depan dan lebih maju dari waktunya karena Konvensi ini mengakui diskriminasi langsung, tidak langsung dan struktural, meliputi pelecehan (seksual) dan meminta negara anggota yang meratifikasi untuk melaporkan tidak hanya tindakan yang diambil untuk mempromosikan kesetaraan tetapi juga mengindikasikan “hasil-hasil yang diperoleh dari tindakan itu”(Pasal 3(f)). Konvensi ini masih merupakan instrumen internasional yang paling komprehensif dan berdedikasi untuk memandu legislasi nasional tentang promosi non-diskriminasi dan kesetaraan.

2. Apakah diskriminasi di tempat kerja itu? – Konsep-konsep utama

Dalam rangka untuk memahami dan menanggapi diskriminasi dengan lebih baik, maka hal yang bermanfaat jika kita kategorikan cara manifestasinya. Diskriminasi dapat terjadi dalam UU atau praktik, terjadi secara langsung atau tidak langsung, dan dapat terdiri dari pelecehan. Seringkali diskriminasi itu bersifat struktural, dengan kata lain membudaya dalam masyarakat dan lembaga-lembaganya. Konvensi mencakup segala bentuk diskriminasi ini.

2.1 Diskriminasi dalam UU dan Praktik

Diskriminasi dapat hadir dalam UU atau peraturan – dikenal juga dengan istilah “**de jure**” – dan/atau ada dalam kenyataan dan praktik – dikenal dengan sebutan “**de facto**”. Sebuah kitab peraturan perburuhan yang mengatur bahwa orang dari satu kelompok etnis akan memperoleh bayaran yang lebih rendah dari kelompok etnis lainnya karena asal etnis mereka itu merupakan diskriminasi “*de jure*”, sementara praktik nyata dengan membayar orang dari kelompok etnis tertentu lebih besar dari kelompok etnis lainnya merupakan diskriminasi “*de facto*”.

Relatif lebih mudah untuk mengobati diskriminasi “*de jure*” dan kemajuan yang lumayan baik telah dicapai selama 50 tahun terakhir dalam hal ini. Di kebanyakan negara UU telah diubah dan peraturan yang mengecualikan satu kelompok dari kelompok lainnya telah dihilangkan. Akan tetapi, ketentuan-ketentuan diskriminasi *de jure* masih tetap ada di sejumlah negara. Misalnya, di beberapa negara, undang-undang masih menerapkan pembatasan untuk jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh perempuan, atau mengeluarkan mereka dari sektor pekerjaan tertentu, seperti kehakiman atau polisi. Di banyak negara kaum laki-laki seringkali berhak atas lebih banyak tunjangan pekerjaan dibandingkan perempuan dalam pekerjaan yang sama atau pekerjaan dengan nilai yang setara.

Diskriminasi dalam praktik masih terdapat di banyak tempat dan lebih menantang untuk diberantas. Misalnya, di banyak negara sekarang merupakan hal yang terlarang untuk menentukan secara spesifik jenis kelamin atau etnis tertentu dalam iklan pekerjaan. Akan tetapi, di kebanyakan negara orang-orang dengan jenis kelamin atau etnis tertentu lebih diutamakan untuk pekerjaan tertentu dan ini mengakibatkan adanya bias atas kelompok-kelompok dari jenis kelamin atau asal etnis lainnya dalam proses rekrutmen yang sesungguhnya.

2.2 Diskriminasi langsung

Pembedaan lain yang juga bermanfaat untuk dibuat adalah perbedaan antara diskriminasi langsung dan tidak langsung. Diskriminasi langsung timbul ketika suatu dasar diskriminasi yang dilarang secara terang-terangan digunakan untuk suatu perbedaan perlakuan terkait pekerjaan dalam UU, peraturan atau praktik. Misalnya, suatu UU ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja migran dari pedesaan di kota akan menerima bayaran kurang dari pekerja yang merupakan penduduk kota ini untuk jenis pekerjaan yang sama merupakan tindak diskriminasi langsung. Atau, penciptaan kesempatan kerja yang berbeda bagi laki-laki atau perempuan saja, atau bagi orang yang menganut agama tertentu saja, merupakan diskriminasi langsung.

Diskriminasi langsung terus menjadi hal yang umum dalam praktik ketenagakerjaan yang sesungguhnya. Diskriminasi eksplisit atau langsung “berdasarkan selera” sering timbul ketika pengusaha memilih satu jenis kelamin saja dalam bidang di mana mereka dianggap memiliki keuntungan kompetitif, misalnya, perempuan dalam pekerjaan bidang jasa karena para pelanggan lebih memilih perempuan, atau laki-laki sebagai manajer karena mereka dianggap lebih mampu untuk menjadi pembuat keputusan.

2.3 Diskriminasi tak langsung

Diskriminasi tak langsung merujuk pada peraturan dan praktik-praktik yang terlihat netral tetapi pada praktiknya berujung pada kondisi tidak menguntungkan terutama dialami oleh orang-orang dari satu kelompok jenis kelamin, ras, warna kulit atau karakteristik lainnya, dan tidak dapat dibenarkan oleh persyaratan inheren dari suatu pekerjaan. Diskriminasi tak langsung dapat melibatkan persyaratan tertentu (misalnya, tinggi badan atau cara berpakaian), kondisi (misalnya jam kerja) atau praktik (misalnya, menyalahkan orang untuk kejadian biasa) yang memiliki dampak negatif yang tidak proporsional terhadap anggota kelompok tertentu, seperti perempuan, kelompok etnis atau agama.  Lihat Bagian 6.1 di bawah untuk informasi lebih lanjut.

Diskriminasi tak langsung seringkali tersembunyi dan tidak langsung terlihat. Hal ini mungkin merupakan hal yang tidak disengaja dan berkembang dari praktik yang tidak disadari dan diterima secara kultural. Dalam banyak contoh diskriminasi tidak langsung dapat dianggap sebagai “bisnis seperti biasanya” atau prosedur operasi “normal” yang sejalan dengan tradisi yang telah lama berjalan dan diterima. Untuk memahami diskriminasi tak langsung seseorang harus sering menantang asumsi yang sudah terbentuk dan mencatat dampak dan hasil negatifnya dalam bursa tenaga kerja dengan cara yang meyakinkan. Orang tidak boleh mempertanyakan motif dari orang-orang yang terlibat, melainkan apa hasil dari tindakan mereka.

Statistik memegang peran vital dalam membentuk atau menolak diskriminasi tak langsung, karena data keras dapat memberikan bukti bahwa suatu praktik ketenagakerjaan telah memberi dampak buruk pada satu kelompok, tetapi tidak bagi kelompok lainnya.⁷ Karena alasan ini, Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) secara konsisten meminta pemerintah untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan, terpisah berdasarkan jenis kelamin dan jika mungkin asal-usul sosial dan/atau agama, distribusi berbagai kelompok berbeda dari populasi dalam berbagai sektor hubungan pekerjaan, jabatan dan tingkat pendapatan.⁸  Lihat Bab 3, Bagian 4.1 Penelitian tentang kesetaraan dan diskriminasi.

⁷ Thomas, C. dan Taylor, R.: *Enforcement of equality provisions for women workers* (Jenewa, ILO, 1994).

⁸ Data statistik yang relevan untuk perkembangan kemajuan kesenjangan pembayaran berbasis gender, lihat, sebagai contoh, ILO: “General observation on Convention No. 100,” dalam Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-88 (Jenewa, 1999), hal. 354.



Contoh-contoh diskriminasi langsung dan tidak langsung

- Seorang majikan dari sekelompok petugas kebersihan yang memiliki skala upah berbeda untuk laki-laki dan perempuan terlibat dalam diskriminasi langsung berdasarkan jenis kelamin.
- Seorang majikan dari sekelompok petugas kebersihan menggunakan nama jabatan yang berbeda dan memberi upah lebih tinggi pada “*surface technician*” (yang bertugas membersihkan permukaan dan semuanya laki-laki) dibandingkan pada “*cleaning maids*” (seperti pembantu rumah tangga yang umumnya perempuan), walaupun pekerjaannya hampir sama dan nilai hasil pekerjaan mereka juga sama persis, terlibat dalam diskriminasi tak langsung berdasarkan jenis kelamin.
- Menentukan skala gaji yang berbeda untuk pekerja migran dan pekerja lokal berdasarkan kebangsaan mereka merupakan diskriminasi langsung.
- Menentukan skala gaji yang berbeda untuk pekerja pengganti/kiriman dan regular dapat merupakan diskriminasi tak langsung terhadap pekerja migran, kalau pada kenyataannya mayoritas pekerja regular adalah pekerja lokal dan kebanyakan pekerja pengganti adalah migran.
- Iklan pekerjaan yang menyatakan bahwa orang dengan disabilitas atau kondisi kesehatan tertentu tidak perlu melamar merupakan diskriminasi langsung.
- Iklan pekerjaan yang menyebutkan secara spesifik syarat tinggi tubuh yang tidak relevan dengan pekerjaan sehingga orang yang menggunakan kursi roda tidak memenuhi syarat dapat merupakan diskriminasi tak langsung jika syarat tinggi badan itu tidak terkait dengan persyaratan inheren pekerjaan yang dimaksud.
- Mengeluarkan pekerja rumah tangga, pekerja pertanian, pekerja paruh waktu dan pekerja musiman dari langkah-langkah perlindungan sosial dapat berakibat pada diskriminasi tak langsung terhadap berbagai kelompok. Perempuan berpendapatan rendah, pekerja dari kelompok etnis, pekerja migran dan pekerja berusia lanjut tidak terwakili secara proporsional dalam jenis pekerjaan ini dan oleh karenanya paling merasakan dampak buruk dari pengecualian semacam ini.

2.4 Diskriminasi struktural

Perlakuan berbeda paling sering dianggap sebagai perlakuan yang timbul dari tingkah laku seorang pengusaha individu dalam situasi tertentu dan pada waktu tertentu. Akan tetapi, seringkali diskriminasi tidak merupakan hal yang menyimpang dari biasanya atau pengecualian, timbul sebagai akibat dari tindakan terpisah dari seorang individu pengusaha atau pekerja, tetapi merupakan fenomena yang sistematis, yang telah sangat berakar dalam cara suatu organisasi berfungsi, penerapan UU dan peraturannya, dan operasi di tempat kerja. Efeknya akan jauh lebih signifikan, tentunya, jika timbul akibat UU, peraturan administratif, kebijakan, praktik-praktik, dan fungsi institusi-institusi atau pola sosial – hal ini yang disebut dengan **diskriminasi struktural** (sistemik, sistematis atau institusional) dan harus ditanggapi sebagai suatu kebijakan publik.⁹

⁹ ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007); ILO: *Time for equality at work* (Jenewa, 2003).

Kotak 10. Contoh diskriminasi struktural: Diskriminasi upah

Demografi pekerja berupah rendah di Asia

Penilaian rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh kelompok pekerja tertentu secara sistematis dalam bursa kerja merupakan contoh yang baik dari suatu diskriminasi struktural. Analisis demografik pekerja berupah rendah dalam Laporan Upah Global ILO tahun 2011/2011¹⁰ mencatat bahwa secara global pekerja dengan upah rendah cenderung merupakan **kaum muda**, secara tidak proporsional merupakan **perempuan**, memiliki **tingkat pendidikan yang rendah**, dan besar kemungkinannya merupakan anggota kelompok **etnis, ras minoritas**, atau **kelompok migran yang terpinggirkan**.

Di wilayah Asia Timur dan Tenggara, kaum perempuan dan pekerja muda tampaknya memiliki risiko yang lebih besar untuk mendapat upah yang lebih rendah. **Gender** dan **usia** diidentifikasi sebagai variabel yang menentukan peningkatan risiko pembayaran yang rendah di Cina, Indonesia, Republik Korea, dan Filipina. Perempuan merupakan mayoritas pekerja yang memperoleh upah rendah, walaupun mereka biasanya memiliki tingkat partisipasi yang rendah dalam bursa kerja. Di antara kelompok yang paling terpinggirkan adalah para pekerja rumah tangga. Misalnya, di Filipina tiga dari empat pekerja rumah tangga dibayar dengan rendah.

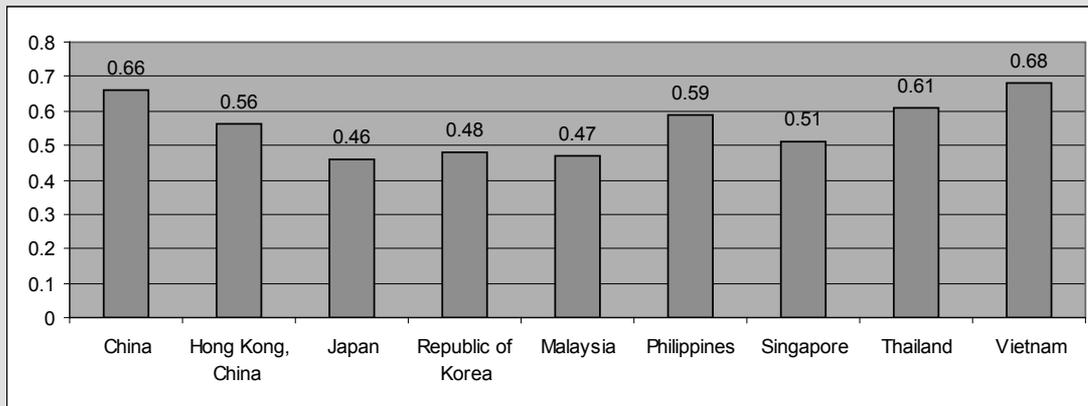
Di Cina, risiko upah rendah paling sedikit dua kali lebih tinggi bagi pekerja dari pedesaan dibanding dengan pekerja dari kota. Insiden upah rendah bagi pekerja lokal sebesar 28,2 persen, sementara untuk pekerja migran sebesar 60,6 persen. Yang paling tidak diuntungkan adalah para **pekerja migran perempuan**, yang 67,6 persen nya berada dalam pekerjaan yang diupah rendah dibandingkan dengan 56,4 persen pekerja migran laki-laki dan 35,8 persen pekerja perempuan lokal. Diperkirakan sejumlah 60 persen dari perbedaan besar antara pekerja lokal dan pekerja migran ini berasal dari karakteristik mereka, seperti tingkat pendidikan. Akan tetapi, **siswa 40 persen dari perbedaan upah merupakan akibat perlakuan diskriminatif atas pekerja migran**.

Bukti kesenjangan upah berdasarkan gender di Asia

Menurut sebuah studi OECD yang diterbitkan pada 2010, kesenjangan upah berdasarkan gender di Republik Korea hampir sebesar 40 persen dan di Jepang lebih dari 30 persen – keduanya jauh lebih tinggi daripada rata-rata keseluruhan anggota OECD yaitu 17,6 persen. Sebuah studi kawasan yang dilakukan lebih awal mencatat kesenjangan yang sama. Pada tahun 2005, pendapatan perempuan mencapai kurang dari atau hanya separuh dari pendapatan laki-laki di Jepang, Malaysia, Republik Korea dan Singapura; sampai sekitar 60 persen dari pendapatan laki-laki di HongKong, Filipina dan Thailand; sampai sekitar dua pertiga dari pendapatan laki-laki di Cina dan Vietnam. Angka-angka yang rendah ini menunjukkan besarnya angka perempuan yang bekerja di bidang pertanian dan sebagai pekerja keluarga yang tidak dibayar di wilayah tersebut. Data mengenai upah di bidang manufaktur (pengolahan) menunjukkan tingkat perbedaan pembayaran upah berdasarkan gender yang lebih kecil. Di sektor ini, upah kaum perempuan dalam persentase terhadap upah laki-laki mencapai lebih dari 70 persen di Filipina dan Thailand, di bawah 65 persen di HongKong, Malaysia dan Singapura, dan 60 persen atau lebih rendah dari itu di Jepang dan Republik Korea.

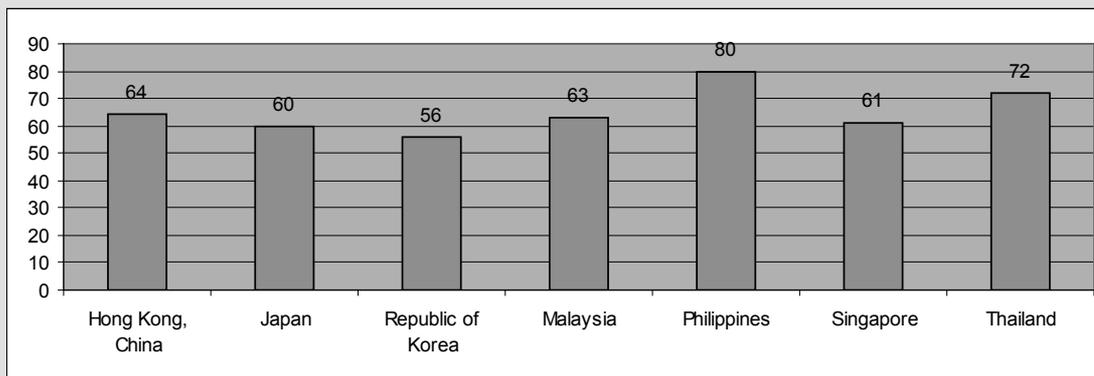
¹⁰ Dalam laporan tersebut, pekerja berupah rendah didefinisikan sebagai pekerja yang upah per jamnya kurang dari dua pertiga upah median dari semua pekerjaan. ILO: *Global wage report 2010/2011* (Jenewa, 2010).

Gambar: Rasio perkiraan pendapatan antara perempuan dan laki-laki



Sumber: UNDP (2005), *Human development report 2005*.

Gambar: Rasio upah perempuan terhadap laki-laki di manufaktur, 1993/2003*



*Sebagaimana dalam sumber (spesifikasi tahun tidak disebutkan)
 Sumber: United Nations (2005), *The world's women 2005*.

Kesenjangan upah antar gender bervariasi antar sektor dan jabatan yang berbeda dalam suatu negara. Contohnya, melihat Indonesia, kesenjangan upah antar gender telah berhasil dipersempit antara tahun 2004 sampai 2008. Namun, kesenjangan upah yang cukup besar tersebut tetap ada, khususnya dalam sektor jasa (di mana 52 persen pekerjaannya adalah perempuan pada tahun 2010). Kesenjangan tersebut semakin melebar di antara pekerja profesional, teknis dan pekerja terkait yang merugikan perempuan. Namun, di antara staf administrasi dan manajemen, perempuan mulai mendapatkan lebih dibandingkan laki-laki. Namun, ketidaksetaraan ekonomi yang dihadapi oleh mayoritas perempuan terus menghambat kemampuan mereka untuk berpartisipasi secara setara dalam perekonomian Indonesia. Perhitungan menunjukkan bahwa Indonesia diperkirakan mengalami kerugian sekitar 2.4 juta dolar AS setahunnya akibat ketidaksetaraan dalam partisipasi antara laki-laki dan perempuan dalam bursa kerja.

Gambar: Upah perempuan dibandingkan presentase upah rekan kerja laki-laki berdasarkan jenis pekerjaan

	2004	2008
Pekerja profesional, teknisi dan pekerja terkait	84,5	79,1
Administratif dan manajerial	97,7	108,9
Juru tulis dan pekerja terkait	81,1	87,3

Tenaga penjualan	67,4	69,9
Pekerja layanan	46,3	48,7
Pekerja pertanian	68,8	76,3
Pekerja produksi, operator & buruh	74,3	76
Jumlah pekerjaan	77,8	82,8

Sumber: ILO: *Labour and Sosial Trends Report: Indonesia* (Jakarta, 2009)

Kesulitan yang dihadapi dalam mencapai pengupahan yang setara terkait erat dengan situasi dan status umum perempuan dalam bursa kerja dan masyarakat. Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) telah lama memiliki pandangan bahwa diskriminasi terkait pengupahan memerlukan adanya aksi yang secara langsung menanggapi akar penyebab adanya kesenjangan pembayaran upah berdasarkan gender ini. Menurut Konvensi No. 111, negara didorong, misalnya, untuk mengembangkan tindakan untuk menyediakan kesempatan setara bagi laki-laki dan perempuan dalam bidang pendidikan dan pelatihan kejuruan dan membuat perempuan mampu untuk memasuki dan maju dalam pekerjaan dan jabatan yang lebih luas lagi, dan pada tingkat senior. Lebih lanjut, Konvensi No. 100 meminta untuk diadakan penilaian kerja yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dan bebas dari bias gender.

Sumber: ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011), p.22; OECD: *Gender Brief*, OECD Sosial Policy Division (2010); ILO: *Global wage report 2010/2011* (Jenewa, 2010); N. Haspels & E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (ILO, Bangkok, 2008); ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007), p.73. ILO: *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial – Indonesia* (2009); UNESCAP: *Economic and Sosial Survei of Asia and the Pacific; Surging Ahead in Uncertain Times*, (Bangkok 2007)

2.5 Pelecehan

Perbedaan perlakuan di tempat kerja dapat juga terdiri dari penciptaan lingkungan kerja yang kasar, mengancam dan tidak menyenangkan. Bentuk pelecehan yang paling serius termasuk pembunuhan, penyerangan fisik dan pemerkosaan. Bentuk lainnya yang juga sering ditemui adalah, misalnya, memberikan seseorang perhatian seksual yang tidak diinginkan, menjadikan seseorang sebagai target prasangka sosial orang lain, atau memperolok-olok seseorang karena tampilan rasnya. Tingkah laku seperti itu dapat juga timbul selama bekerja atau pada tahap rekrutmen, misalnya, jika keputusan rekrutmen berdasarkan pada penerimaan atau penolakan kandidat terhadap permintaan untuk melakukan perbuatan (seksual). Istilah yang umum digunakan untuk jenis perilaku seperti ini adalah “pelecehan”.

Pelecehan merupakan bentuk diskriminasi jika berdasarkan salah satu dari dasar diskriminasi yang dilarang seperti yang didefinisikan dalam Konvensi atau legislasi nasional. Tindakan yang termasuk pelecehan dapat berupa:

- Fisik – contohnya kekerasan (seksual) atau kontak fisik yang tidak diharapkan seperti mencium atau menyentuh.
- Verbal – contohnya komentar, lelucon yang kasar, hinaan pribadi, bahasa yang menghina.
- Non-verbal – contohnya memandang, mengedipkan mata, bersiul, tingkah laku yang mengancam, tindakan yang menyiratkan seksual, atau ‘mengucilkan’ seseorang.

Bentuk kekerasan (seksual) yang paling berat adalah serangan secara fisik dan pemerkosaan yang merupakan tindak kriminal yang diatur dalam UU pidana. Dua bentuk pelecehan yang lain antara lain adalah:

- Pelecehan “Quid-pro-quo” (berarti “ini untuk itu”). Merujuk pada permintaan seseorang yang memiliki otoritas, seperti penyelia, untuk melakukan suatu perbuatan guna memperoleh atau mempertahankan suatu manfaat pekerjaan – baik itu rekrutmen, kenaikan upah, promosi atau kesempatan pelatihan, pemindahan atau keamanan pekerjaan. Pelecehan jenis ini paling sering terjadi dalam bentuk **pemerasan seksual**, yaitu meminta adanya perbuatan seksual untuk memperoleh suatu manfaat pekerjaan.
- Penciptaan **lingkungan kerja yang bermusuhan**. Merujuk kepada perbuatan verbal, non-verbal atau fisik yang menciptakan lingkungan kerja yang intimidatif, tidak sopan, menghina, menyalahgunakan, atau meracuni, dan mempengaruhi kinerja seseorang atau orang-orang.

Karakteristik penting dari pelecehan seksual adalah bahwa tindakan tersebut tidak diinginkan dan tidak dikehendaki oleh orang yang dituju. Dalam konteks yang terkait pekerjaan, pelecehan dapat dilakukan oleh seorang majikan, penyelia, kolega, pelanggan, atau siapapun dengannya si pekerja akan berinteraksi. Biasanya terjadi di tempat kerja secara fisik, tetapi dapat meluas melewati batas tempat kerja itu sampai kesemua interaksi terkait pekerjaan di mana si pelaku memiliki “akses” terhadap orang yang dilecehkan. Contohnya termasuk perjalanan menuju ke dan dari tempat kerja, pesta-pesta kantor, telepon dan surat. Tindakan pencegahan harus mengantisipasi pelecehan dalam berbagai interaksi yang terkait pekerjaan.

Suatu lingkungan kerja yang “terpolusi” oleh pelecehan tidak dapat dihindari lagi mengakibatkan hilangnya produktivitas. Hal ini juga dapat menjadi sumber masalah kesehatan terkait pekerjaan seperti stres, depresi dan, dalam kasus yang parah, kecelakaan fatal seperti bunuh diri. Karena dampak kesehatan ini maka pelecehan dianggap sebagai isu kesehatan pekerjaan, dan dicakup dalam **Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155)**.

Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) telah menekankan bahwa pelecehan seksual merupakan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan harus ditanggapi sesuai dengan persyaratan dalam Konvensi No. 111. Pelecehan seksual membahayakan kesetaraan di tempat kerja dengan mempertanyakan integritas, martabat dan kesejahteraan para pekerja. Produktivitas suatu perusahaan juga dilemahkan karena pelecehan seksual memperlemah dasar tempat dibangunnya hubungan dalam pekerjaan.¹¹ Pada masa lalu hanya ada sedikit kesadaran akan pelecehan seksual di tempat kerja dan masyarakat di mana ada banyak stereotip gender, seperti “perempuan yang memulainya”, atau “dalam hatinya mereka menyukainya”, atau “ini cuma bersenang-senang di tempat kerja.”¹²

Kotak 11. Bukti penelitian tentang pelecehan seksual di Asia

- **Cina:** Sebuah survei yang dilaksanakan oleh Women’s Watch Cina pada 2009 menemukan bahwa 20 persen dari 1.837 responden perempuan yang diwawancarai telah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Para responden merupakan karyawan dari 10 perusahaan di Provinsi Guangdong, Jiangsu dan Hebei serta Beijing. Studi ini melaporkan bahwa hanya 45,6 persen dari para korban tersebut menyelesaikan permasalahan tersebut dengan pelaku dan hanya 34,3 persen melaporkannya ke manajer. Kurang dari 20 persen melaporkannya ke polisi atau mengambil langkah hukum. 51,3 persen dari responden menyatakan pelecehan telah menurunkan efisiensi kerja mereka, sedangkan 47,8 persen menyatakan mereka merasa kesal berangkat kerja, 43 persen menyatakan mereka jadi lebih banyak membuat kesalahan, dan 32,7

11 ILO: “General observation on Convention No. 111”, dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-91, (Jenewa, 2003).

12 Haspels, N.; Kasim, Z.M.; Thomas, C.; McCann, D.: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (ILO, Bangkok dan Jenewa, 2001).

persen mencatat bahwa pelecehan membuat mereka lebih sering membolos. 28 persen responden menyatakan mereka ingin pindah kerja karena pelecehan seksual tersebut.

- **HongKong, Cina:** Sebuah survei yang diterbitkan di HongKong pada 2007 menunjukkan bahwa hampir 25 persen pekerja yang diwawancarai pernah mengalami pelecehan seksual. Sepertiga dari korban adalah laki-laki. 20 persen korban perempuan melaporkan pelecehan tersebut kepada manajer, sedangkan hanya 6,6 persen dari korban laki-laki yang melaporkan penderitaan mereka karena mereka merasa malu menghadapi “cemoohan”.

Sumber: “Survey finds one in five women sexually harassed”, in *Cina Daily*, 4 Mei 2011; ILO: *Sexual harassment at work*, lembar fakta (Jenewa, 2007); ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011), p.27.

3. Dasar-dasar diskriminasi yang dilarang dalam Konvensi No. 111

Konvensi ini meminta negara-negara yang meratifikasi untuk memastikan perlindungan terhadap diskriminasi berdasarkan tujuh dasar, yaitu ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal usul kebangsaan, dan asal usul sosial, selain juga dasar lain yang dilarang dalam legislasi nasional. Pengalaman ILO¹³ memberi pelajaran bahwa dalam banyak kasus diskriminasi tidak hanya terbatas pada satu dasar saja. Misalnya, seorang perempuan muda dari suatu suku di bukit pindah dari daerah pedesaan yang terasing ke ibukota mungkin menghadapi pilihan kerja yang terbatas dan ia harus menghadapi berbagai bentuk diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, asal kebangsaan, asal-usul sosial dan mungkin usia. Hal ini berujung pada lingkaran setan kerugian yang semakin menumpuk.

Ketujuh dasar yang dicakup dalam Konvensi No. 111 dijelaskan secara singkat di bawah ini.

3.1 Jenis kelamin dan gender

Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan jenis kelamin timbul ketika laki-laki dan perempuan memperoleh kesempatan yang tidak setara atau diperlakukan secara berbeda dalam pekerjaan atau jabatan karena adanya persepsi dan prasangka atas peran biologis dan/atau gender sosial dalam masyarakat. Di banyak negara Asia, misalnya, perempuan diberikan tanggung jawab utama untuk merawat keluarga dan melaksanakan pekerjaan rumah tangga dan hal ini dianggap membatasi kinerja pekerjaannya. Pemikiran, harapan dan norma tentang peran, karakter, kemampuan dan tingkah laku laki-laki dan perempuan ada dalam setiap masyarakat dan mereka kemudian membentuk akar penyebab diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Perbedaan obyektif biologis antara perempuan dan laki-laki, yang paling terlihat adalah perbedaan dalam fungsi reproduksi, dapat membenarkan dan kadangkala mensyaratkan perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki. Akan tetapi, diskriminasi pekerjaan terhadap perempuan, dan kadang-kadang laki-laki, seringkali tidak berasal dari fakta obyektif, melainkan berdasarkan asumsi dan pengeneralisasian tentang apa yang dapat dan tidak dapat, apa yang seharusnya dan tidak seharusnya dilakukan oleh setiap jenis kelamin.

Di kebanyakan negara, undang-undangnya melarang diskriminasi langsung berdasarkan jenis kelamin. Pada praktiknya, akan tetapi, perempuan terus mengalami baik bentuk diskriminasi langsung atau yang lebih tersembunyi ketika mereka bekerja di banyak negara. Misalnya, pembedaan dalam bursa kerja

13 See for example, ILO: “Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)”, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-98 (Jenewa, 2009).

berdasarkan **kehamilan atau melahirkan** mendiskriminasi perempuan karena hanya perempuan yang dapat hamil dan melahirkan. Di banyak negara, perempuan seringkali tidak mendapat pekerjaan hanya karena mereka telah menikah atau sedang hamil, atau mereka harus berjanji pada saat rekrutmen atau menandatangani kontrak kerja bahwa mereka tidak akan menikah atau hamil selama jangka waktu yang tidak disebutkan. Jika dilanggar, mereka dianggap telah melanggar kontrak dan terancam akan dipecat seketika. Praktik semacam ini dianggap relatif wajar misalnya di Cina dan Vietnam, walaupun telah dilarang oleh UU ketenagakerjaan.¹⁴ Praktik serupa di tempat kerja juga dilaporkan di Indonesia, Republik Korea dan Thailand. Juga dilaporkan bahwa kaum perempuan karena takut kehilangan pekerjaannya akan melepaskan tunjangan-tunjangan mereka meskipun mereka berhak mendapatkannya. 📖 Lihat juga Bagian 4.1 Kehamilan di bawah.

Selain itu, banyak perempuan menghadapi diskriminasi dalam ketenagakerjaan karena masyarakat menugaskan tanggung jawab keluarga dan rumah tangga hampir secara eksklusif kepada mereka. Sebagai akibatnya, banyak pengusaha yang enggan mempekerjakan mereka karena persepsi bahwa para ibu kurang kompeten dalam pekerjaan dibanding para ayah. Melahirkan dan membesarkan anak, menguntungkan masyarakat secara luas sehingga tanggung jawab dan beban yang termasuk di dalamnya seharusnya dibagi dalam masyarakat, dan tidak untuk diberikan secara eksklusif kepada kaum perempuan. Perbedaan berdasarkan **status sipil atau perkawinan** juga merupakan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin ketika berakibat adanya syarat atau ketentuan yang dipaksakan kepada seseorang dari jenis kelamin tertentu yang tidak dipaksakan kepada seseorang dari jenis kelamin yang lainnya. 📖 Lihat juga Bagian 4.2 Tanggung Jawab Keluarga di bawah.

Satu faktor yang berkontribusi terhadap diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam pekerjaan dan jabatan, dan posisi perempuan yang kurang diuntungkan dalam ketenagakerjaan di Asia adalah adanya **stereotip kuat tentang peran gender** yang melegitimasi diskriminasi terhadap perempuan dalam masyarakat dan bursa kerja. Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) dan Komisi Pemberantasan Diskriminasi terhadap perempuan PBB (CEDAW) telah berulang kali mengingatkan pemerintah negara-negara Asia tentang pentingnya menghilangkan stereotip ini atau untuk memastikan kesetaraan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan dan jabatan.¹⁵

Salah satu manifestasi dari stereotip yang kuat dari peran gender adalah **segregasi jenis kelamin dalam pekerjaan** yang terus membatasi kebebasan memilih dalam pekerjaan dan jabatan baik bagi perempuan maupun laki-laki di bursa tenaga kerja di Asia Timur dan Tenggara. Perempuan tetap berada pada berbagai jabatan tertentu (**segregasi horisontal**) dan seringkali pada tingkat pekerjaan yang lebih rendah daripada laki-laki (**segregasi vertikal**). CEACR dan CEDAW telah mendesak pemerintah di Kamboja, Cina, Indonesia, Singapura dan Vietnam, antara lain, untuk mempercepat usaha mereka dalam memastikan akses bagi perempuan ke pekerjaan dalam jabatan dan industri yang lebih luas. Satu strategi kunci untuk pencapaian tujuan ini adalah memastikan anak-anak perempuan dan perempuan muda memperoleh akses terhadap pilihan pendidikan dan pelatihan yang lebih beragam.¹⁶ CEACR telah pula mendesak pemerintah-pemerintah untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi penggunaan

14 Ministry of Labour, Invalids and Sosial Affairs (MOLISA), Research Center for Female Labour (RCFL) and F. Howell: *Equality, labour and sosial protection for women and men in the formal and informal economy in Vietnam* (Hanoi, ILO, 2003).

15 ILO: "Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) with respect to Japan", in *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2007), CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*: Cambodia (2006), China (2006), Indonesia (2007), Lao PDR (2005), Malaysia (2006), Philippines (2006), Singapore (2007), Thailand (2006) & Vietnam (2007) (Jenewa).

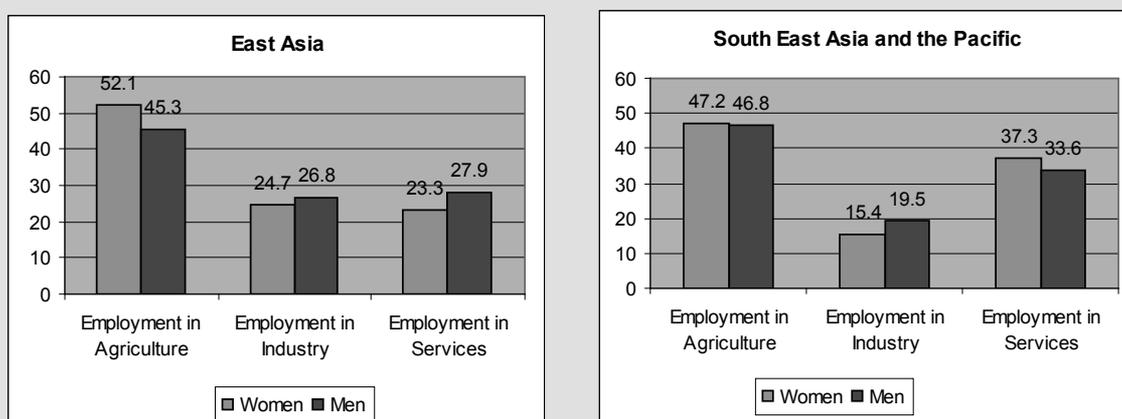
16 ILO: "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Vietnam" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2010); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*: Cambodia (2006), China (2006), Indonesia (2007) and Singapore (2007).

sistem jalur karir ganda di Jepang dan Republik Korea. Sistem jalur karir tersebut, yang mendorong perempuan untuk mengambil jalur administrasi umum dan laki-laki mengambil jalur karir, mengarah pada kesenjangan upah dan rendahnya keberadaan perempuan di posisi manajerial.¹⁷ Lihat juga Bagian 5.1 dan 5.2 di bawah.

Kotak 12. Segregasi pekerjaan - “pekerjaan perempuan” dan “pekerjaan laki-laki”

Melihat tren sektoral keseluruhan di Asia Timur, lebih dari 52 persen perempuan bekerja di pertanian, jauh lebih tinggi dibandingkan data yang serupa bagi laki-laki, dan persentase laki-laki di baik industri dan jasa lebih tinggi dibandingkan perempuan. Di Asia Tenggara, proporsi perempuan dan laki-laki dalam pertanian juga hampir sama, persentase laki-laki dalam industri lebih tinggi dibandingkan perempuan dan sektor jasa adalah penyedia pekerjaan terbesar untuk perempuan dibandingkan untuk laki-laki.

Gambar: Proporsi perempuan dan laki-laki dalam total kesempatan kerja berdasarkan sektor di Asia Timur dan Asia Tenggara dan Pasifik, 2006

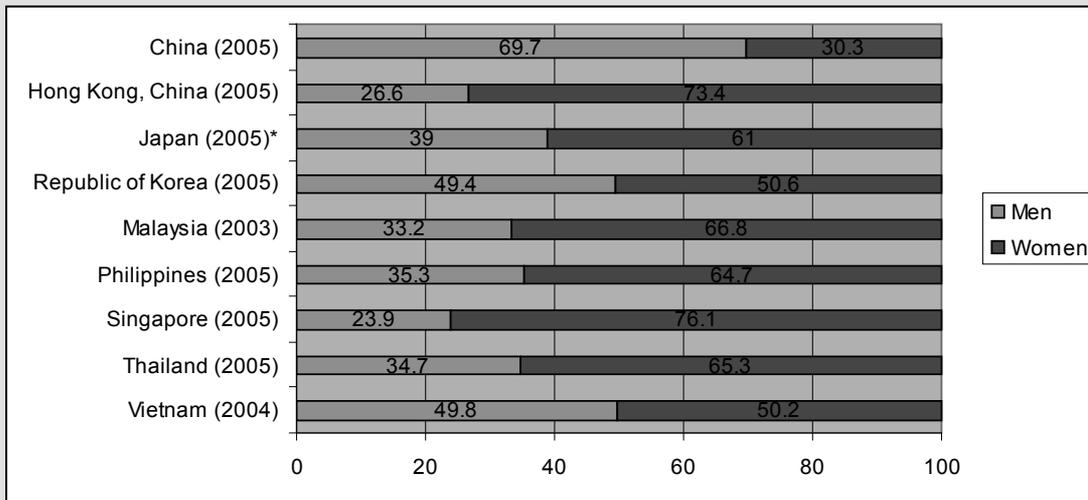


Sumber: ILO: *Global employment trends model*, dalam ILO: *Global employment trends for women: Brief*, ILO, (Jenewa, 2007)

Beralih ke segregasi pekerjaan, di seluruh dunia, bursa kerja tersegregasi cukup besar: sekitar 60 persen dari pekerja non-pertanian di dunia ini berada dalam sebuah pekerjaan di mana setidaknya 80 persen pekerjanya adalah perempuan atau laki-laki. Di Asia Timur dan Asia Tenggara, seperti halnya di sebagian besar belahan dunia lainnya, perempuan terwakili secara berlebihan dalam bidang 5 C— **caring, cashiering, catering, cleaning** dan **clerical (perawatan, kasir, katering, kebersihan dan administrasi)**. Contohnya, data mengenai proporsi laki-laki dan perempuan di antara pekerja administrasi dalam gambar di bawah ini menunjukkan perwakilan perempuan yang terlampaui besar dalam kategori ini di semua negara kecuali Cina Daratan.

17 ILO: “Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) with respect to Japan” in *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2008, 2007, 2005); ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) with respect to Republic of Korea* (Jenewa, 2006, 2004).

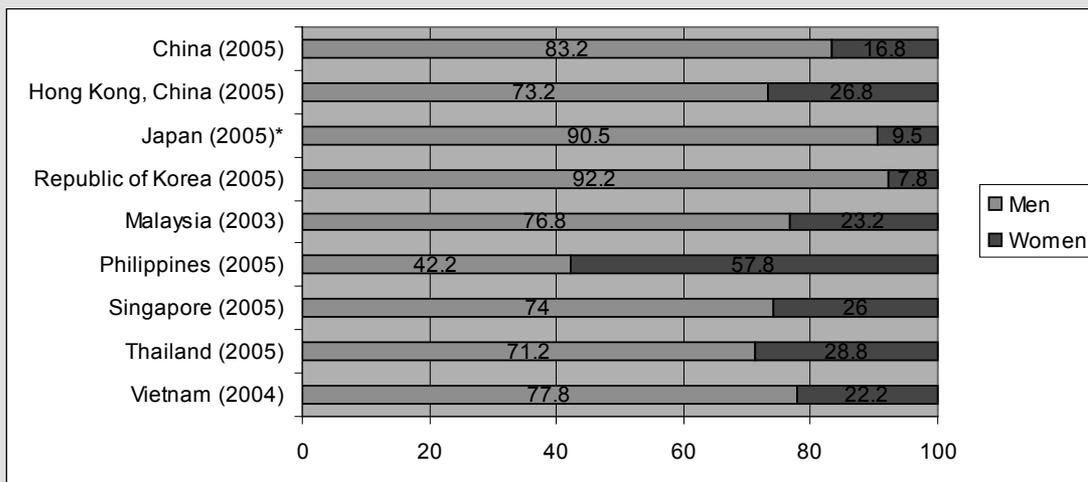
Gambar: Proporsi laki-laki dan perempuan di antara pekerja administratif



*ISCO-68 kategori 3 digunakan sebagai padanan ISCO-88 kategori 4 (semua negara lain didasarkan pada ISCO-88)
 Sumber: N. Haspels & E. Majurin (2008); perhitungan dari ILO, *Laborsta*, Tabel 2C [15 Mei 2007].

Data yang tersedia juga menunjukkan terus berlangsungnya **segregasi vertikal** di bursa kerja Asia. Di Cina, HongKong (Cina), Jepang, Republik Korea, Malaysia, Singapura, Thailand dan Vietnam perempuan terwakili kurang dari 30 persen dari parlemen, pejabat senior dan manajer. Filipina merupakan satu-satunya pengecualian yang signifikan dari pola regional ini dengan jumlah perempuan hampir 60 persen dalam kategori pekerjaan ini. Di Jepang dan Republik Korea, angka ini sangat rendah (di bawah 10 persen).

Gambar: Proporsi laki-laki dan perempuan di antara anggota parlemen, pejabat senior dan manajer



Berdasarkan pada klasifikasi ISCO-68. Kategori 2 digunakan sebagai padanan dari ISCO-88 Kategori 1 (semua Negara lain didasarkan pada ISCO-88) (diakses 15 Mei 2007). Sumber: Perhitungan sendiri dari ILO, *Laborsta*, Tabel 2C dalam N. Haspels; E. Majurin: (Bangkok, ILO, 2008)

Segregasi jenis kelamin dalam pekerjaan dikaitkan dengan diskriminasi upah yang diderita oleh perempuan, yang merupakan hasil dari merendahkan nilai pekerjaan yang secara tradisional didominasi oleh perempuan. **Kesenjangan upah berdasarkan gender**, yaitu perbedaan gaji antara perempuan dan laki-laki, cukup besar di semua bursa kerja Asia dengan Republik Korea menduduki posisi teratas dengan kesenjangan gaji 40 persen pada 2010.¹⁸ Kesenjangan gaji berdasarkan gender tersebut merupakan bentuk nyata dari diskriminasi struktural terhadap perempuan, dan harus ditangani secara progresif sepanjang waktu sebagai suatu kebijakan publik.  Lihat juga Kotak 10. Contoh diskriminasi struktural: diskriminasi upah di atas.

Diskriminasi terhadap perempuan tetap meluas di seluruh bursa kerja di Asia karena mereka terus terkonsentrasi pada pekerjaan-pekerjaan tidak lazim dan informal yang paling rentan. Misalnya, di Jepang dan Republik Korea perempuan senantiasa berlebihan jumlahnya dalam **pekerjaan paruh waktu dan non reguler**, dengan upah jauh lebih rendah dibandingkan para pekerja penuh waktu dan reguler, yang kebanyakan laki-laki.¹⁹ Di Indonesia, perempuan terus mendominasi pekerjaan informal dan pengangguran.²⁰

Selain itu, krisis ekonomi global yang dimulai tahun 2008 dampaknya terhadap perempuan sangatlah berbeda dengan dampaknya terhadap laki-laki. Pekerja perempuan Asia yang paling awal mengalami dampak yang paling serius. Ketidaksetaraan gender yang sudah ada sejak sebelum krisis ini mendasari ketidaksetaraan yang muncul khususnya dari krisis dan juga menjelaskan mengapa perempuanlah yang menanggung beban dari dampaknya – baik dampak gelombang pertama dalam bentuk pengangguran dan setengah pengangguran serta efek kumulatif pada pekerjaan informal, serta dampak gelombang kedua pada dinamika dalam rumah tangga dan strategi dalam menghadapi dampak tersebut. Perempuan di Asia cenderung menjadi ‘angkatan kerja penyangga’ – dalam bursa kerja, di mana mereka diperlakukan sebagai pekerja yang fleksibel dan dapat digantikan, dan dalam rumah tangga sebagai ‘pekerja tambahan’ dan ‘pencari nafkah sekunder’ – namun perempuan sendiri memiliki sedikit penyangga untuk menahan krisis ekonomi dan efektivitas dari penyangga mereka tetaplah tidak memadai.²¹

3.2 Ras dan warna Kulit

Dalam Konvensi No. 111, istilah “ras” ini dilihat dalam makna luas merujuk pada kelompok etnis atau komunitas linguistik atau minoritas yang identitasnya didasarkan pada karakter budaya atau agama atau asal kebangsaan.  Lihat Bagian 3.4 di bawah. Perlindungan terhadap diskriminasi ras meliputi etnis minoritas, terutama penduduk asli dan masyarakat adat, dan minoritas lainnya yang dirugikan berdasarkan ras, termasuk kelompok etnis pendatang.

Dasar ras dan warna kulit biasanya diperhatikan bersama, karena warna kulit merupakan karakter etnis yang paling terlihat yang membedakan manusia. Diskriminasi dalam hal hubungan ketenagakerjaan dan pekerjaan berdasarkan ras dan warna kulit timbul ketika kesempatan kerja atau perlakuan bagi seseorang ditentukan berdasarkan penampilan rasialnya, termasuk warna kulit (jenis kulit). Diskriminasi rasial dapat terjadi terhadap orang-orang yang memiliki kewarga negaraan yang sama tetapi berasal dari kelompok etnis berbeda.

18 OECD: *Gender Brief* (2010)

19 ILO: “Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) with respect to Japan” in *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2008, 2007, 2005); ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) with respect to Republic of Korea* (Jenewa, 2006, 2004).

20 Indonesia, BPS: *Survei Angkatan Kerja* (Jakarta, 2010).

21 ILO; ADB: *Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality* (Bangkok, 2011), hal. 18, 19.

Instrumen ILO lainnya yang mempromosikan kesetaraan kelompok minoritas etnis dan agama dalam hal pekerjaan dan jabatan adalah **Konvensi Masyarakat Hukum Adat**, 1989 (No. 169). Konvensi ini melarang diskriminasi dan memberikan ruang untuk konsultasi dan partisipasi bagi penduduk asli dan masyarakat adat terkait dengan berbagai kebijakan dan program yang dapat mempengaruhi mereka. Konvensi ini juga memberikan kesempatan untuk menikmati hak-hak mendasar, dan membuat kebijakan umum mengenai adat dan tradisi penduduk asli dan masyarakat adat, pekerjaan dan mata pencaharian, pelatihan kejuruan, industri kerajinan tangan dan pedesaan, jaminan sosial dan kesehatan, pendidikan, hak atas tanah, pemanfaatan sumber daya alam yang ada di atas tanah tradisional, dan kontak serta komunikasi lintas batas.

Di Asia Timur dan Tenggara, etnis minoritas dan masyarakat adat seringkali tidak beruntung dalam hal **akses terhadap pendidikan**, yang juga menghambat peluang mereka nantinya dalam memperoleh pekerjaan yang memerlukan kecakapan. Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) dan badan-badan perjanjian PBB telah menyatakan keprihatinan mereka, antara lain, tentang tingkat partisipasi sekolah yang rendah dan akses yang buruk terhadap peluang pelatihan kerja di daerah-daerah etnis minoritas di banyak negara Asia dan kurangnya peluang bagi anak-anak etnis minoritas dan masyarakat adat untuk mendapatkan pengajaran dalam bahasa asli mereka. Oleh karena tingkat pendidikan yang rendah serta prasangka yang terus-menerus, orang-orang yang berasal dari etnis minoritas dan masyarakat adat seringkali juga menghadapi diskriminasi dalam hal **akses terhadap pekerjaan**, dan terkonsentrasi dalam sektor informal, pekerjaan lepas (*casual worker*), dan dalam pekerjaan yang kotor, berbahaya dan merendahkan dengan jaminan sosial yang buruk.²²

Diskriminasi terhadap etnis minoritas dan masyarakat adat dalam hal **akses terhadap pekerjaan** seringkali bermanifestasi dalam bentuk rendahnya pengakuan dan dukungan terhadap pekerjaan tradisional mereka. CEACR dan badan-badan perjanjian PBB telah menyatakan keprihatinan mereka, antara lain, tentang akses yang buruk terhadap tanah dan sumber-sumber untuk memastikan pekerjaan tradisional masyarakat adat di Kamboja dan dampak penambangan dan perkebunan kelapa sawit terhadap mata pencaharian masyarakat adat di Filipina dan Indonesia. Keprihatinan lebih jauh adalah mengenai transmigrasi kelompok etnis lainnya ke daerah yang secara tradisional dihuni oleh masyarakat adat di Indonesia, dan dampaknya terhadap hubungan pekerjaan publik dan pekerjaan tradisional masyarakat adat.²³  Lihat juga Bagian 5.3 Akses terhadap Pekerjaan di bawah.

Secara global, penduduk asli dan masyarakat adat tidak terwakili secara proporsional dalam kelompok kaum miskin. Jumlah mereka lebih dari 1 persen dari kaum miskin dunia, walaupun mereka merupakan 5 persen dari keseluruhan populasi dunia.²⁴ Hal yang hampir sama terjadi di Asia Timur dan Tenggara, kemiskinan kaum minoritas dan penduduk asli di banyak negara Asia telah meningkatkan keprihatinan tentang diskriminasi *de facto* terhadap orang-orang dan kelompok ini.²⁵

22 ILO: "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)" tentang Indonesia (2008), Indonesia (2007) & Vietnam (2010) in *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa); ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) tentang Kamboja (2010), Cina (2010) & Filipina (2009)* (Jenewa); CERD: *Concluding comments of the Committee on Elimination of Racial Discrimination: Cambodia (2010), Cina (2001), Japan (2010), Lao PDR (2005) & Philippines (2009)* (Jenewa); CESCR: *Concluding comments of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Japan* (Jenewa, 2001).

23 ILO: "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)" with respect to Indonesia (2008) & Indonesia (2007) in *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa); ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Cambodia (2010) & Philippines (2009)* (Jenewa); CERD: *Concluding comments of the Committee on Elimination of Racial Discrimination: Cambodia (2010) & Philippines (2009)* (Jenewa).

24 ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007)

25 CERD: *Concluding comments of the Committee on Elimination of Racial Discrimination: Lao PDR* (Jenewa, 2005).

Kotak 13. Pengakuan masyarakat adat - Indonesia

Di Indonesia, UU No. 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis diperkenalkan untuk menentukan dan menghapus diskriminasi ras dan etnis terkait hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya. UU ini menegaskan beberapa kewajiban pemerintah pusat dan daerah terkait upaya perlindungan dan penghapusan diskriminasi ras dan etnis secara efektif. Namun, UU tersebut tidak mengidentifikasi masyarakat adat sebagai sebuah kelompok spesifik.

Isu tentang definisi *indigenous people* (masyarakat adat) masih terus menjadi hal yang sensitif di Indonesia dan belum sepenuhnya diselesaikan. Instruksi Presiden No. 26 Tahun 1998 menginstruksikan penghentian pemakaian istilah “pribumi” dan “non-pribumi” dalam dokumen-dokumen resmi. Berbagai definisi yang berbeda telah digunakan dalam berbagai dokumen resmi:

- Amandemen kedua dari UUD mengidentifikasi *indigenous peoples* sebagai “masyarakat hukum adat” dan sebagai “masyarakat tradisional”.
- Tap MPR tentang *Pembaruan Agraria dan Pengelolaan Sumber Daya Alam* (Tap No. IX/MPR/2001) juga menyatakan *indigenous peoples* dengan “masyarakat tradisional”.
- Keputusan Presiden No. 111/1999 dan Keputusan Menteri Sosial No. 06/PEGHUK/2002 mendefinisikan *indigenous communities* sebagai “komunitas adat terpencil”: “kelompok sosial budaya yang bersifat lokal dan terpencar serta kurang atau belum terlibat dalam jaringan dan pelayanan baik sosial, ekonomi, maupun politik.”
- UU tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau Kecil (2007) memasukkan definisi yang dibuat oleh AMAN (Aliansi Masyarakat Adat Nusantara – organisasi payung kaum masyarakat adat): “*sekelompok masyarakat yang hidup di tanah leluhur mereka selama bergenerasi-generasi, berdaulat atas tanah dan kekayaan alamnya, serta mengatur dan mengurus masyarakatnya dengan menggunakan hukum adat dan lembaga adat yang mempertahankan keberlanjutan mata pencahariaan mereka.*”

Definisi dari AMAN ini sebagian besar terinspirasi dari dan didasarkan pada definisi yang diberikan Konvensi ILO mengenai Masyarakat Adat, 1989 (No. 169). Definisi ini telah diterima oleh beberapa lembaga dan otoritas nasional, misalnya Kementerian Perikanan dan Komisi Nasional HAM. Contoh itu menunjukkan bahwa pernyataan cakupan Konvensi No. 169 memiliki dampak yang melampaui teritori suatu negara yang telah meratifikasi Konvensi tersebut.

Komite Penghapusan Diskriminasi Ras (CERD) mencatat dengan penuh keprihatinan bahwa hukum Indonesia mengakui keberadaan masyarakat adat di wilayah negaranya, hanya “selama mereka tetap ada” Definisi dalam hukum Indonesia tidak menyediakan pengaman ataupun jaminan penghargaan terhadap identifikasi diri dalam penentuan siapa itu masyarakat adat. Interpretasi pemerintah saat ini terhadap pasal 18B dari UUD-nya juga memungkinkan hak-hak masyarakat adat untuk dikompromikan atas nama kepentingan modernisasi dan pembangunan ekonomi dan sosial.

Sumber: ILO: *Indigenous & tribal peoples' rights in practice* (Jenewa, 2009); J. Henriksen: *Key principles in implementing ILO Convention No. 169* (Jenewa, ILO, 2008).

3.3 Asal-usul sosial²⁶

Diskriminasi berdasarkan ‘asal-usul sosial’ timbul ketika seseorang dinafikan dari pekerjaan atau akses terhadap kegiatan ekonomi tertentu atau hanya diberikan jenis pekerjaan tertentu karena ia termasuk kedalam apa yang dikenal secara luas sebagai “kelas” dalam masyarakat atau kelompok dengan karakter sosial yang didefinisikan secara jelas. Diskriminasi ini bisa berdasarkan status sosio-ekonomi (termasuk hak-hak yang dikaitkan padanya), kategori pekerjaan-sosial, dakwaan kejahatan, kasta, dan termasuk, pendaftaran rumah tangga jika ada hak-hak istimewa yang terkait dengan pendaftaran ini.

Asal-usul sosial dapat dilihat terutama dalam bentuk mobilitas sosial, yang didefinisikan sebagai kemungkinan bagi seorang individu untuk berpindah dari satu kelas atau kategori sosial menuju kelas lainnya.²⁷ Dengan demikian, maka prasangka dan praktik melembaga berdasarkan asal-usul sosial membatasi mobilitas sosial orang-orang tertentu.²⁸

Kotak 14. Diskriminasi atas dasar asal-usul sosial – Asia

Burakumin, Jepang: Situasi Burakumin, suatu kelompok sosial minoritas Jepang, secara etnis dan linguistik tidak dapat dibedakan dari orang-orang Jepang lainnya, mewakili suatu contoh diskriminasi di Jepang berdasarkan kategori sosial terkait pekerjaan (*socio-occupational*). Kelompok Burakumin menghadapi diskriminasi di Jepang karena adanya asosiasi dengan suatu pekerjaan yang dulu dianggap tidak murni, seperti menjagal ternak atau menyamak kulit. Secara khusus, mereka sering menghadapi kesulitan dalam menemukan pasangan untuk menikah atau pekerjaan.

Pekerja Migran Pedesaan di Cina dan Vietnam: Di negara-negara ini, tempat tinggal seseorang merupakan faktor penentu yang dominan untuk dapat menerima manfaat dan kesempatan, termasuk dalam pekerjaan dan jabatan. Penduduk desa hanya memiliki sedikit hak dibanding penduduk kota. Di Cina, sistem pendaftaran penduduk *hukou*, yang mengaitkan orang dengan tempat tinggal tertentu dan telah berlaku sejak 1958, telah secara perlahan ditinggalkan sejak 1980-an, untuk memenuhi permintaan yang terus meningkat dari industri di berbagai kota besar. Sementara perpindahan bebas telah dimungkinkan terlepas dari *hukou* mana asal mereka, tetap saja merupakan hal yang sulit bagi migran dari pedesaan untuk memperoleh suatu *hukou* perkotaan.

Saat ini diperkirakan ada sekitar 150 juta pekerja migran pedesaan yang terdampar di kota-kota di Cina. Dengan status sosial yang mereka miliki, pekerja migran mengalami diskriminasi yang telah melembaga. Di beberapa kota, pihak otoritas menolak akses bagi mereka untuk beberapa jenis pekerjaan tertentu (yang lebih baik jenisnya) yang disimpan untuk para penduduk permanen. Pekerja migran dari pedesaan biasanya mengandalkan jaringan informal (95 persen mendapatkan pekerjaan dari teman atau oleh mereka sendiri) dan berakhir dengan pekerjaan sektor informal, berupah rendah, pekerjaan rendah yang ditolak oleh para pekerja kota. Pada Januari 2008, UU Promosi Ketenagakerjaan yang diberlakukan merupakan pelarangan pertama kali di Cina terhadap diskriminasi atas pekerja migran pedesaan, tetapi pada praktiknya para pekerja migran pedesaan tersebut terus menghadapi kesulitan dalam bursa kerja di perkotaan.

Vietnam mengimpor sistem pendaftaran rumah tangga (yang disebut *ho khau* dalam bahasa Vietnam) dari Cina pada pertengahan tahun 1950-an, dan diperluas secara formal ke seluruh penjuru negeri pada tahun 1960. *Ho khau* ini dikembangkan sebagai sarana manajemen bagi pemerintah untuk mengatur perpindahan penduduk secara geografis, dan ini masih tetap menjadi prasyarat untuk mengakses pekerjaan layak,

26 ILO: “Equality in employment and occupation, General survei”, dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-75 (Jenewa, 1988), p. 53.

27 ILO: “Special survei on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111”, dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-83 (Jenewa, 1996).

28 ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007).

kepemilikan rumah dan layanan sosial yang penting. Data yang diperoleh dari Survei Dampak Migrasi tahun 2008 bahwa sebagian besar pendatang (94 persen) melakukan pekerjaan yang berbahaya dan bersifat sementara di sektor informal, terutama di sektor pekerjaan yang disebut 3D (kotor, berbahaya dan sulit). Hampir 70 persen pekerja pendatang yang diwawancarai pernah ditolak oleh majikan di sektor formal karena mereka belum memiliki *bo kbau* di kota ini.

Diskriminasi Berbasis Kasta, Asia Selatan: Kekerasan, diskriminasi dan segregasi, karena tuduhan “ketidakmurnian” atau inferioritas mereka, merupakan pengalaman sehari-hari jutaan laki-laki dan perempuan di beberapa wilayah dunia. Diskriminasi yang berakar dari kasta atau sistem stratifikasi sosial kaku yang mirip seperti itu telah dilakukan di Afrika, Asia dan Timur Tengah, tetapi praktik yang paling banyak terjadi di Asia Selatan, terutama di India dan Nepal. Walaupun dilarang oleh hukum, yang melarang praktik “tidak tersentuh”, kasta tetap menjadi faktor dominan dalam menentukan status ekonomi dan sosial laki-laki dan perempuan Dalit diseluruh sub-wilayah.

Diskriminasi berbasis kasta membatasi kaum Dalit dalam pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kasta mereka, seringkali melibatkan tugas-tugas rendah seperti “memulung” atau membuang bangkai hewan. Dalit pada umumnya tidak diterima untuk pekerjaan yang melibatkan kontak dengan air atau makanan untuk kaum non-Dalit atau memasuki wilayah tempat tinggal non-Dalit. Dengan demikian mereka dikeluarkan dari berbagai kesempatan kerja di bidang produksi, pemrosesan atau penjualan makanan, pekerjaan rumah tangga dan penyediaan jasa di sektor swasta atau publik (misalnya menjadi pembantu di kantor). Terbatasnya akses terhadap pendidikan, pelatihan dan berbagai sumber, seperti tanah dan kredit, menghambat lebih lanjut kesetaraan kesempatan bagi mereka dalam akses terhadap pekerjaan yang tidak berbasis kasta dan pekerjaan yang layak.

Kebijakan dan hukum sudah ada, tetapi kurang penegakan dan penerapannya atau seringkali tidak memuaskan. Langkah-langkah tindakan afirmatif telah membantu sejumlah kecil kaum Dalit dalam memperoleh pekerjaan formal, tetapi gagal untuk mencapai kemajuan lebih merata dalam menyediakan kesetaraan kesempatan bagi semua. Pendekatan pembangunan untuk meningkatkan seluruh kaum Dalit masih belum mencukupi, jika penyebab struktural yang mendasarinya dan hambatan kasta tidak ditangani secara bersamaan. Rencana Lima Tahun 2007-2012 mencakup langkah-langkah untuk menghapuskan diskriminasi lebih jauh lagi terhadap kaum Dalit, termasuk perundang-undangan baru dan langkah aksi afirmatif

Sumber: ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011); ILO: *Equality and non-discrimination at work in Cina, Training manual, Module 4: Promoting equality at work for rural migrant workers in Cina* (Beijing, 2010); ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007); *Buraku discrimination*, <http://imadr.org/sayama/buraku.html> (accessed 30 Nov. 2010); Duong L.B. et al.: *Sosial protection for rural-urban migrants in Vietnam: Current situation, challenges and opportunities*, Center for Sosial Protection, Laporan Penelitian CSP 08 Januari 2011 (Sussex, 2011).

3.4 Asal kebangsaan²⁹

Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan asal kebangsaan atau asal muasal meliputi pembedaan yang dibuat berdasarkan asal seseorang dari negara lain, tempat lahir atau keturunan. Diskriminasi berdasarkan asal kebangsaan juga meliputi kelompok etnis nasional dan linguistik minoritas dan kelompok etnis imigran. Pembedaan yang dibuat antara penduduk dengan asal-usul lokal dan penduduk dengan kelahiran di atau asal dari negara lain merupakan contoh yang paling nyata.³⁰

²⁹ Ibid. p. 32.

³⁰ Untuk contoh, lihat ILO: “Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) mengenai Prancis dan Belanda” dalam *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2008); ILO: “Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) tentang Prancis dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2006).

3.5 Agama

Diskriminasi berbasis agama meliputi tindakan dan tingkah laku tidak toleransi terhadap orang yang menganut agama atau keyakinan tertentu, atau yang tidak menganut agama tertentu. Hal ini terkait dengan hak seseorang untuk melakukan keyakinannya dan berlaku sesuai dengan keyakinannya tersebut. Persyaratan suatu pekerjaan, mata pencaharian atau perdagangan dalam situasi tertentu mungkin menghambat kebebasan melakukan praktik agama. Hal ini terjadi dalam kasus-kasus di mana suatu agama melarang bekerja pada hari yang telah ditetapkan secara berbeda oleh undang-undang atau praktik suatu kantor, atau dalam kasus di mana pelaksanaan suatu agama memerlukan jenis pakaian khusus. Suatu hambatan juga dapat timbul dalam hal pengambilan sumpah ketika mengambil pekerjaan, posisi atau jenis hubungan pekerjaan tertentu.

Kotak 15. Islam dan kesetaraan gender

Banyak negara dengan populasi muslim yang besar memiliki dua sistem hukum, di mana hukum Islam diterapkan bersama dengan sistem hukum negara sekular. Di Asia Timur dan Tenggara, syariah Islam diterapkan di Indonesia, Malaysia dan Singapura.

Kelompok perempuan di negara Islam dan lainnya telah menunjukkan bahwa hukum Islam seringkali dapat membatasi kemungkinan untuk menikmati hak yang setara bagi perempuan muslim. Misalnya, di Malaysia pada tahun 2001 ketika jenis kelamin ditambahkan sebagai dasar diskriminasi yang dilarang dalam UUD, the *Sisters in Islam* (SIS) mencatat bahwa mereka “prihatin dengan penggunaan agama yang telah menguatkan diskriminasi terhadap perempuan muslim dan membuat mereka tidak dapat menikmati peningkatan aspek-aspek hak yang diberikan pada sejawat mereka yang non-muslim.”

Komisi Pemberantasan Diskriminasi terhadap perempuan PBB (CEDAW) juga telah mencatat dengan keprihatinan adanya ketidakkonsistenan antara hukum sekular dan hukum Islam mengenai hak-hak perempuan. Dalam komentarnya baru-baru ini, badan itu telah mendesak pemerintah Indonesia, Malaysia dan Singapura untuk memastikan bahwa konflik apapun antara hukum sekular dan hukum Islam terkait hak perempuan terhadap kesetaraan dan non-diskriminasi harus diselesaikan dengan mematuhi sepenuhnya Konvensi Pemberantasan Diskriminasi terhadap Perempuan, yang telah diratifikasi oleh negara pada tahun 1984, 1995 dan 1995 secara berturut-turut. Mengenai Indonesia dan Malaysia, CEDAW juga telah mendesak pemerintah untuk menyelaraskan penerapan hukum syariah di seluruh negeri dan untuk membatalkan hukum lokal yang mendiskriminasi perempuan dengan basis agama.

Sumber: Sisters in Islam: *Equal rights amendment*, Press Statement, 24 July 2001, <http://www.sistersinislam.org.my> [18 Jan.2011]; CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*: Indonesia (2007), Malaysia (2006) & Singapore (2007).

Kotak 16. Diskriminasi agama di Laos dalam hal akses terhadap partai politik dan layanan publik

Menurut Pelapor Khusus mengenai Kebebasan Beragama dan Kepercayaan dari Komisi Tinggi PBB untuk HAM, kaum minoritas agama di Republik Demokratik Rakyat Laos dihambat untuk bergabung dengan partai politik satu-satunya di negara tersebut.

Orang-orang Kristen yang ingin bergabung dengan partai politik ini diminta untuk menandatangani deklarasi bahwa mereka meninggalkan keyakinan mereka. Menurut si Pelapor Khusus, praktik tersebut menempatkan “atap kaca pada akses dan peningkatan layanan publik bagi kaum minoritas agama dan partisipasi mereka secara efektif dalam pengambilan keputusan”.

Sumber: Special Rapporteur on Freedom of Religion and Belief, A/HRC/13/40/Add.4, 2010; ILO: *Equality at Work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011), hal.41.

Kotak 17. KTP Agama di Indonesia

Pada tanggal 9 Desember 2006, Dewan Perwakilan Rakyat di Indonesia mengesahkan UU pendaftaran penduduk yang mengharuskan warga negara memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang menyebutkan salah satu dari keenam agama (Islam, Buddha, Hindu, Katolik, Protestan dan Konghuchu) yang diakui dan dilindungi negara. UU ini menganggap ilegal upaya “memublikasikan, merekomendasikan atau menggalang dukungan masyarakat” bagi agama-agama lain atau versi-versi kepercayaan non-ortodoks. UU ini tidak membolehkan pendaftaran agama lain di KTP. Pemeluk agama yang tidak diakui pemerintah ini biasanya tidak boleh mendapatkan KTP kecuali jika mereka mengaku sebagai pemeluk salah satu agama yang diakui tersebut.

Pada praktiknya, hal ini membatasi pemeluk agama yang tidak diakui tersebut seperti: Animis, Baha'is, Sikh dan pemeluk agama minoritas lain dalam mendaftarkan pernikahan atau kelahiran anak mereka, karena KTP sah diperlukan untuk hal-hal tersebut di atas (meskipun ada peraturan bulan Juni 2007 tentang pernikahan dan cacatan sipil). Biasanya pasangan yang tidak dapat mendaftarkan pernikahan mereka atau kelahiran anak mereka sesuai kepercayaan mereka, akan mengganti agama mereka ke salah satu agama yang diakui atau mengaku bahwa mereka menganut salah satu agama tersebut. Mereka yang memilih untuk tidak mendaftarkan pernikahan atau kelahiran anak mereka akan menghadapi masalah di masa mendatang karena anak yang tidak memiliki akta lahir tidak dapat mendaftarkan diri di sekolah dan mungkin tidak berhak memperoleh beasiswa; dan mereka yang tidak punya akta lahir tidak layak mengisi jabatan di pemerintah.

Sumber: US State Department: *International religious freedom report*, Indonesia, (2010).

3.6 Pendapat politik

Konvensi No. 111 melindungi orang-orang yang memiliki pendapat politik. Pendapat politik memegang peran penting untuk menggerakkan keadilan sosial lebih maju. Ekspresi dan demonstrasi suatu pendapat politik, dengan demikian, dilindungi oleh Konvensi No. 111. Baik individu maupun organisasi berhak untuk mengekspresikan dan mendemonstrasikan pendapat politik mereka.

Perlindungan ini tidak terbatas pada perbedaan pendapat dalam kerangka kerja dari prinsip-prinsip yang telah ditetapkan, tetapi juga meliputi doktrin yang ditujukan untuk perubahan mendasar suatu lembaga negara, sepanjang penggunaan doktrin tersebut tidak melibatkan penggunaan atau advokasi metode kekerasan untuk mencapai hasil.

Secara umum, baik anggota partai politik ataupun bukan anggota tidak boleh menjadi dasar diskriminasi terhadap pelamar pekerjaan atau karyawan. Akan tetapi, dalam situasi yang dikecualikan, diskriminasi berbasis pendapat politik dapat diizinkan jika ada bukti yang meyakinkan bahwa hal ini terkait dengan perlindungan.  Lihat Bagian 6.2 untuk informasi lebih lanjut.

Kotak 18. Diskriminasi politik dan anti serikat di Fiji

Pada tahun 2010, Komite Kebebasan Berserikat (CFA) menangani sebuah kasus tentang pemecatan oleh pemerintah pada 2008 terhadap seorang kepala sekolah yang juga merupakan Presiden Asosiasi Guru Fiji (FTA). Sebagai tanggapan atas pidatonya yang mendukung peluncuran Gerakan Pro Demokrasi, yang disampaikan di kantor FTA oleh kepala sekolah tersebut dalam kapasitasnya sebagai Presiden FTA, pemerintah memutuskan kontrak kerjanya dan menuntut dengan tiga dakwaan karena melanggar kode perilaku Pegawai Negeri Fiji di bawah UU Pelayanan Publik. Pemerintah berargumentasi bahwa pemecatan tersebut diperlukan karena kode perilaku tersebut mengatur bahwa partisipasi politik tidak diperbolehkan kecuali Menteri Pelayanan Publik memberi persetujuan. Namun, dalam keputusannya CFA mencatat bahwa pekerja dan pejabat serikat pekerja punya hak atas perlindungan dari UU yang berbau diskriminasi dan anti serikat, termasuk pemecatan, penurunan pangkat, pemindahan, dan langkah-langkah pra-pengadilan lainnya.

Di samping itu, Komite tersebut mencatat bahwa pejabat serikat pekerja seharusnya dilindungi dari pemecatan demi melindungi hak organisasi pekerja untuk memilih para wakil mereka dengan kebebasan penuh. Komite ini menyimpulkan secara luas bahwa organisasi serikat pekerja tidak boleh dilarang berpolitik, karena terdapat persimpangan antara kepentingan serikat pekerja dan kebijakan pemerintah, sedangkan hak kebebasan berekspresi seharusnya dijamin agar organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan kebebasan berserikat. Karena pemerintah bertugas mencegah diskriminasi anti serikat, dan sang kepala sekolah menyampaikan pandangannya yang termasuk dalam yang dijamin dalam pelaksanaan kebebasan berserikat, Komite memerintahkan pemerintah untuk mengembalikan posisi sang kepala sekolah.

Sumber: ILO: 358th Report of the Committee on Freedom of Association, Governing Body, 309th Session, Nov. 2010, GB.309/8, paras 523–558; ILO: *Equality at Work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011), hal.41.

Kotak 19. Diskriminasi atas dasar pendapat politik di Indonesia

Selama beberapa tahun, Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEARC) berupaya memperoleh klarifikasi dari pemerintah Indonesia tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menyebutkan bahwa PNS akan dipecat bila menjadi anggota dan/atau pemimpin partai politik. Demikian pula dengan Peraturan Pemerintah yang menegaskan hal yang sama terkait pemecatan PNS. Pemerintah Indonesia membenarkan larangan PNS menjadi atau akan menjadi anggota partai politik karena perlunya PNS bersikap netral, adil dan bebas dari kegiatan politik.

UU baru tentang Partai Politik (No. 2 Tahun 2008) menyatakan bahwa warga negara Indonesia yang berusia 17 tahun atau lebih dapat menjadi anggota partai politik, dan keanggotaan dalam partai politik ini bersifat sukarela, terbuka dan non-diskriminatif bagi warga negara Indonesia (Pasal 14). CEARC mendapati bahwa menurut Konvensi No. 111, perlindungan terhadap diskriminasi atas dasar pendapat politik juga mencakup keanggotaan dalam organisasi atau partai politik (lihat paragraf 57 Survei Umum Tahun 1988 tentang Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan). Walaupun mungkin diperlukan adanya netralitas politik dari pegawai pemerintah di tingkat senior yang terkait langsung dengan pelaksanaan kebijakan pemerintah, namun larangan tegas terhadap semua anggota PNS adalah tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada di Konvensi No. 111.

Sumber: ILO: CEARC – Individual Observation Concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) Indonesia (ratifikasi:1999), 2011 (ILOLEX No.062011IDN111).

4. Dasar-dasar lain yang dilarang berdasarkan standar ketenagakerjaan nasional dan internasional.

Beberapa dasar umum lainnya untuk diskriminasi dalam pekerjaan mencakup: usia, kehamilan, tanggung jawab keluarga atau status keluarga, kesehatan, disabilitas dan penyakit infeksi seperti HIV dan AIDS dan Hepatitis B atau asal genetik dan status, kebangsaan, orientasi seksual, budaya, bahasa, kelahiran, nama dan penampilan fisik. Berbagai negara semakin menanggapi alasan tambahan ini di dalam legislasi nasional.

4.1 Kehamilan

Perempuan sering mengalami diskriminasi pekerjaan berdasarkan (potensi) kehamilan dan status pernikahan. Di banyak negara, perempuan tidak dapat memperoleh pekerjaan jika mereka berada pada usia mampu melahirkan anak. Atau ketika dalam proses rekrutmen mereka harus berjanji bahwa mereka tidak akan menikah atau hamil atau akan menghadapi risiko pemecatan dengan segera. Sangat umum terjadi di mana perempuan menghadapi pemecatan karena kehamilan atau pernikahan, atau mereka tidak mengambil tunjangan kehamilan karena mereka takut kehilangan pekerjaan, walaupun sesungguhnya mereka berhak atas tunjangan ini.

Konvensi No. 111 tidak secara langsung melarang diskriminasi atas dasar kehamilan. Akan tetapi, karena hanya kaum perempuan yang terkena imbasnya, diskriminasi langsung akibat kehamilan dapat dianggap sebagai diskriminasi tak langsung berdasarkan jenis kelamin. Namun, dikarenakan hanya perempuan yang bisa hamil, maka yurisprudensi Pengadilan Eropa mengakui bahwa perlakuan yang merendahkan terhadap persalinan dan menyusui dianggap sebagai diskriminasi langsung.³¹

Proteksi pekerjaan selama masa kehamilan dijamin dalam **Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183)**, yang melarang pemecatan perempuan selama masa kehamilan, masa cuti melahirkan, atau periode ketika ia kembali bekerja, kecuali dengan alasan-alasan yang tidak terkait dengan kehamilannya, melahirkan atau menyusui. Perempuan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan harus mendapatkan posisinya kembali atau posisi lain yang setingkat dan memperoleh tingkat bayaran yang sama.

Kotak 20. Diskriminasi atas dasar kehamilan – Asia

Pemecatan perempuan ketika sedang masa kehamilan atau cuti melahirkan dilarang di kebanyakan negara di Asia, antara lain:

- Di **Cina**, bagian 42 (3) dari UU Kontrak Tenaga Kerja melarang pemutusan kontrak kerja terhadap pekerja perempuan ketika mereka hamil, masa pasca melahirkan dan menyusui.
- Di **Indonesia**, Peraturan Menteri No. PER/03/MEN/1989 terkait dengan pemutusan hubungan kerja melarang pemecatan atas “pasangan yang menikah” sehubungan dengan kehamilan atau melahirkan. Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) sudah mendesak pemerintah untuk memperbaiki peraturan itu untuk dapat mencakup semua perempuan terlepas dari status perkawinan mereka.

31 ILO: “Labour inspection and gender equality - Module 13” dalam *Training curriculum on building modern and effective labour inspection systems* (Turin, Pusat Pelatihan Internasional ILO, 2011).

- Di **Vietnam**, bagian 111 (3) dari Kitab Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan melarang pemecatan karyawan perempuan karena alasan pernikahan, kehamilan, mengambil cuti hamil, atau membesarkan anak di bawah usia 12 tahun.

Akan tetapi, pada praktiknya kaum perempuan terus menghadapi diskriminasi karena kehamilan di bursa kerja Asia. Beberapa hasil kajian terakhir di negara-negara Asia menunjukkan bahwa,

- Di **Cina**, suatu kajian akhir yang dilakukan oleh ACWF menunjukkan bahwa diskriminasi karena kehamilan dan status keluarga merupakan hal yang lumrah: menurut kajian, 21 persen perempuan berasal dari pedesaan yang bekerja di kota dipecat setelah mereka mengalami kehamilan atau memiliki anak.
- Di **Republik Korea**, suatu jajak pendapat yang dilakukan oleh portal pekerjaan Incruit menunjukkan bahwa sepertiga dari pekerja perempuan yang hamil memutuskan untuk tidak mengambil cuti melahirkan karena takut akan diskriminasi dan 7 persen diminta untuk mengundurkan diri setelah mereka mengambil tunjangan cuti hamil.
- Tren yang mirip terkait dengan keputusan sukarela atau tidak sukarela untuk tidak menggunakan tunjangan dan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja karena kehamilan juga dilaporkan dari **Singapura**, di mana Kementerian Ketenagakerjaan menerima 72 kasus yang terkait dengan kehamilan dan pemecatan yang terkait dengannya di tahun 2007, kebanyakan timbul di perusahaan berskala kecil dan menengah (UKM).

Sumber: ILO: "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)" with respect to Indonesia (2008) & Vietnam (2010) in *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa); ILO Committee on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Cina* (Jenewa, 2010); "Cina improves women's employment", dalam *Xinhua* (Cina, 7 Mei 2007); T. Chang: "Employers' support for female workers key to higher birthrate", dalam *Yonhap News* (Republik Korea, 10 Mei 2007); N. D. Suhaimi: "Expecting a baby? Expect to be fired", dalam *The Straits Times* (Singapura, 5 Agustus 2008).

4.2 Tanggung jawab keluarga

Manakala kehamilan merupakan jenis tanggung jawab keluarga yang diharapkan dapat dilakukan oleh pekerja perempuan selaras dengan pekerjaan mereka, masih ada lebih banyak lagi jenis tanggung jawab keluarga yang dapat mempengaruhi kemampuan para pekerja perempuan dan laki-laki dalam rangka mempersiapkan diri untuk, memasuki, berperan serta meningkatkan diri dalam pekerjaan atau kegiatan ekonomi lainnya. Konvensi No. 111 tidak secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan tanggung jawab keluarga. Akan tetapi diskriminasi langsung yang terjadi akibat tanggung jawab keluarga yang sesungguhnya atau yang dapat timbul di masa yang akan datang merupakan hal yang sangat umum terjadi dalam praktik-praktik ketenagakerjaan, dan pada umumnya memberi dampak pada kaum perempuan, walaupun juga semakin meningkat dampaknya terhadap kaum pria.

Karena alasan inilah, **Konvensi untuk Para Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981** (No. 156) meminta negara-negara untuk "menjadikannya sebagai suatu tujuan kebijakan nasional agar semua orang yang memiliki tanggung jawab keluarga yang berada dalam atau ingin memiliki suatu hubungan ketenagakerjaan untuk dapat menggunakan hak mereka tanpa khawatir akan terkena diskriminasi dan, sampai sejauh mungkin, tidak terkena konflik antara pekerjaan mereka dan tanggung jawab keluarga yang mereka miliki." "Tanggung jawab keluarga" didefinisikan sebagai tanggung jawab terhadap anak-anak atau anggota keluarga lain atau keluarga dekat yang menjadi tanggungan yang memerlukan perawatan dan dukungan. Berbagai negara dapat menentukan sendiri yang mana yang dapat dianggap sebagai "keluarga dekat." Di Asia Timur dan Tenggara, **Konvensi untuk Para Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga** (No. 156) sudah diratifikasi oleh Jepang (1995) dan Korea (2001).

Negara-negara di Asia Timur dan Tenggara memiliki tipe sistem keluarga yang berbeda-beda dan dengan demikian maka tantangan yang dihadapi para pekerja dengan tanggung jawab keluarga juga berbeda. Misalnya, Badan-badan Perjanjian telah memperhatikan dengan rasa prihatin bahwa menurunnya tingkat fertilitas di Republik Korea bisa jadi merupakan refleksi akan kesulitan yang dihadapi para pekerja perempuan dalam menyelaraskan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka.³² Perkembangan positif dalam menangani tantangan-tantangan seperti ini termasuk, antara lain, revisi UU Cuti Mengurus Anak dan Mengurus Keluarga tahun 2010 di Jepang, yang mengizinkan seorang ayah untuk mengambil cuti di dua kesempatan yang berbeda setelah kelahiran anaknya. Pemberi kerja juga diperbolehkan memperpendek jam kerja seorang karyawan bila diminta, apabila karyawan (laki-laki ataupun perempuan) tersebut bertanggung jawab mengurus anak berusia di bawah 3 tahun, tetapi tidak mengambil cuti mengurus anak.³³

Kotak 21. Diskriminasi berdasarkan tanggung jawab keluarga – Jepang

Seorang pekerja menolak perintah untuk pindah ke Osaka karena ia harus merawat anak-anaknya (3 dan 1 tahun) yang menderita penyakit kulit yang serius (*atopic dermatitis*). Karena istrinya bekerja secara penuh waktu di perusahaan lain dan anak-anak mereka mendapat perawatan akupuntur khusus di Tokyo, maka sulit bagi mereka untuk menemaninya ke Osaka. Pemberi kerja sudah bersedia memberikan dukungan ekonomi yang lumayan jika ia bersedia pindah. Akan tetapi, pengadilan membatalkan perintah pindah dan mengatakan bahwa tunjangan yang disediakan tidak cukup untuk dapat mengatasi kesulitan keadaannya. Perpindahan akan sangat menyulitkan bagi sang istri untuk dapat terus bekerja karena biaya perawatan anak-anak mereka sangat berat akibat kondisi kesehatannya. Karena itu, pengadilan memandang bahwa kerugian yang diderita akan jauh lebih besar dari kondisi normal yang selama ini mereka hadapi.

Penilaian ini menjadi penting. Menurut pengadilan, jika pihak pemberi kerja tidak dapat memahami situasi seorang pekerja dan memeriksa tindakan-tindakan untuk membantu seorang pekerja dalam rangka memberi perawatan bagi anggota keluarganya, maka hal ini bertentangan dengan Pasal 26 UU tentang Perawatan Anak dan Keluarga yang meminta pengusaha untuk mempertimbangkan situasi yang dihadapi seorang pekerja ketika “suatu perubahan tempat kerja akan mempersulit pekerja tersebut untuk merawat anak atau anggota keluarganya.”

Sumber: M. Morozumi: *Special protection, equality, and beyond: Working life and parenthood under Japanese labour law* (2006). Lihat juga ILO: “Individual observation concerning Convention No.156 with respect to Japan” dalam *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2001, 2002, 2004, 2007).

32 CESCR: *Concluding observations of the Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights: Japan* (Jenewa, 2009); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Jepang* (2007), Korea (2003) (Jenewa).

33 Kementerian Kesehatan dan Kesejahteraan (Jepang): *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law* (Tokyo, 2010), p.36; ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011), hal.24-25.

Kotak 22. Permasalahan kerja dan keluarga di perusahaan-perusahaan Filipina

Filipina menganut sistem keluarga besar. Saudara membantu menjaga anak-anak yang masih kecil dan orang tua dan membantu meringankan beban keluarga dan pekerjaan. Akan tetapi, para pekerja perempuan belum sepenuhnya melepaskan peran rumah tangga tradisional mereka. Karena itu beberapa perempuan enggan bekerja lembur, bekerja di hari libur atau di tempat yang jauh.

Banyak pengamat yang memperhatikan bahwa pembagian kerja di rumah mengalami perubahan bagi para pasangan muda. Ada semakin banyak kaum pria yang bersedia bekerja di rumah. Akan tetapi kalau keadaan di rumah tidak baik, maka kaum perempuan yang disalahkan. Ketika timbul situasi krisis, maka kaum perempuan diharapkan untuk mengambil cuti, meninggalkan pekerjaan untuk sementara waktu atau berhenti bekerja sepenuhnya, dan secara umum akan membiarkan kaum pria untuk meneruskan karir mereka. Namun demikian, perilaku kaum pria juga berevolusi, dan keterlibatan peran mereka dalam keluarga juga terus meningkat.

Para pekerja yang tidak menikah juga tidak terhindar dari masalah keluarga-pekerjaan ini. Seringkali mereka menanggung beban merawat orang tua atau anggota keluarga yang sakit atau berusia lanjut. Pekerja yang berusia tua juga mengalami masalah keluarga-pekerjaan. Dengan adanya perusahaan *call centres* dan perusahaan-perusahaan lain yang memerlukan - giliran kerja malam (yang biasanya memilih kaum muda), pekerja yang sudah tua biasanya diminta oleh anak-anak mereka untuk mengasuh cucu. Kenyataan bahwa jumlah pekerja perempuan yang bekerja di luar negeri terus bertambah juga memaksa pekerja yang berusia tua untuk lebih banyak berperan sebagai orang tua bagi cucu mereka.

Dengan situasi seperti di atas, perusahaan-perusahaan di Filipina dihadapkan dengan efek dari permintaan pekerjaan-keluarga dari para pekerja mereka. Berikut ini adalah beberapa isu pekerjaan-keluarga yang harus mereka tanggapi:

- Absen dan cuti dengan alasan keluarga, termasuk tidak hanya untuk kepentingan pengasuhan anak dan orang yang sudah tua, tetapi juga kebutuhan karyawan untuk menghadiri acara keluarga, seperti pemakaman dan pembaptisan. Pada perusahaan-perusahaan yang memiliki serikat pekerja, ada 16 jenis ketentuan cuti yang dicantumkan pada persetujuan bersama.
- “Presentisme”, suatu fenomena yang seringkali tidak terdeteksi. Untuk menghindari penalti akibat absen yang tidak dapat diizinkan, para pekerja tetap masuk kerja meskipun mereka sedang sakit atau pikiran mereka dipenuhi dengan masalah keluarga.
- Pergantian/pengunduran diri ketika pekerja tidak dapat menangani masalah permintaan pekerjaan-keluarga atau tekanan keluarga terlalu besar.
- Adanya permintaan yang lebih besar untuk peningkatan upah dan tunjangan lainnya untuk menutupi kebutuhan keluarga.
- Peningkatan kasus disipliner karena ketidakhadiran dan ketidakmampuan para karyawan dalam memenuhi target perusahaan.
- Stres dan kelelahan.

Beberapa perusahaan telah membuat Komite Pekerja-Manajemen (LMCs) yang mengerjakan proyek-proyek yang mungkin memasukkan inisiatif keseimbangan pekerjaan-keluarga. Konfederasi Pengusaha Filipina (ECOP) mendorong para anggotanya untuk membuat program/inisiatif pekerjaan dan keluarga yang mempertimbangkan adanya kebutuhan yang berbeda dari tiap pekerja dalam usaha menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Usaha-usaha ini bisa mahal, tentunya, tetapi efek jangka panjangnya jika perusahaan tidak menanggapi dengan sepantasnya akan menjadi lebih mahal bagi perusahaan. Karena itu, tindakan di bidang ini menjadi lebih masuk akal bagi bisnis.

Sumber: ILO: *Employers organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (Jenewa, 2005); ECOP: *Cases on business initiatives on work-life* (Makati, 2004).

4.3 Diskriminasi anti-serikat

Diskriminasi karena seseorang menjadi anggota, pemimpin serikat atau mengikuti kegiatan serikat pekerja (seperti mengatur para pekerja, mewakili para pekerja dalam mengajukan keluhan kepada pihak pengusaha, berusaha untuk melakukan perundingan bersama dengan pengusaha, atau meminta diadakannya suatu pemogokan yang mengikuti prosedur yang sah) secara umum disebut sebagai diskriminasi anti-serikat. **Konvensi tentang Hak untuk Berserikat dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98)** memerlukan adanya undang-undang yang akan memberikan perlindungan yang memadai bagi para pekerja terhadap tindakan diskriminasi anti-serikat dan mengharuskan pihak otoritas untuk melaksanakan prosedur yang akan menegakkan perlindungan ini secara efektif. Prinsip yang ada dibalik Konvensi ini merupakan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar dalam pekerjaan. Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC) telah melaporkan diskriminasi anti-serikat di beberapa Negara Asia Timur dan Tenggara, termasuk Kamboja, Indonesia, Republik Korea, Malaysia dan Thailand.³⁴ Lihat Kotak 18. Diskriminasi Politik dan Anti Serikat di Fiji.

4.4 Usia

Diskriminasi berdasarkan usia dapat mempengaruhi kaum pekerja muda – suatu persoalan serius pada saat ini – dan kaum pekerja tua, seperti kasus usia pensiun wajib. Konvensi No. 111 tidak secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan usia. Akan tetapi, **Rekomendasi Para Pekerja yang Lebih Tua, 1980 (No. 162)** merekomendasikan agar para pekerja yang berusia lebih tua seharusnya, tanpa ada diskriminasi berdasarkan usia mereka, menikmati kesempatan dan perlakuan yang sama di dalam pekerjaan mereka.

Di Asia, perundang-undangan nasional yang melarang diskriminasi telah diadopsi, antara lain di Republik Korea dan Makao, Cina. Republik Korea telah pula mengesahkan perundang-undangan aksi afirmatif di mana perusahaan-perusahaan diwajibkan untuk memastikan bahwa setidaknya tiga persen dari karyawan mereka berusia 55 tahun atau lebih. Di Singapura dan Malaysia perundingan bersama dan dialog sosial telah menghasilkan terbentuknya dana pelatihan yang dapat membiayai program-program pembelajaran seumur hidup.³⁵

Seorang pengusaha dapat memperlakukan para pekerja secara berbeda berdasarkan usia jika pengusaha tersebut dapat membuktikan bahwa usia merupakan persyaratan yang melekat dalam pekerjaan tersebut dan dibenarkan oleh hakikat pekerjaan tersebut. Pengecualian akan persyaratan yang melekat dalam pekerjaan telah disebutkan dalam beberapa jenis pekerjaan karena alasan kesehatan atau keselamatan pekerja atau pihak ketiga. Contohnya termasuk pilot pesawat, pemadam kebakaran, polisi, pengemudi bis dan bis sekolah, dan sebagainya. Penentuan persyaratan yang melekat dalam pekerjaan, dampak usia terhadap keselamatan dan kesehatan haruslah berdasarkan bukti ilmiah.

34 ITUC: Survei tahunan pelanggaran hak-hak serikat pekerja 2010 (2010); ITUC: Survei tahunan pelanggaran hak-hak serikat pekerja 2009 (2009).

35 ILO: Equality at work: The continuing challenge (Jenewa, 2011); United Nations: *World economic and sosial survei 2007: Development in the ageing world*, Department of Economic and Sosial Affairs (New York, 2007); ILO: *Lifelong learning in Asia and the Pacific*, Report for the ILO Regional Tripartite Meeting, Bangkok 8-10 Des. 2003, hal.14..

Kotak 23. Persyaratan usia bagi petugas kepolisian dan pemadam kebakaran – Republik Korea

Batasan usia sebagai persyaratan bagi pelamar pekerjaan dengan menyatakan harus di bawah usia 30 tahun untuk dapat mengikuti seleksi untuk menjadi anggota polisi atau pemadam kebakaran merupakan suatu tindak diskriminasi, menurut Komisi HAM Nasional Korea (NHRCK). NHRCK mengeluarkan suatu rekomendasi yang meminta Komisioner Jenderal dari Badan Kepolisian Nasional Korea (KNPA) dan administrator Badan Penanggulangan Bencana Nasional (NEMA) untuk mengubah peraturan pengangkatan karyawan mereka dan menghapus batasan usia.

Menurut NHRCK, keluhan telah diajukan oleh seorang pelamar pekerjaan yang diidentifikasi sebagai Park (34), yang mengklaim bahwa kriteria usia untuk pengangkatan anggota pemadam kebakaran merupakan suatu diskriminasi. Selain itu, seorang pelamar anggota kepolisian yang diidentifikasi sebagai Uh (31), bersama delapan pelamar lainnya, mengajukan keluhan dengan alasan yang sama. .

KNPA menjelaskan bahwa pembatasan usia untuk pelamar anggota kepolisian tidak dapat dihindari karena mengingat tugas fisik yang mereka lakukan dan menambahkan bahwa Jepang dan Perancis juga memberlakukan pembatasan usia dalam pengangkatan anggota kepolisian mereka. NEMA juga mengklaim bahwa anggota pemadam kebakaran juga harus memiliki kondisi fisik yang kuat dengan pengetahuan teknis dan hal ini memerlukan batasan usia.

NHRCK mengindikasikan kepada KNPA bahwa tidak ada bukti obyektif bahwa orang yang telah berusia lebih dari 30 tahun tidak memiliki kondisi fisik yang cukup baik untuk melakukan tugas sebagai seorang polisi. Komisi ini merujuk ke Amerika Serikat di mana batas usia untuk anggota kepolisian adalah di atas 21 tahun dan tidak ada batas atas usia. Komisi juga menyebutkan bahwa kondisi di negara lain tidak bisa menjadi pijakan yang tepat untuk menentukan batasan karena kondisinya berbeda pada suatu negara dibanding negara lainnya.

Terkait dengan kalim dari NEMA ini, NHRCK mengatakan: "bisa dipahami bahwa anggota pemadam kebakaran harus memiliki kekuatan dan pengetahuan yang luas, akan tetapi usia tidak dapat dijadikan standar penilaian untuk kemampuan fisik atau intelektual".

Peraturan Pengangkatan Karyawan yang diamandemen mensyaratkan bahwa pelamar berusia di atas 20 tahun untuk dapat diangkat menjadi karyawan dengan jabatan tinggi pemerintahan, dan 18 tahun untuk karyawan tingkat rendah dan petugas teknis. Peraturan yang telah diamandemen ini tidak menyebutkan ketentuan-ketentuan tentang batas usia untuk pelamar sebagai anggota kepolisian atau pemadam kebakaran.

Sumber: NHRCK: *Age limit on hiring police officers and fire-fighters is discrimination* (2009-06-04)
<http://www.humanrights.go.kr/> [16 Sep. 2010].

Kotak 24. Praktik-praktik yang baik dalam mempertahankan pekerja yang lebih tua – Rumah Sakit Alexandra di Singapura

Singapura memiliki salah satu populasi yang paling cepat menua di dunia, dengan 53 persen penduduknya yang aktif secara ekonomi berusia 40 tahun keatas, termasuk 25 persen yang berusia kurang dari 50 tahun. Menurut proyeksi, pada tahun 2030, satu dari lima penduduk Singapura akan berusia 65 tahun keatas. Pada tahun 2050, Singapura bisa menjadi populasi tertua keempat didunia. Dengan kondisi seperti itu, Singapura akan mengalami perubahan dalam demografi partisipasi angkatan kerja untuk waktu 10 tahun ke depan karena jumlah penduduk yang berusia tua akan terus meningkat dengan cepat dibandingkan dengan sisa jumlah tenaga kerjanya. Agar tetap bisa kompetitif, para pengusaha perlu punya praktik-praktik dan proses untuk memastikan bahwa orang-orang yang paling tepatlah yang terpilih untuk posisi pekerjaan tertentu.

Rumah Sakit (RS) Alexandra Singapura merupakan contoh baik dari seorang pengusaha yang telah melakukan usaha untuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawan berusia tua sebagai salah satu tujuan perusahaan. RS. Alexandra disebut sebagai “organisasi teladan” untuk rekrutmen kembali di Singapura karena mereka mempertahankan antara 80 – 90 persen staf mereka yang telah berusia 62 tahun. Daripada memberhentikan karyawannya, RS Alexandra telah mengimplementasikan beberapa inisiatif untuk mempekerjakan dan mempertahankan pekerja yang berusia tua.

Di RS Alexandra, para karyawan yang telah berusia tua dipandang sebagai aset. Liak Teng Lit, CEO dari RS Alexandra, menjelaskan bahwa keputusan untuk mempekerjakan karyawan berusia tua berasal dari pengalaman RS setelah bekerja dengan karyawan berusia tua. Mereka lebih konsisten dan memiliki tendensi yang rendah untuk berpindah pekerjaan, dan juga lebih dewasa dan berpengalaman. Dengan pengalaman mereka di industri ini, mereka tidak hanya sangat fasih dalam merawat pasien, tetapi juga berempati kepada pasien – suatu aspek yang sangat penting untuk pasien rawat inap. Karena kebanyakan pasien di RS. Alexandra juga berusia tua, maka RS. Alexandra menghargai para karyawan yang juga berusia dewasa yang dapat menghadapi para pasien berusia lanjut dengan lebih baik.

Sumber: Tripartite Centre for Fair Employment: *Fair employment: Leading fair employment practices handbook* (Singapura, 2009).

4.5 Kesehatan dan disabilitas

Kesetaraan hak untuk memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas atau orang dengan kondisi kesehatan tertentu merupakan isu yang penting di tempat kerja. Para penyandang disabilitas dan masalah kesehatan ini harus diberi kesempatan untuk dapat berpartisipasi di bursa kerja sesuai dengan **kemampuan** mereka, tanpa ada diskriminasi atau stigma terkait dengan kondisi mereka yang paling utama, adalah upaya-upaya untuk mengakomodasi lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga orang-orang dengan kondisi khusus dapat dipekerjakan secara reguler.

Suatu disabilitas atau masalah kesehatan bisa bersifat fisik, sensorial, intelektual atau psikososial. Kondisi mental atau fisik seseorang atau kondisi kesehatan mereka mungkin secara relevan – tapi tidak berarti secara otomatis – esensial bagi kinerja suatu pekerjaan. Diskriminasi timbul ketika pengecualian atau kerugian yang terkait pekerjaan hanya didasarkan pada suatu persepsi bahwa orang dengan disabilitas atau kondisi kesehatan tertentu tersebut, seperti HIV, merupakan orang yang tidak produktif, tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau menjadi terlalu mahal untuk dipekerjakan tanpa adanya suatu persepsi yang didukung oleh fakta atau suatu situasi khusus.

Disabilitas

Bersama dengan Konvensi No. 111, **Konvensi Rehabilitasi dan Ketenagakerjaan Kejuruan (orang dengan disabilitas) ILO 1983 (No. 159)** dan **Konvensi PBB mengenai Hak Orang dengan Disabilitas** merupakan dua instrumen internasional kunci yang menjamin kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan bagi orang dengan disabilitas.³⁶ Walaupun sudah ada banyak usaha yang telah dilakukan di kebanyakan negara di Asia Timur dan Tenggara untuk melarang diskriminasi terhadap orang dengan disabilitas dan mendukung pemberian pekerjaan kepada mereka, pada kenyataannya masih ada banyak tantangan yang harus dihadapi. Komisi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya PBB (CESCR) telah memperhatikan bahwa orang-orang dengan disabilitas terus mengalami diskriminasi dalam pekerjaan,

³⁶ Di wilayah Asia Timur dan Tenggara Konvensi Rehabilitasi dan Ketenagakerjaan Kejuruan (orang dengan disabilitas) ILO 1983 (No. 159) telah diratifikasi oleh Cina (1988), Jepang (1992), Korea (1999), Filipina (1991) dan Thailand (2007). Konvensi mengenai Hak Orang dengan Disabilitas PBB telah diratifikasi oleh Cina (2008), Laos (2009), Malaysia (2010), Filipina (2008) dan Thailand (2008), dan ditandatangani oleh Kamboja (2007), Indonesia (2007) dan Vietnam (2007).

antara lain di Kamboja, Cina dan Jepang. Alasan yang menyebabkan kesulitan mendapatkan pekerjaan yang menggunakan keahlian bagi mereka adalah stereotip tidak akurat yang telah berakar yang menganggap orang dengan disabilitas merupakan anggota masyarakat yang tidak produktif.³⁷

Perkembangan positif di bidang ini mencakup, antara lain, amandemen UU Perlindungan terhadap Penyandang Disabilitas pada 2008 di Cina, yang memperbaiki dukungan keuangan, perawatan medis dan rehabilitasi bagi para penyandang disabilitas. Langkah-langkah juga telah diambil untuk meningkatkan akses terhadap lapangan kerja dan pelatihan bagi para penyandang disabilitas. Pada tahun 2008 pemerintah mengoperasikan 3.713 pendidikan kerja dan sekolah-sekolah pelatihan, yang menyediakan layanan pelatihan dan penempatan kerja bagi 774.000 orang penyandang disabilitas.³⁸

Kotak 25. Ketidaksetaraan yang meluas dalam kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas

Sekitar 650 juta orang di seluruh dunia, atau sekitar 10 persen populasi dunia, memiliki kelemahan fisik, intelektual, sensoris atau mental dalam bentuk tertentu. Lebih dari 470 juta di antaranya berada pada usia kerja.

Bahkan ketika banyak penyandang disabilitas punya potensi untuk memperoleh penghasilan yang layak, banyak di antara mereka yang menghadapi kesulitan memperoleh pekerjaan. Ketika punya pekerjaan, mereka juga kemungkinan memperoleh penghasilan yang rendah. Misalnya, di Republik Korea, penyandang disabilitas menghasilkan rata-rata \$18.888 per tahun, dibandingkan dengan \$28.800 bagi orang tanpa disabilitas (34,4 persen lebih rendah).

Orang dengan disabilitas seringkali tidak punya akses yang setara terhadap peluang pelatihan kerja. Di Vietnam, misalnya, terdapat sekitar 1 juta orang dengan disabilitas yang dapat memperoleh manfaat pelatihan kerja, tetapi penyedia jasanya amat jarang dan sebagian besar berlokasi di perkotaan. Akibatnya, setiap tahun hanya 5.000-6.000 orang penyandang disabilitas yang dapat menjalani pengembangan keterampilan yang sesuai.

Sumber: ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011), p.46-47; Kementerian Tenaga Kerja (Republik Korea): *Statistics on employment for persons with disabilities* (Seoul, 2007); ILO-OHCHR: *Decent work for persons with disabilities in Asia*, Report of the Sub-regional Meeting on Disability Legislation, Bangkok, 23-24 Juni 2008, hal.25.

37 CESCR: *Concluding Comments of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Cambodia* (2009), Cina (2005), Japan (2001) (Jenewa).

38 ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011), p.48; ILO: *Inclusion of people with disabilities in Cina*, fact sheet (Jenewa, 2009); ITUC: *Internationally recognized core labour standards in the People's Republic of China*, Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the People's republic of Cina, Jenewa, 10 and 12 Mei 2010, p.11.

Kotak 26. Ketentuan-ketentuan bagi disabilitas dalam UU nasional di beberapa negara Asia yang dipilih

	Negara	Ketentuan
UUD	Kamboja, Cina, Thailand	Ketentuan melarang adanya diskriminasi atas berbagai dasar yang berbeda, termasuk disabilitas.
Peraturan perundang-undangan khusus tentang penyandang disabilitas	Kamboja, Cina, India, Mongolia, Sri Lanka, Thailand, Vietnam, Indonesia	Ketentuan tentang beberapa aspek berbeda (medis, kehidupan sosial, kesejahteraan) dan juga hak-hak orang penyandang disabilitas, termasuk pekerjaan
Kuota	Kamboja, Indonesia, Cina, India, Jepang, Mongolia, Thailand,	Ketentuan mensyaratkan perusahaan atau kategori untuk perusahaan. (misalnya Perusahaan dengan jumlah karyawan lebih dari jumlah tertentu) untuk dapat mempekerjakan sekian persen orang dengan disabilitas. Hukum juga dapat menerapkan pembayaran kompensasi bagi yang tidak mematuhi.
Langkah-langkah Promosi Kesempatan Kerja	India, Jepang, Thailand, Indonesia	Pengakomodasian (penyesuaian) di tempat kerja dan aksesibilitas tempat kerja.
	Kamboja, India, Jepang, Sri Lanka, Thailand, Indonesia	Layanan Ketenagakerjaan (agen penempatan kerja)
	Cina, Jepang, Singapura, Sri Lanka, Thailand	Insentif keuangan untuk mengompensasi pengusaha atas segala beban yang timbul akibat mempekerjakan penyandang disabilitas: pinjaman modal usaha (Cina), bantuan finansial bagi usaha mandiri penyandang disabilitas dan layanan keuangan mikro untuk para mantan pejuang (Sri Lanka), dukungan finansial untuk pelatihan (Jepang, Thailand), dan pengurangan pajak (Cina, Singapura)

Sumber: ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007), p. 103, table 4.1; Pemerintah Vietnam, UU No. 51 Tahun 2010. QH12 tentang Orang Penyandang disabilitas; Pemerintah Kamboja, UU tentang Perlindungan dan Promosi Hak-hak Orang Penyandang disabilitas (2009)

HIV dan AIDS

Instrumen hukum internasional pertama yang menanggapi diskriminasi atas dasar HIV dan AIDS di tempat kerja diadopsi oleh negara-negara anggota ILO pada tahun 2010 dalam bentuk **Rekomendasi mengenai HIV dan AIDS dan Dunia Kerja, 2010 (No. 200)**. Menambah Aturan Praktik mengenai HIV dan AIDS dan Dunia Kerja ILO 2001, Rekomendasi ini menyerukan penghapusan diskriminasi dan stigmatisasi pekerja, terutama para pencari kerja dan pelamar pekerjaan, dengan dasar status HIV yang sesungguhnya atau dugaan atau fakta bahwa mereka termasuk bagian populasi yang dianggap memiliki risiko yang lebih besar atau lebih rentan terhadap infeksi HIV.³⁹



Fakta singkat tentang HIV dan AIDS

Diskriminasi dan stigma terhadap orang dengan HIV dan AIDS seringkali didasarkan pada informasi yang salah tentang jalur penularan HIV, ketakutan yang berlebihan terhadap penyakit tersebut, dan prasangka mengenai moralitas orang-orang yang terinfeksi. Sosialisasi informasi yang benar tentang sifat penyakit tersebut merupakan kunci untuk mengurangi diskriminasi dan stigma terhadap orang-orang yang hidup dengan HIV dan AIDS.

HIV tidak dapat ditularkan melalui kontak biasa di tempat kerja, seperti jabat tangan, berbagi makanan atau penggunaan alat kerja, kamar mandi ataupun ruang asrama yang sama. Virus ini dapat ditularkan melalui hubungan seksual vaginal atau anal tanpa pelindung dengan partner yang terinfeksi HIV, transfusi darah yang terinfeksi atau pertukaran darah lainnya melalui jarum yang terinfeksi, atau peralatan tusuk lainnya, serta dari ibu ke anak pada saat hamil, saat melahirkan atau selama menyusui.

Belum ada obat untuk HIV, tetapi terbentuknya AIDS dapat ditunda atau bahkan dicegah dengan penggunaan obat-obatan secara tepat. Dengan ketersediaan terapi antiretroviral yang semakin luas, orang dengan HIV dapat hidup lebih panjang dan seringkali hanya mengalami kehilangan kapasitas fungsional yang minimal atau bahkan tidak kehilangan sama sekali. Mereka mungkin tidak mengalami gejala-gejala apapun dan orang-orang yang punya akses terhadap obat-obatan yang tepat akan mampu menjalani hidup sehat dan produktif. Akan tetapi, hanya sekitar 40 persen dari 33 juta orang yang terinfeksi yang mampu memperoleh pengobatan.

Kotak 27. Diskriminasi pekerjaan terhadap pengidap HIV dan AIDS di Asia

Suatu studi yang dilakukan oleh Asia Pacific Network of People Living with HIV and AIDS (APN+) pada tahun 2001-2002 menemukan bahwa 18 persen dari keseluruhan 764 responden yang diwawancara mengalami suatu macam diskriminasi di tempat kerja. Sebanyak 63 dari 132 orang yang mengalami diskriminasi adalah perempuan, dan 69 laki-laki. Mayoritas dari mereka yang mengalami diskriminasi di tempat kerja terkait dengan AIDS mengatakan bahwa kejadian tersebut bukanlah hal yang jarang terjadi, melainkan cenderung untuk “sering terjadi”.

Kebanyakan responden mengalami diskriminasi ketika tahap rekrutmen. Dari 63 orang yang dites HIV ketika proses rekrutmen, 43 (68 persen) mengatakan bahwa alasan-alasan untuk tes tersebut tidak dijelaskan sebelumnya dan 15 orang mengatakan bahwa mereka dipaksa untuk ikut menjalani tes. Hanya sembilan orang yang memperoleh konseling sebelum menjalani tes dan 17 menerima konseling paska tes. Bentuk diskriminasi lain yang dialami oleh para responden termasuk kehilangan pekerjaan (33 persen), perubahan tugas atau jenis pekerjaan (44 persen), atau kehilangan prospek untuk promosi (21 persen) karena status HIV mereka. Dari semua yang bekerja pada satu pengusaha ketika atau sejak mereka didiagnosis, 20 persen mengatakan bahwa mereka kehilangan pekerjaan karena status HIV mereka. Di Filipina, lebih besar lagi proporsi responden

³⁹ Rekomendasi ILO tentang HIV dan AIDS dan Dunia Kerja, 2010 (No. 200), Pasal 14.

yang mengalami diskriminasi di tempat kerja dibandingkan di India, Thailand atau Indonesia. Mayoritas responden (97 persen) tidak memiliki bantuan sumber daya untuk melakukan tindakan. Sekitar 20 persen responden, termasuk sebagian responden dari Filipina mengatakan bahwa kapasitas pemerolehan penghasilan mereka menurun karena diagnosis HIV.

Tabel: Diskriminasi HIV dan AIDS dalam pekerjaan di beberapa negara Asia terpilih

	India (n=291)	Thailand (n=338)	Philippines (n=82)	Indonesia (n=42)	TOTAL (n=753)
Bekerja bagi seorang pengusaha sejak diagnosis	70%	48%	--	--	--
Mengalami diskriminasi di tempat kerja terkait AIDS	12%	7%	21%	15%	10%
Didiskriminasi oleh majikan karena status HIV	8%	6%	33%	14%	10%
Didiskriminasi oleh kolega karena status HIV	8%	11%	--	--	10%
Kehilangan pekerjaan karena status HIV	6%	2%	33%	2%	7%
Perubahan deskripsi kerja atau jenis pekerjaan karena status HIV	3%	7%	44%	5%	9%
Ditawarkan pensiun dini karena status HIV	1%	1%	16%	0%	2%
Kehilangan prospek promosi karena status HIV	2%	2%	21%	0%	4%
Mengalami pelecehan atau ketidaknyamanan karena status HIV	6%	6%	13%	5%	7%

Sumber: Asia Pacific Network of People Living with HIV dan AIDS (APN+): *AIDS discrimination in Asia* (2004).

Kotak 28. Tindakan terhadap diskriminasi pekerjaan terhadap ODHA di Cina

Di Cina, perilaku negatif masyarakat terhadap orang yang mengidap HIV karena rendahnya pengetahuan mereka akan cara perpindahan HIV merupakan hal yang umum. Suatu studi yang dilakukan oleh *Cina Health and Education Journal* pada tahun 2007 menemukan ada 50,6 persen responden tidak mau berjabat tangan dengan pengidap HIV, 53 persen tidak mau bergabung mengikuti kegiatan rekreasi dengan mereka, dan 80,8 persen responden tidak mau membeli barang yang diproduksi oleh pengidap HIV. Perilaku masyarakat ini mengakibatkan adanya diskriminasi parah terhadap para pengidap HIV di bursa kerja. Suatu survei yang dilakukan oleh *Cina University of Political Science and Law* tahun 2007 menemukan bahwa hanya 47,7 persen responden menerima bahwa para pengidap HIV memiliki hak yang setara dalam hal kesempatan kerja dan perlakuan. Survei yang lain yang dilakukan oleh Universitas Xiamen, 2007 menunjukkan bahwa 65 persen manajer yakin bahwa orang dengan HIV seharusnya tidak memiliki hak yang setara terhadap kesempatan kerja.

Tahun-tahun belakangan ini, Cina telah banyak mengalami kemajuan dalam hal menanggapi diskriminasi dengan alasan penyakit menular, termasuk HIV dan AIDS. Menurut *The State Council Regulations on the Prevention and Control of HIV dan AIDS* (2006) "...tidak ada perusahaan atau individu yang dapat mendiskriminasi para pengidap HIV, pasien AIDS atau keluarga mereka. Hak sah para pengidap HIV, pasien AIDS atau keluarga mereka, seperti hak atas pernikahan, pekerjaan, perawatan di rumah sakit dan sekolah berada di bawah perlindungan hukum". Pelarangan terhadap diskriminasi atas dasar penyakit menular juga dilarang oleh UU Promosi Kesempatan Kerja (*Employment Promotion Law*), yang mulai diberlakukan pada tahun 2008. Kasus diskriminasi HIV yang pertama kali disidangkan diterima oleh pengadilan di Anhui pada bulan Agustus 2010.

Walaupun kemajuan yang besar telah dicapai dalam hal menanggapi diskriminasi atas dasar HIV, tantangan-tantangan yang serius tetap ada. Suatu studi yang dilakukan oleh ILO pada tahun 2010 menemukan adanya orang yang hidup dengan HIV yang menghadapi diskriminasi dalam hal hubungan kerja dan pekerjaan mereka di Cina, termasuk :

- Kewajiban untuk mengikuti tes sebagai syarat mengikuti proses rekrutmen dan penyangkalan kesempatan kerja.
- Pemaksaan atau tekanan untuk pengunduran diri oleh pihak manajemen atau rekan kerja karena status HIV
- Kewajiban untuk pengalihan atau penurunan posisi kerja karena status HIV
- Pembocoran rahasia data kesehatan
- Halangan terhadap akses terhadap skema asuransi kesehatan untuk perawatan HIV yang diakibatkan oleh adanya kecemasan terhadap kerahasiaan

Undang-undang dan peraturan yang ada tidak melindungi pekerja di beberapa jenis profesi. Misalnya, tes kualifikasi kesehatan dipersyaratkan untuk orang-orang yang bekerja bagi pemerintah atau pegawai negeri atau dalam kapasitas lain, termasuk guru. Dengan kondisi yang mirip, ‘panduan tentang sanitasi publik’ menghalangi orang dengan HIV dan penyakit infeksi yang ditularkan melalui hubungan seks lainnya untuk dapat bekerja di Rumah sakit, klinik dan fasilitas kesehatan lainnya. Kebijakan-kebijakan dan praktik rekrutmen ini jelas merupakan tindak diskriminatif dan bertentangan dengan keseluruhan semangat yang mendasari peraturan AIDS nasional Cina yang diadopsi pada tahun 2006, yang melarang diskriminasi pekerjaan terhadap orang dengan HIV. Praktik pengecualian untuk beberapa jenis pekerjaan juga merupakan konflik langsung dengan Rekomendasi ILO tentang HIV dan AIDS dan Dunia Kerja, 2010 (No. 200).

Sumber: ILO: *HIV and AIDS related employment discrimination* in Cina (Beijing, 2011).

4.6 Kewarga negaraan

Kebangsaan mengacu pada kewarga negaraan seorang pekerja. Para pekerja yang bekerja di suatu negara di mana mereka mempertahankan kewarga negaraannya sendiri biasanya disebut pekerja migran internasional sedangkan mereka yang pindah dari satu daerah ke daerah lain di suatu negara disebut “pekerja migran atau pekerja pendatang” berdasarkan standar ketenagakerjaan internasional. UU di beberapa negara di kawasan Asia Pasifik menganggap mereka sebagai “pekerja asing” (Malaysia), “pekerja pendatang dari luar negeri” (Filipina) atau “pekerja asing” (Thailand). Melarang diskriminasi atas dasar kewarga negaraan berarti bahwa mereka yang tinggal dan bekerja secara sah di negara lain harus diberi perlakuan dan kesempatan yang sama seperti halnya pekerja asing dan nasional di negara tersebut dalam hal pekerjaan dan jabatan.

Konvensi ILO No. 111 tidak secara tegas melarang adanya perbedaan atas dasar kewarga negaraan, yaitu kewarga negaraan itu sendiri bukanlah alasan yang dilarang dalam Konvensi ini, kecuali bila negara-negara telah memasukkan kewarga negaraan sebagai alasan yang dilarang dalam UU nasional mereka (seperti di Republik Korea). Namun, warga negara dan non-warga negara menikmati perlindungan dari diskriminasi atas dasar 7 alasan yang secara tegas dilarang oleh Konvensi ini. Contoh, Konvensi No. 111 melarang pendatang dan PRT nasional – jenis pekerjaan yang secara tradisional didominasi perempuan – dibayar jauh lebih rendah dari warga negara laki-laki yang melakukan pekerjaan yang bernilai sama. Atau Konvensi ini melarang tes kehamilan secara periodik terhadap pekerja pendatang perempuan dan pekerja nasional sejenis. Contoh lain adalah saat pekerja pendatang dari berbagai negara dibayar dengan upah yang berbeda dikarenakan etnis asli mereka– yaitu fenomena yang kadang-kadang disebut “shading” dikarenakan kompleksitas pekerja pendatang terkait. Pekerja pendatang yang tidak memiliki dokumen atau yang datang secara tidak sah biasanya otomatis tidak punya hak untuk tinggal di sana

walaupun mereka bekerja, namun mereka berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam hal hak-hak yang mereka peroleh dari **pekerjaan sebelumnya** dalam hal upah, jaminan sosial dan tunjangan lain (Pasal 9 Konvensi ILO No. 143).

Konvensi No. 111 menyatakan bahwa negara anggota ILO mengintegrasikan bursa kerja dalam negeri mereka minimal sesuai dengan kebebasan bekerja para warganya. Konvensi ini tidak mengharuskan negara anggota mengintegrasikan bursa kerja nasional mereka dengan cara yang sama seperti negara anggota lain – atau dengan kata lain, memberi akses bebas kepada pekerja pendatang dari luar negeri ke bursa kerja mereka. Untuk mendukung perlakuan dan kesempatan yang setara bagi pekerja migran yang bekerja di Negara lain, ILO mengadopsi **Konvensi Migrasi untuk Pekerja (Direvisi), 1949 (No. 97) dan Konvensi Pekerja Migran (ketentuan-ketentuan Pelangkap 1973 (No. 143)**. Kedua konvensi ini telah diratifikasi oleh Filipina pada tahun 2009 dan 2006 secara berurutan.

Perlakuan diskriminatif dan tindakan menyakiti pekerja migran telah meningkatkan keprihatinan di banyak negara Asia Timur dan tenggara. Di antara yang termasuk paling rentan adalah pekerja migran perempuan yang dipekerjakan sebagai pekerja rumah tangga, perawat dan pengasuh. Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) dan badan-badan perjanjian PBB telah mendesak pemerintah di negara asal dan negara tujuan untuk membuat kebijakan untuk melindungi hak-hak para pekerja migran internasional.⁴⁰

Kotak 29. Diskriminasi terhadap pekerja migran

Pekerja migran yang tinggal di luar negara mereka sendiri sering mengalami diskriminasi karena warna kulit dan ras mereka, atau karena agama sesungguhnya ataupun yang dianggap terhadapnya, atau kombinasi hal-hal ini, dan mereka bisa menjadi target perlakuan tidak menyenangkan hanya karena status migran mereka. Pekerja migran perempuan, yang berjumlah separuh dari total, bisa terkena dua kali.

Nasib para pekerja migran telah menjadi keprihatinan yang terus berkembang, karena para pekerja yang bekerja di luar negeri itu merepresentasikan proporsi tenaga kerja yang signifikan dan terus bertambah di banyak Negara. Diperkirakan ada 86 juta di seluruh dunia dan terdapat 32 juta di wilayah-wilayah berkembang, pergerakan laki-laki dan perempuan yang mencari kesempatan kerja yang lebih baik di luar negeri ini akan terus bertambah di masa yang akan datang. Sepuluh persen dari tenaga kerja di Eropa barat pada saat ini terdiri dari para migran, sementara di sejumlah negara Afrika, Asia atau Amerika persentas itu lebih tinggi lagi, merepresentasikan lebih dari 50 persen dari total tenaga kerja di negara-negara Teluk.

Satu bentuk manifestasi diskriminasi terhadap pekerja migran adalah pekerjaan mereka, seringkali tanpa memperhatikan tingkat keterampilan mereka, terkonsentrasi pekerjaan yang tergolong 3 D (*dirty, dangerous and degrading*: **kotor, berbahaya dan menurunkan martabat**) di mana perlindungan secara hukum dan tindakan seringkali tidak layak atau tidak ada.

Satu hal positif yang bisa dicatat adalah serikat pekerja di seluruh dunia telah mengambil langkah-langkah lebih jauh untuk mengatasi nasib para pekerja migran. Di Malaysia, Konferensi Pekerja Migran yang diadakan oleh the Malaysian Trade Union Congress (MTUC), 2005 memutuskan untuk mengambil aksi inisiatif dan membuat mekanisme untuk memastikan adanya proteksi yang lebih baik untuk sejumlah 1.5 juta pekerja migran yang tercatat tinggal di negara tersebut.

Sumber: ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007); Konferensi MTUC tentang pekerja migran (18–19 April 2005): *Concluding resolution*, tersedia di situs web Global Union Research Network (GURN), di www.gurn.info/topic/migrant/mtuc_conf_apr05.pdf.

40 ILO Committee on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Republic of Korea* (Jenewa, 2008); CESCR: *Concluding comments of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Philippines* (Jenewa, 2008); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Malaysia (2006) & Philippines (2006)* (Jenewa).

Kotak 30. Diskriminasi terhadap imigran Myanmar (Burma) di Thailand

Thailand memiliki jumlah tenaga kerja yang besar yang pada umumnya pekerja migran dengan keterampilan rendah atau pekerja asing dari Myanmar (Burma), Kamboja dan Laos. Banyak para pekerja ini yang mengalami kesulitan tetapi di antara yang paling rentan adalah sekitar 2 juta pekerja dari Myanmar, yang banyak di antaranya tidak tercatat. Seperti dinyatakan oleh *the State Enterprise Workers' Relations Confederation* (SERC, payung organisasi dari serikat pekerja perusahaan negara Thailand), para pekerja ini berada pada "suatu zona sosial yang tidak memiliki hukum" di mana mereka tidak terproteksi baik oleh hukum Myanmar ataupun Thailand.

Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) baru-baru ini juga telah mencatat kegagalan pemerintah Thailand untuk memberikan akses bagi para pekerja Myanmar terhadap kompensasi atas kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan karena pekerja Thai membentuk **diskriminasi sistematis terhadap pekerja migran**. Walaupun UU Kompensasi Pekerja Thai tahun 1994 memberi hak kepada pekerja asing untuk memperoleh kesetaraan perlakuan, Surat Edaran RS0711/W751 Tahun 2001 Kantor Keamanan Sosial (SSO) menetapkan beberapa persyaratan untuk penerapan hak ini, yang kebanyakan tidak dapat dipenuhi oleh para pekerja Myanmar. Surat edaran menyatakan syarat untuk menunjukkan paspor atau dokumen registrasi orang asing untuk mendapatkan kompensasi bagi kecelakaan dan penyakit yang timbul karena pekerjaan; hal ini tidak dapat dipenuhi oleh banyak pekerja Myanmar. Pekerja migran yang tidak tercatat dan tidak memenuhi syarat ini harus mencari kompensasi langsung dari perusahaan dan pada umumnya ini merepotkan.

Kegagalan menyediakan pekerja migran akses yang setara bagi kompensasi kecelakaan dan penyakit karena pekerjaan merupakan pelanggaran Konvensi Kesetaraan Perlakuan (Kompensasi Kecelakaan) ILO, 1925 (No. 19), yang diratifikasi oleh Thailand pada tahun 1968. CEACR telah mendesak pemerintah Thailand untuk meninjau ulang kebijakan SSO dan mengambil tindakan positif dan segera untuk menghilangkan pembatasan-pembatasan dan memfasilitasi akses untuk pekerja migran terhadap Dana Kompensasi Pekerja, tanpa memperhatikan kebangsaan mereka.

Sumber: ILO: "Individual observation concerning Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19) with respect to Thailand" dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2010).

4.7 Orientasi seksual

Seseorang yang orientasi seksualnya atau identitas gendernya tidak sejalan dengan pola yang sudah ada dan berakar bisa mengalami diskriminasi di tempat kerja. Homoseksual, biseksual atau transgender bisa menjadi target pelecehan dan kekerasan atau dapat menghadapi bentuk-bentuk pengecualian dari kesempatan kerja atau tunjangan kerja. Lembaga-lembaga HAM nasional dan internasional dan mekanismenya menetapkan pentingnya terus memerangi diskriminasi berbasis orientasi seksual dan identitas gender. Pada Juni 2011, Dewan HAM PBB mengeluarkan resolusi pertamanya tentang orientasi seksual dan identitas gender. Beberapa negara telah mengadopsi ketentuan hukum untuk melarang diskriminasi di tempat kerja berdasarkan orientasi seksual.⁴¹ Di Asia, perkembangan positif dalam bidang ini termasuk, antara lain, mengakhiri larangan bagi kaum homoseksual untuk masuk angkatan bersenjata Filipina tahun 2009.⁴²

41 ILO: *Time for equality at work* (Jenewa, 2003). Untuk informasi lebih lanjut tentang legislasi orientasi seksual Eropa, lihat Dewan Uni Eropa: *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*.

42 ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011).

4.8 Diskriminasi berganda

Diskriminasi berganda terkait dengan pengalaman diskriminasi yang berbasis lebih dari satu hal. Misalnya, diskriminasi berbasis etnis, status migran atau disabilitas yang seringkali terkait juga dengan diskriminasi jenis kelamin, sehingga akan sulit bagi seorang perempuan etnis tertentu, pekerja migran perempuan dan perempuan penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Orang-orang yang mengalami diskriminasi berganda sering merasa berada dalam lingkaran setan dengan kumulasi diskriminasi. Mengetahui adanya diskriminasi berganda merupakan hal penting dalam meningkatkan non-diskriminasi, karena semua dasar diskriminasi harus ditangani pada saat yang bersamaan.

5. Kesetaraan dan diskriminasi di berbagai tingkat dalam siklus ketenagakerjaan

Seperti telah disebutkan sebelumnya, Konvensi No. 111 mencakup personil dalam hal pekerjaan dan jabatan. Pekerjaan mencakup relasi kerja formal, pekerjaan di bidang ekonomi informal yang dilakukan di bawah pengawasan orang lain dan pekerjaan sementara atau pekerjaan lepas. Pekerjaan mencakup perdagangan, profesi, pertanian sebagai sumber penghidupan, menjaga toko, mengelola usaha sendiri, atau jenis sumber penghidupan tradisional lainnya.



Tindakan menentang tindak diskriminasi di berbagai tingkat dalam siklus pekerjaan

Tindakan untuk menghapus tindak diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan harus dilakukan dalam semua tingkat yang ada, sebelum, selama dan setelah bekerja:

1. Akses terhadap pendidikan dan bimbingan dan pelatihan kejuruan.
2. Akses ke pekerjaan dan pemanfaatan layanan ketenagakerjaan.
3. Akses terhadap jabatan-jabatan tertentu.
4. Kondisi pekerjaan.
5. Pengupahan yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang setara.
6. Pengembangan karir berdasarkan karakter individu, pengalaman, kemampuan dan ketekunan.
7. Kepastian akan masa bekerja.
8. Setelah pensiun.

Konvensi No. 111, Pasal 1.(3); dan Rekomendasi No. 111, Pasal 2(b).

5.1 Pendidikan dan pelatihan

Keterampilan, pengetahuan, pendidikan dan pelatihan adalah beberapa faktor yang paling relevan dalam menentukan kesempatan dan perlakuan bagi orang-orang dalam bursa kerja. Sebagai akibatnya, menjadi hal yang penting agar setiap orang dapat menikmati kesempatan dan perlakuan yang setara ketika mereka mempersiapkan diri untuk memasuki atau melakukan peningkatan diri dalam pasar tenaga kerja. Konvensi No. 111 merujuk kepada pelatihan kejuruan dalam arti luas dan mencakup semua jenis **pendidikan atau pelatihan** yang diperlukan untuk memperoleh akses bagi berbagai jenis pekerjaan atau jabatan tertentu.

Termasuk juga di dalamnya adalah pengembangan keterampilan dan fasilitas pelatihan bagi para pekerja sektor ekonomi informal.

Bimbingan kejuruan memegang peranan penting dalam membuka berbagai jenis pekerjaan bagi semua orang. Bantuan dalam memilih jabatan bagi kalangan muda atau orang lain yang mungkin membutuhkannya perlu diberikan berdasarkan kemampuan dan aspirasi individu, tanpa hambatan yang berasal dari pemikiran stereotip dan kolot tentang jenis pekerjaan atau jabatan apa yang cocok untuk orang dari jenis kelamin atau etnis tertentu. Sejumlah metode digunakan untuk mencapai tujuan ini, seperti sosialisasi informasi tentang pekerjaan, persiapan rekomendasi berdasarkan kemampuan personal dan kebutuhan sosial, atau partisipasi gabungan antara guru dan orang tua dalam mendukung pilihan anak akan pekerjaan.

Selama beberapa dekade belakangan ini, banyak negara di Asia Timur dan Tenggara telah berhasil memperoleh kemajuan dalam mempromosikan pendidikan bagi semua orang. Diskriminasi gender dalam pendidikan, misalnya, telah berkurang di sebagian besar negara di kawasan ini, walaupun preferensi masih diberikan kepada pendidikan anak laki-laki apabila kesempatan belajar berkurang. Walaupun ada kelemahan ini, namun masih ada perbedaan besar dalam prestasi pendidikan dari kelompok-kelompok yang berbeda. Perempuan, etnis minoritas, penyandang disabilitas dan masyarakat desa tetap dirugikan dalam memperoleh akses pendidikan dan banyak di antaranya masih buta huruf. Sebagai contoh, di Laos, tingkat melek huruf perempuan masih sebesar 40 persen tahun 2005. Pendaftaran sekolah bagi etnis minoritas, penyandang disabilitas dan penduduk desa masih rendah, misalnya di Cina, Kamboja dan Laos. Hambatan besar yang dihadapi etnis minoritas dalam memperoleh pendidikan dan latihan kerja antara lain adalah pengetahuan yang minim tentang bahasa nasional dan tidak tersedianya pendidikan dua bahasa.⁴³

Secara keseluruhan, di Asia Timur dan Tenggara, kesenjangan antar gender dalam hal pendidikan dasar dan menengah telah berkurang dan jumlah pelajar perempuan yang mengikuti pendidikan tinggi sudah semakin banyak. Walaupun adanya kemajuan ini, masih ada perbedaan besar dalam hal bidang studi yang dipilih laki-laki dan perempuan, di mana mereka cenderung memilih pelatihan di bidang-bidang yang didominasi oleh jenis kelamin mereka secara tradisional.⁴⁴ **Pemisahan gender dalam pelatihan** ini nantinya akan menimbulkan pemisahan jenis kelamin berdasarkan **“pekerjaan perempuan”** dan **“pekerjaan laki-laki”** dan ketidaksesuaian antara prestasi pendidikan perempuan dengan kesempatan yang mereka terima di pasar tenaga kerja. Untuk mencabut bias ini dalam pasar tenaga kerja, Komisi Ahli tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) ILO dan Badan Pemantau Konvensi (*Treaty Bodies*) PBB telah mendesak pemerintah-pemerintah di Asia Timur dan Tenggara untuk mengembangkan upaya yang bertujuan untuk memperluas pilihan kerja dan akademis bagi perempuan.⁴⁵

43 CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*: Kamboja (2006), Cina (2006) & Laos (2005) (Jenewa); CERD: *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination*: Kamboja (2010), Cina (2001) & Laos (2005) (Jenewa); CESCR: *Concluding comments of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights*: Cambodia (2009) & Cina (2005) (Jenewa).

44 Keluarga dan sistem pendidikan dan pelatihan mengarahkan kaum muda untuk membuat pilihan-pilihan pekerjaan yang dianggap sesuai dengan mereka. Banyak kaum muda laki-laki dan perempuan yang menyesuaikan diri dengan stereotip gender dalam masyarakat mereka dan memiliki ‘pekerjaan laki-laki’ atau ‘pekerjaan perempuan’

45 CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*: Cambodia (2006), Cina (2006), Indonesia (2007), Lao (2005) & Malaysia (2006) (Jenewa); CERD: *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination*: Cambodia (2010), Cina (2001), Japan (2010) & Lao PDR (2005) (Jenewa); CESCR: *Concluding comments of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights*: Cambodia (2009), Cina (2005) & Japan (2001) (Jenewa).

Kotak 31. Data mengenai segregasi gender dalam pendidikan – Asia

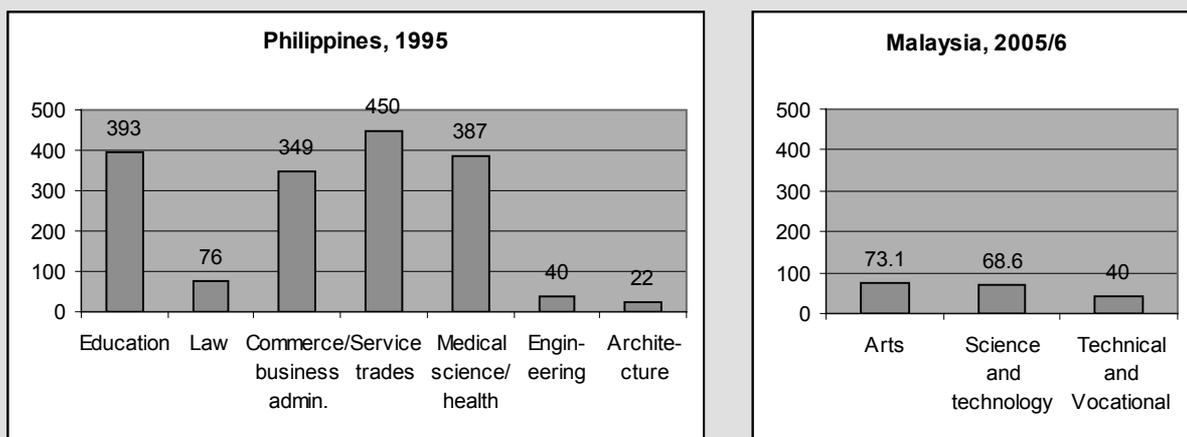
Data tingkat negara dari Negara-negara Asia Timur menunjukkan meningkatnya keseimbangan gender pada pendidikan tingkat dasar dan menengah di beberapa dekade terakhir. Jumlah perempuan yang terdaftar pada pendidikan tinggi juga terus meningkat melewati jumlah laki-laki di beberapa Negara di Asia Timur. Misalnya, di Malaysia, rasio perbandingan perempuan – laki-laki lebih dari 1,35 pada tahun 2000, di Thailand 1,15 tahun 2001 dan di Filipina rasionya 1,2 pada 2000. Terlepas dari kemajuan ini, masih terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal bidang studi yang dipilih oleh kaum perempuan dan laki-laki.

Di Thailand, rasio perempuan – laki-laki 0,8 untuk matematika dan ilmu computer (meningkat dari angka 0,6 pada tahun 1991), 0,2 untuk ilmu teknik (meningkat dari 0,1 pada 1991), dan 0,4 pada ilmu hukum (naik dari 0,2 pada 1991) dan arsitektur. Sebaliknya, rasionya 2,4 pada bidang kedokteran dan layanan kesehatan.

Di Filipina, rasio perempuan dan laki-laki yang lulus antara 3,4 dan 4,5 di bidang pendidikan, periklanan dan administrasi bisnis, jasa perdagangan dan ilmu kedokteran dan kesehatan, tetapi hanya 0,76 di bidang hukum, 0,4 di bidang teknik dan hanya sejumlah 0,22 di bidang arsitektur.

Data dari Malaysia menunjukkan bahwa perempuan cenderung mendominasi bidang seni, tapi tetap kurang terwakili di mata pelajaran teknik, seperti mesin yang biasanya memungkinkan untuk memperoleh pekerjaan yang berpenghasilan tinggi.

Gambar 7: Proporsi lulusan perempuan menurut bidang studi, Filipina dan murid perempuan di lembaga pendidikan tinggi negeri menurut bidang studi, Malaysia (Jumlah perempuan per 100 laki-laki)



Sumber: Philippines: Asian Development Bank (2004). Philippines: *Country gender assessment*, Table 2.2, p. 13; Malaysia: Ministry of Women, Family and Community Development (2006), *Statistics on women, family and sosial welfare 2006*, Kuala Lumpur, Chart 3.3.

Sumber: N. Haspels & E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (ILO, Bangkok, 2008).

5.2 Akses terhadap pekerjaan dan pemanfaatan layanan ketenagakerjaan.

Diskriminasi lebih sering terjadi selama proses rekrutmen daripada tahapan lain dalam siklus pekerjaan. Karena itu, individu yang mencari pekerjaan harus memperoleh perlindungan dari diskriminasi selama proses rekrutmen berlangsung dari awal sampai akhir. Ini mencakup pembuatan suatu kriteria tes dan seleksi yang bersifat non-diskriminatif, dan juga pelarangan persyaratan yang diskriminatif dalam iklan lowongan pekerjaan dan pemeriksaan teliti yang dilakukan ketika memutuskan untuk merekrut seseorang.

Rekrutmen merujuk kepada keterikatan seseorang oleh atau mewakili suatu pengusaha atau pembuatan suatu komitmen kepada seseorang untuk memberikan suatu pekerjaan kepadanya. Termasuk didalamnya segala proses pengaturan seperti mencari dan menyeleksi seorang karyawan (misalnya iklan lowongan pekerjaan dan tes masuk atau berbagai macam tes). **Penempatan** merujuk pada segala macam operasi yang bertujuan untuk menjamin atau memfasilitasi pekerjaan bagi orang dan layanan ini biasanya ditawarkan oleh agen-agen ketenagakerjaan baik swasta atau pemerintah.

Diskriminasi dalam hal akses ke pekerjaan merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang paling umum di bursa kerja di Asia Timur dan Tenggara. Di antara kelompok yang paling dirugikan adalah perempuan dan etnis minoritas. Di berbagai negara, penyandang disabilitas juga menghadapi masalah stereotip yang salah sehingga mereka tidak dapat menjadi anggota masyarakat yang produktif, dan sulit memperoleh pekerjaan terampil.⁴⁶

Dalam hal kesetaraan gender, Komisi Ahli tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) ILO dan Komisi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (Cedaw) menyampaikan kekhawatiran misalnya tentang perlindungan yang kurang memadai terhadap diskriminasi sewaktu perekrutan dalam UU dan dalam praktik di berbagai negara serta **ketidaksesuaian antara tingkat perolehan pendidikan perempuan dengan kesempatan yang mereka terima** di bursa kerja. Dikarenakan pandangan tradisional tentang jenis pekerjaan apa yang cocok untuk perempuan dan laki-laki serta dugaan yang salah tentang kemampuan perempuan, pengusaha di berbagai negara lebih menyukai pekerja laki-laki untuk melakukan pekerjaan tertentu, sehingga perempuan hanya memiliki jenis pekerjaan yang terbatas pada tahap rekrutmen. Diskriminasi dalam rekrutmen ini mengakibatkan **pemisahan (segregasi) kerja secara horisontal dan vertikal** di pasar tenaga kerja Asia.⁴⁷

Seperti halnya di bagian lain di dunia ini, karakteristik universal dari pekerjaan laki-laki dan perempuan di Asia adalah:

- Pekerjaan perempuan dijumpai di tingkat hirarki pekerjaan yang lebih rendah, dan kategori pekerjaan yang didominasi perempuan umumnya menunjukkan peran perempuan secara tradisional di lingkungan domestik dan gender. Perempuan biasanya dijumpai di bidang perawatan dan terkonsentrasi di lima bidang pekerjaan berikut ini: **perawatan, kasir, jasa makanan (catering), kebersihan dan administrasi.**⁴⁸
- Perempuan adalah mayoritas pekerja yang terikat dalam kontrak jangka pendek dan pekerjaan paruh waktu, dan di berbagai negara, banyak pekerja perempuan yang terlibat dalam pekerjaan tidak teratur dan tidak umum. Jumlah mereka yang bekerja di sektor pekerjaan informal juga sangat besar.⁴⁹

46 Lihat contohnya, CESCR: *Concluding observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Cambodia* (2009) & Cina (2005) (Jenewa).

47 ILO: "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)" with respect to Vietnam (2010) & the Philippines (2009) in *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Malaysia* (Jenewa, 2006). Lihat juga CESCR: *Concluding observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Cina* (Jenewa, 2005).

48 ILO: *Global employment trends for women brief* (Jenewa, 2007).

49 N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, ILO, 2008).

- Jumlah pekerjaan yang tersedia untuk perempuan jauh lebih kecil dari jumlah pekerjaan yang disediakan untuk laki-laki – dan ini disebut sebagai **pemisahan (segregasi) pekerjaan secara horisontal berdasarkan jenis kelamin**. Ada sekitar tujuh kali lebih besar “pekerjaan laki-laki” dibandingkan “pekerjaan perempuan. Perempuan juga cenderung mengisi jabatan yang lebih rendah daripada laki-laki dalam hirarki pekerjaan – atau yang biasa disebut **pemisahan (segregasi) pekerjaan secara vertikal berdasarkan jenis kelamin**.
- Jenis dan tingkat pekerjaan yang dikuasai laki-laki biasanya memiliki status dan kondisi kerja yang lebih baik, termasuk upah yang jauh lebih besar bila dibandingkan pekerjaan perempuan. Perempuan mendominasi pekerjaan dan sektor ekonomi dengan upah yang lebih rendah daripada laki-laki dan memiliki level hirarki pekerjaan yang lebih rendah, tanpa memandang kemampuan individu mereka.⁵⁰

Di seluruh dunia, pemanfaatan jasa agen perantara di bursa tenaga kerja sudah semakin menjadi hal yang umum, dan diskriminasi banyak terjadi terutama pada saat penempatan bagi pekerja temporer (sementara). Karena itu maka tindakan eksplisit melawan diskriminasi dalam penggunaan jasa ketenagakerjaan menjadi sangat dibutuhkan. Misalnya, jasa agen perantara tidak boleh menyaring atau mengikuti instruksi yang bersifat diskriminatif dari organisasi atau perusahaan yang menggunakan jasa mereka, dan pengusaha bertanggung jawab untuk memastikan bahwa agen-agen seperti itu tidak melakukan diskriminasi dalam praktik ketenagakerjaan.

5.3 Akses terhadap pekerjaan

Diskriminasi dapat juga mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memperoleh sumber penghidupan, dan memulai atau mempertahankan suatu usaha atau pekerjaan yang dilakukan sendiri. Secara khusus, ia bisa mempengaruhi **kondisi materil yang diperlukan untuk melaksanakan** suatu jenis pekerjaan, seperti akses ke tanah, kredit, lahan usaha, izin operasi atau izin-izin atau barang-barang dan layanan yang relevan. Contohnya, sebuah negara melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin apabila perempuan, ataupun kategori perempuan tertentu, seperti perempuan yang tidak menikah tanpa tanggungan, tidak boleh memiliki properti atau manfaat dari fasilitas berdasarkan undang-undang untuk memperoleh akses ke lahan.

Konvensi No. 111 menegakkan hak masyarakat adat dan masyarakat suku untuk dapat memperoleh penghidupan dengan tetap menghormati pekerjaan tradisional mereka. Dalam hal ini, program pengembangan dan promosi pekerjaan seringkali perlu digabung dengan memberikan perlindungan atas hak kontrol penduduk asli dan suku-suku terhadap sumber alam dan lingkungan di wilayah tinggal tradisional mereka.⁵¹ Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) dan badan-badan perjanjian PBB sudah menyatakan keprihatinannya tentang diskriminasi yang dialami oleh masyarakat adat sebagai akibat dari sengketa properti dan transmigrasi di beberapa negara Asia. Badan pengawas ini telah mendesk masing-masing pemerintah untuk menjamin hak-hak masyarakat adat dalam konteks, antara lain, proyek perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat, Indonesia, pemberian izin pemanfaatan lahan yang secara tradisional dihuni oleh penduduk asli di Kamboja, pemukiman kembali kelompok-kelompok etnis dari daerah pegunungan dan dataran tinggi ke dataran rendah di Laos, perpindahan

50 R. Anker: *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Jenewa, ILO, 1998); L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Jenewa, ILO, 2001 dan 2004 update).

51 ILO: “Kesetaraan dalam hubungan ketenagakerjaan dan pekerjaan, Survei Umum”, dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Konferensi Buruh Internasional, Sesi ke-75 (Jenewa, 1988), ayat 35.

populasi ke daerah yang dihuni oleh kelompok penduduk asli di Vietnam, dan pembukaan daerah tambang di wilayah penduduk asli di Filipina.⁵²

5.4 Syarat-syarat di tempat Kerja

Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan jabatan), 1958 (No. 111) menekankan pentingnya penghapusan diskriminasi yang terkait dengan kondisi kerja. Untuk itu diperlukan tindakan dalam bidang-bidang sbb:

- Pembinaan dan promosi sesuai dengan karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan individu.
- Jaminan masa kerja.
- Pengupahan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.
- Kondisi kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, cuti tahunan yang dibayar, langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja, selain jaminan sosial dan fasilitas dan tunjangan untuk kesejahteraan yang disediakan terkait dengan pekerjaan. (ayat 2(b)).

Pengupahan yang Setara

Prinsip pengupahan yang setara antara perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang bernilai sama –secara singkat disebut **kesetaraan upah** atau **keadilan upah** – ditetapkan oleh Konvensi Upah yang setara, 1951 (No. 100). Prinsip ini kemudian dimasukkan ke dalam Konvensi No. 111, yang memperluas perlindungan untuk melarang diskriminasi upah berbasis semua dasar diskriminasi yang tercakup dalam Konvensi No. 111.

Prinsip **upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang setara** merujuk kepada tingkat upah yang ditetapkan tanpa adanya diskriminasi, dan hanya berdasarkan hakikat dan isi sesungguhnya dari pekerjaan tersebut. Upah seorang pekerja tidak boleh didasarkan pada jenis kelamin, etnis, agama, atau karakter pribadi lainnya dari seorang pelamar kerja untuk mengisi suatu pekerjaan atau jabatan, tetapi harus berdasarkan karakter intrinsik pekerjaan tersebut, seperti pengetahuan, keterampilan dan pengalaman, usaha, tanggung jawab dan syarat kerja yang diperlukan.

Kesenjangan upah berdasarkan gender terus menjadi pemikiran di negara-negara Asia Timur dan Tenggara. Pada tahun 2005, pendapatan kaum perempuan berjumlah kurang dari atau hanya mencapai setengah dari pendapatan kaum laki-laki di Jepang, Malaysia, Republik Korea dan Singapura, mencapai sekitar 60 persen dari pendapatan laki-laki di HongKong, Filipina, Thailand; dan sekitar dua-pertiga dari pendapatan laki-laki di Cina dan Vietnam.⁵³ Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) telah berulang kali mendesak pemerintah di wilayah tersebut untuk mengambil tindakan untuk mengurangi kesenjangan upah ini dan untuk menangani alasan-alasan yang mendasarinya – termasuk pemisahan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin dan memandang rendah pekerjaan yang secara tradisional dikerjakan oleh perempuan.⁵⁴  Lihat Boks 10. Contoh Diskriminasi Struktural: Diskriminasi Upah.

CEACR telah mencatat bahwa untuk menetapkan apakah pekerjaan yang berbeda memiliki nilai yang sama, harus ada pengujian atas jenis-jenis tugas yang termuat di dalamnya.⁵⁵ Karena alasan ini, maka

52 ILO: “Observasi Individu tentang Konvensi Diskriminasi (Hubungan Ketenagakerjaan dan Pekerjaan), 1958 (No. 111) tentang Indonesia” dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2008); CERD, *Concluding observations of the Committee on Elimination of Racial Discrimination*: Kamboja (2010), Laos (2005), Filipina (2009) & Vietnam (2001) (Jenewa); CESCR, *Concluding observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights*: Kamboja (2009) & Filipina (2008) (Jenewa).

53 N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, ILO, 2008).

54 Lihat contohnya ILO: “Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)” terkait dengan Malaysia (2010) & Vietnam (2010) dalam *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa).

55 ILO: “General observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)”, dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Laporan III (Bag. 1A), Konferensi Perburuhan Internasional Sesi ke -96, Jenewa, 2007.

menjadi penting untuk menentukan nilai suatu pekerjaan dan menghapus bias melalui **evaluasi pekerjaan**. Pengukuran dilakukan untuk mengetahui sampai tingkat mana pekerjaan yang berbeda memiliki nilai yang setara dengan menganalisis dan membandingkan karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

1. Keterampilan dan kualifikasi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.
2. Tugas dan tanggung jawab dalam hal penggunaan teknologi, dan berhubungan dengan orang-orang dan sumber-sumber finansial.
3. Usaha fisik, mental dan psiko-sosial
4. Kondisi kerja (fisik, psiko-sosial dan sosial).

Upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai setara tidak hanya diterapkan untuk **upah pokok atau upah minimum**, tetapi juga terhadap **manfaat tambahan atau honorarium** yang timbul dari hubungan ketenagakerjaan yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja, secara langsung atau tidak dan dalam bentuk tunai atau lainnya. Hal ini berarti semua tunjangan keluarga dan rumah, perjalanan, dan makan, bonus dan pensiun khusus atau skema perawatan kesehatan harus dibayarkan kepada perempuan dan laki-laki sesuai dengan nilai pekerjaan mereka, tanpa ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau dasar lain. Cakupan Konvensi No. 100 dan 111 luas menjangkau “semua pekerja” dan tidak terbatas pada penghasil upah dan gaji di sektor pekerjaan formal, tetapi meliputi semua pekerja di sektor informal, seperti yang pekerja mandiri di bidang pertanian, perdagangan kecil atau jasa rumah tangga.

Kotak 32. Masalah dalam memahami “nilai” pekerjaan perempuan di Asia

Dalam Observasi Umum tentang Konvensi No. 100 yang dipublikasi pada tahun 2007, Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) mencatat bahwa walaupun prinsip upah yang setara antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama dapat diterima secara luas, cakupan dari konsep dan aplikasinya dalam praktik dapat menjadi lebih sulit untuk dipahami dan diterapkan. Seringkali kesulitan penerapan Konvensi dalam undang-undang dan praktik berasal dari kurangnya pemahaman tentang cakupan dan implikasi konsep “pekerjaan dengan nilai setara”

Menurut CEACR, “pekerjaan dengan nilai setara” tidak hanya mencakup upah yang sama untuk pekerjaan “setara”, “sama” atau “mirip”, dan juga melintasi pekerjaan yang berbeda sifatnya, akan tetapi tetap memiliki nilai yang setara. Prinsip ini tidak terbatas untuk perbandingan yang akan dibuat antara perempuan dan laki-laki di dalam perusahaan yang sama, tetapi memungkinkan adanya perbandingan yang lebih luas yang akan dibuat untuk pekerjaan yang akan dilakukan oleh laki-laki dan perempuan di perusahaan atau tempat yang berbeda, atau antar pengusaha yang berbeda.

Seperti beberapa Negara anggota ILO lainnya yang telah meratifikasi Konvensi No. 100, banyak juga negara Asia yang menemui kesulitan dalam memahami keseluruhan cakupan konsep “Pekerjaan dengan nilai setara”. CEACR telah mencatat bahwa legislasi nasional tidak cukup untuk dapat merefleksikan secara utuh mengenai prinsip upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai setara, antara lain, di Cina, Malaysia, Indonesia, Filipina, dan Vietnam, dan telah mendesak pemerintah masing-masing agar undang-undang nasional mereka betul-betul mematuhi Konvensi No. 100. Komisi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) juga telah mendesak beberapa pemerintah di wilayah Asia untuk memahami prinsip upah yang sama sesuai dengan Konvensi ILO No. 100.

Sumber: ILO: “General observation on Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2007); ILO: “Individual observation on Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)” terkait dengan Cina (2009), Malaysia (2010), Filipina (2009) & Vietnam (2010) dalam *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*: Cambodia (2006), Cina (2006), Indonesia (2007) & Singapore (2007) (Jenewa).

Promosi dan pengembangan karir

Para pekerja secara mendasar berhak atas “pembinaan dan promosi sesuai dengan karakter individu, pengalaman, kemampuan dan ketekunan mereka. Kriteria yang sering dipakai, misalnya, dalam perjanjian bersama untuk memandu promosi pekerja adalah kinerja, kualifikasi, jasa, senioritas, pengalaman, pelatihan yang lalu, dan kecocokan untuk melakukan pekerjaan di posisi yang baru yang baru.

Diskriminasi struktural atau sistemik terkait promosi menyebabkan segregasi pekerjaan – situasi di mana manajemen tingkat tinggi pada suatu perusahaan atau ekonomi didominasi oleh, misalnya, orang-orang dengan jenis kelamin atau kelompok etnis mayoritas tertentu dan ditingkat yang rendah didominasi oleh orang-orang dari jenis kelamin yang lainnya atau kelompok etnis minoritas.

Fenomena perempuan yang tetap mengisi posisi rendah dan tidak naik ke posisi tinggi dikenal dengan istilah **atap kaca** atau **lantai lengket**. Hambatan karir yang membuat rendahnya perwakilan perempuan pada posisi-posisi senior biasanya diakibatkan oleh stereotip gender yang tidak adil, misalnya, “laki-laki lebih cocok secara alami untuk mengisi posisi kepemimpinan daripada perempuan”. Jenis stereotip ini tidak benar, dan tidak boleh dibiarkan dalam mengambil keputusan promosi.  Lihat Kotak 4. Kepemimpinan perempuan dan profitabilitas perusahaan.

Pelatihan magang biasanya memberikan akses ke tanggung jawab dan promosi yang lebih besar, oleh karenanya kita perlu memastikan bahwa semua pekerja yang memiliki kemampuan memiliki akses ke pelatihan dan tidak boleh ada yang didiskriminasikan. Sebagai contoh, perempuan sering didiskriminasikan dalam memperoleh akses ke pelatihan karena pengusaha beranggapan perempuan kurang memiliki komitmen untuk terus bekerja di perusahaan dan mengembangkan karir seperti halnya rekan kerja laki-laki.

Kotak 33. Segregasi vertikal yang berawal pada diskriminasi atas dasar asal-usul sosial – Republik Korea

UU Standar Tenaga Kerja secara eksplisit melarang diskriminasi dalam pekerjaan berdasarkan status sosial dan diterapkan bagi para pengusaha swasta. Dalam konteks pekerjaan, bukti anekdot yang ada menunjukkan diskriminasi ketika proses rekrutmen berdasarkan “*hak-bubul*” atau sertifikat akademik seseorang. Meskipun sulit untuk mengases seberapa luas diskriminasi status terjadi ketika rekrutmen, masa kerja dan promosi dalam pekerjaan tanpa ada data empiris, tetap ada anggapan bahwa posisi paling tinggi di pemerintahan dan industri Korea dipegang oleh para lulusan universitas elit, dengan syarat utama untuk dapat memasukinya, kalau bukan satu-satunya, adalah kolese itu.

Dalam konteks pendidikan, riset menunjukkan bahwa walaupun ada reformasi kesetaraan yang dilakukan oleh pemerintah Korea, bias dan perlakuan diskriminatif secara institusional terhadap murid-murid sekolah dasar terus berlanjut di Korea, berdasarkan status sosial keluarga mereka. Secara khusus, penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan anatara persepsi guru tentang status sosial murid dan tindakan guru dalam memberikan atau tidak memberikan kesempatan belajar dalam kelas. Perlakuan bias ini berdampak pada suatu masyarakat tempat suatu kolese berada di mana jika seseorang bisa masuk merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi gaya hidup individu itu, dan persiapan ujian masuk kolese itu pada tahun-tahun awal.

Contoh-contoh juga dapat dilihat dari “*Anti-hakbul*”, suatu kelompok warag yang menentang sistem sekolah yang telah berakar dalam di Korea. Laman internet kelompok itu termasuk suatu *posting* dari seseorang yang mengakui memperoleh manfaat dari tindak diskriminasi. Orang ini mengambil jurusan teknik di Korea Advanced Institute of Science and Technology (KAIST) dan baru saja direkrut untuk posisi yang terkait dengan komputer. Akan tetapi, penulis mengatakan bahwa rekrutmennya tidaklah adil.

“pelamar yang lain..., saya pikir lebih mampu untuk pekerjaan ini dibanding saya. Saya hanya punya pengetahuan sedikit tentang komputer dan IPK saya rendah, sementara dia adalah seorang spesialis komputer dan nilai IPKnya tinggi,” katanya. “Saya kira perusahaan tidak mengambil dia karena dia bukan lulusan universitas bergengsi.”

Sumber: I. Lee: “Equivalence at law (and society): Sosial status in Korea, race in America”, in *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 2004. Vol. 37, hal. 109 dan catatan kaki 195.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari pelecehan (seksual), menyediakan perlindungan persalinan yang memadai dan memungkinkan pekerja laki-laki dan perempuan untuk mengimbangi pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Pengusaha juga harus memberikan bantuan yang wajar kepada pekerja yang memiliki kebutuhan khusus terkait disabilitas, kondisi kesehatan, kegiatan agama mereka atau kebutuhan pribadi lainnya.

Jaminan kerja atau keamanan masa kerja

Keamanan masa kerja menunjuk kepada jaminan bahwa pemecatan tidak dilakukan berdasarkan diskriminasi, tetapi harus berdasarkan alasan yang terkait dengan tingkah laku pekerja, kemampuan atau ketepatan untuk melakukan fungsi pekerjaannya, atau keperluan-keperluan mendasar untuk melakukan operasi yang dilakukannya.

Diskriminasi juga dapat terjadi dalam hal pemecatan atau pemutusan hubungan kerja massal atas alasan ekonomi. Contoh terbaru tentang pemecatan diskriminatif mencakup sejumlah besar pemecatan secara tidak proporsional terhadap penyandang disabilitas di Jepang akibat krisis keuangan di akhir tahun 2008 dan awal tahun 2009, serta kebijakan pemerintah di Malaysia dan Singapura yang mendorong perusahaan untuk memecat tenaga kerja asing sebelum memutuskan kontrak kerja warga negaranya.⁵⁶ Secara lebih halus, diskriminasi secara tidak langsung juga dapat terjadi sebagai akibat penentuan kriteria yang digunakan untuk pemilihan karyawan yang akan diberhentikan. Dalam banyak kasus kriteria penentuan disebutkan dalam persetujuan bersama. Misalnya, persetujuan bersama yang mengatur bahwa perempuan yang telah menikah atau perempuan yang tidak menjadi kepala keluarga bisa dikeluarkan lebih dahulu ketika suatu perusahaan harus mengurangi jumlah pekerjanya, merupakan tindak diskriminasi.

Kriteria pemilihan pekerja yang akan dikeluarkan seringkali meliputi umur, lama masa pengabdian, jumlah tanggungan, dan kemampuan untuk memperoleh pekerjaan alternatif. Dalam situasi seperti ini, kasus perlakuan tidak setara dapat timbul juga antara jenis kelamin yang berbeda, jika kesenioritasan menjadi pertimbangan, karena sejauh ini, menurut statistik, perempuan kurang senior dibanding laki-laki.

Perempuan biasanya memiliki tingkat **keamanan kerja yang lebih rendah** dari laki-laki. Pekerjaan di sektor informal dan pekerjaan tidak teratur seperti paruh waktu atau jenis-jenis pekerjaan temporer lainnya, pekerjaan berbasis di rumah atau pekerjaan kontrak yang terkait dengan tingkat keamanan kerja yang rendah, dan terkonsentrasinya perempuan dalam pekerjaan ini mempengaruhi mereka secara tidak proporsional. Di samping itu, keamanan kerja perempuan di sektor manapun cenderung lebih rendah dari laki-laki, dan bila terjadi penghematan, biasanya mereka yang lebih dulu keluar. Praktik-praktik

56 ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011), p.8, 36; Ministry of Health, Labour and Welfare (Japan); *Employment measures in post-financial crisis Japan* (Tokyo, 2009), p.30; M Abella and G. Ducanes: *The effect of the global economic crisis on Asian migrant workers and governments' responses*, technical note presented during the High Level Regional Forum on Responding to the Economic Crisis – Coherent Public Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia, Manila, 18-20 Feb. 2009, hal.9.

diskriminatif sewaktu **pemecatan, pemberhentian dan pengurangan pekerja** merupakan hal yang wajar, dan biasanya ditargetkan pada perempuan (yang sudah menikah) dan memasuki usia persalinan serta perempuan paruh baya.

Jaminan sosial setelah pensiun

Beberapa negara Asia, termasuk Cina dan Vietnam, memiliki **usia pensiun yang berbeda** untuk laki-laki dan perempuan. UU dan peraturan yang mewajibkan perempuan pensiun lebih awal dari laki-laki disusun di masa lalu untuk melindungi perempuan dan mengakui kontribusi mereka pada kewajiban rumah tangga dan perawatan keluarga tanpa upah. Namun, jenis tindakan ini dianggap sudah kadaluarsa karena menimbulkan dampak negatif yang tidak diinginkan terhadap penghasilan perempuan selama dan setelah kehidupan kerja mereka:

- Ketidakesetaraan upah di akhir karir perempuan, karena mereka harus menghentikan pekerjaan berupah dan pensiun lebih awal dari laki-laki dan tidak dapat maju mengisi posisi senior dengan upah yang lebih tinggi
- Tunjangan jaminan sosial yang lebih sedikit, karena besar tunjangan ini biasanya dihitung berdasarkan masa kerja atau penghasilan yang diperoleh selama tiga atau lima tahun terakhir yaitu saat pekerja berhak mengisi jabatan yang lebih senior.

Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) ILO telah mendesak beberapa pemerintah untuk mencabut peraturan diskriminatif ini dan menetapkan usia pensiun yang adil bagi semua perempuan dan laki-laki.⁵⁷

6. Apa yang tidak termasuk dalam diskriminasi yang dilarang?

6.1 Perbedaan perlakuan berdasarkan persyaratan kerja yang inheren

Tidak semua tindakan yang memberi dampak bagi kelompok tertentu merupakan tindak diskriminasi. Tindakan seperti itu bisa diperbolehkan kalau memang penting dan proporsional untuk mencapai tujuan yang sah. Misalnya, para pengusaha harus selalu bisa merekrut orang yang bisa cocok dengan persyaratan kerja yang inheren (melekat) untuk suatu jenis pekerjaan.

Persyaratan kerja yang inheren untuk suatu jenis pekerjaan merujuk pada persyaratan yang perlu, obyektif, dan proporsional yang harus dimiliki oleh seorang pelamar pekerjaan untuk dapat melakukan fungsi esensial, tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk kasus–kasus pengecualian atribut seseorang misalnya jenis kelamin, agama atau tidak adanya hambatan fisik tertentu dapat menjadi persyaratan kerja yang inheren untuk suatu jenis pekerjaan, kalau hanya seseorang dengan karakteristik seperti ini yang dapat melakukan fungsi-fungsi esensial dari pekerjaan itu. Misalnya:

- Jenis kelamin dapat menjadi persyaratan kerja yang inheren untuk pemeran laki-laki atau perempuan dalam suatu pementasan teater.
- Pendapat politik dapat menjadi persyaratan inheren untuk suatu posisi senior dalam institusi pemerintah.
- Keyakinan sebagai seorang Muslim dapat menjadi persyaratan kerja yang inheren untuk suatu jenis pekerjaan tukang daging yang memproduksi daging halal.

⁵⁷ N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, ILO, 2008); See, for example, ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111) with respect to Vietnam* (Jenewa, 2005).

Agar dapat diterima, persyaratan-persyaratan yang memberi keutamaan atau mengeluarkan orang-orang tertentu berdasarkan kriteria personalnya, maka haruslah:

- Obyektif dan dapat dibenarkan.
- Inheren atau perlu untuk suatu pekerjaan.
- Tidak disproportional, tidak berlebihan membatasi atau eksklusif daripada yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu.

Kalau persyaratan kerja tidak memenuhi standar ini, maka akan timbul diskriminasi secara tidak langsung. Pendekatan kasus-per-kasus diperlukan untuk menentukan apakah karakteristik personal tertentu memang asli dan sungguh dibutuhkan untuk satu pekerjaan tertentu.

Tingkat pendidikan seseorang, pengetahuan dan keterampilan biasanya secara tidak langsung terkait dengan kinerja dan produktivitas kerjanya. Dengan demikian, faktor-faktor ini disebut “persyaratan kerja yang inheren untuk suatu jenis pekerjaan.” Sejalan dengan perkembangan ekonomi, bursa tenaga kerja cenderung meminta kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dan keterampilan yang lebih khusus yang kemudian diterjemahkan menjadi pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi untuk para pencari kerja yang terampil, terutama ketika terjadi kekurangan tenaga kerja. Akan tetapi, ketika terjadi suplai tenaga kerja yang berlebihan, maka syarat pendidikan dan keterampilan bisa tidak terkait dengan persyaratan khusus suatu pekerjaan dan dengan demikian menjadi diskriminatif. Prosedur dan praktik rekrutmen yang mengatur persyaratan tingkat pendidikan yang tinggi untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan rendah merupakan persoalan bagi banyak pencari kerja di banyak negara.

6.2 Keamanan nasional

Pasal 4 Konvensi No. 111 menyatakan bahwa tindakan yang diberikan kepada seseorang yang secara sah dicurigai dan terlibat kegiatan yang mengganggu keamanan negara bukan merupakan tindak diskriminasi, asalkan individu tersebut diberi hak untuk mengajukan banding kepada badan yang berkompeten sesuai dengan praktik nasional.

Tindakan yang mempengaruhi kesempatan kerja atau perlakuan terhadap seseorang tidak dianggap diskriminatif jika orang itu terlibat kegiatan kekerasan dan berbahaya yang telah dilakukannya, dan tidak hanya karena ia menjadi anggota suatu kelompok. Menjadi anggota suatu kelompok yang ingin mengubah suatu lembaga pemerintah secara damai tidak menjadi alasan yang cukup kuat untuk menjadi perkecualian.

6.3 Tindakan protektif dan tindakan afirmatif

Konvensi No. 111 meminta negara-negara yang meratifikasinya untuk mengembangkan dan melaksanakan suatu kebijakan nasional untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam bursa kerja melalui tindakan praktis. Pasal 5 dari Konvensi itu menyatakan bahwa **“proteksi atau bantuan khusus”** yang diatur dalam konvensi atau rekomendasi ketenagakerjaan internasional lainnya bukanlah diskriminasi. Lebih lanjut lagi, tindakan-tindakan yang dimaksudkan sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan orang atau sekelompok orang yang, karena alasan-alasan seperti jenis kelamin, usia, disabilitas, tanggung jawab keluarga atau status sosial atau budaya, memerlukan perlindungan atau bantuan tidak termasuk sebagai diskriminasi. Dengan demikian, tindakan-tindakan khusus dianggap sebagai pengecualian yang diterima atas prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan karena jenis “diskriminasi positif” ini merupakan hal yang vital untuk pencapaian kesetaraan dalam praktik. Ada dua jenis tipe yang dapat dibedakan :

- Tindakan protektif
- Tindakan afirmatif.

Tindakan protektif

Tindakan protektif merujuk kepada tindakan-tindakan yang ditujukan bagi, misalnya, perempuan hamil, pekerja dengan suatu disabilitas atau kondisi kesehatan untuk melindungi mereka ketika mereka dalam kondisi rentan. Tindakan proteksi untuk kelompok ini perlu untuk melindungi kesejahteraan dan kesehatan mereka. Bagi kaum perempuan, tindakan proteksi yang paling penting adalah adanya ketentuan **perlindungan kehamilan** yang layak, yang berisi tentang cuti melahirkan, jaminan kesehatan dan uang tunai, tindakan perlindungan kesehatan, perlindungan pekerjaan dan dukungan untuk menyusui ketika mereka kembali bekerja.

Jenis tindakan proteksi lainnya adalah **tindakan proteksi selimut**, yang merupakan praktik umum pada masa lalu untuk melindungi kelompok-kelompok seperti anak-anak, pekerja muda dan usia tua dan perempuan. Perkembangan dalam penelitian ilmiah, teknologi kerja dan demografi telah secara perlahan-lahan meningkatkan pertanyaan apakah secara tradisional tindakan proteksi selimut yang telah membantu kelompok-kelompok ini sesungguhnya membatasi atau menafikan kesempatan kerja yang sah bagi mereka.

Pertanyaan yang timbul paling sering terkait dengan pekerja perempuan yang secara tradisional “terlindungi” sebagai kelompok oleh ketentuan hukum yang melarang atau membatasi hubungan ketenagakerjaan mereka dalam kategori yang ditentukan sebagai pekerjaan berat. Seringkali, penelitian ilmiah tidak lagi mendukung anggapan bahwa dalam kondisi normal jenis pekerjaan itu tidak lebih pas bagi perempuan dibandingkan bagi laki-laki. Sebagai akibatnya, perempuan tidak lagi harus “dilindungi” dengan menafikan atau membatasi pekerjaan mereka pada beberapa jenis pekerjaan tertentu atau pada proses kerja secara umum, dan perlindungan sebaiknya **dibatasi pada kondisi dan area di mana perempuan secara obyektif berbeda dari laki-laki**. Sebagaimana disebutkan di atas, satu kondisi penting adalah kehamilan dan kesehatan reproduksi, khususnya kehamilan, kelahiran bayi dan periode setelah melahirkan.

Tindakan-tindakan yang melindungi pekerja perempuan dengan menghentikan pekerjaan dan proses kerja yang dianggap berbahaya bagi mereka, masih menjadi topik perdebatan yang panas di beberapa negara – bagi yang membela hal ini dianggap perlu namun tindakan semacam ini dikritik oleh mereka yang menganggap bahwa ini bertentangan dengan tujuan kesetaraan. Dalam banyak kasus, UU perburuhan yang melindungi perempuan seringkali tidak berdasarkan asumsi ilmiah, tetapi berdasarkan penggeneralisiran berdasarkan stereotip mengenai peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat dan bursa kerja. Contohnya, di Vietnam, perempuan dilarang bekerja di tempat kerja yang tidak cocok bagi kondisi mental dan psikologisnya atau perempuan dilarang terlibat dalam ‘pekerjaan padat karya melebihi ketahanannya’. Selain itu, sebanyak 49 pekerjaan tidak boleh dilakukan oleh pekerja perempuan di segala usia, termasuk mengendarai kereta dan truk dengan muatan lebih besar dari 2,5 ton, dan mencabut pohon dengan diameter lebih besar dari 40 cm.⁵⁸

58 Surat Edaran 03/TF-LB tanggal 28 Januari 1994 yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas dan Urusan Sosial (MOLISA) dan Kementerian Kesehatan (MOH), di H. Nguyen Thi Dieu: *Unpublished training materials* (Ho Chi Minh, 2011).

Pada praktiknya UU itu menjadi hambatan bagi hak perempuan untuk bekerja:

- Penelitian ilmiah tidak mendukung gagasan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara respons biologis laki-laki dan perempuan terhadap bahaya fisik, biologis dan kimia.
- Secara hampir sama, kekuatan fisik rata-rata laki-laki tidaklah terlalu berbeda dari perempuan, dan bahkan beberapa perempuan memiliki kekuatan yang lebih besar dibanding beberapa laki-laki.

Misalnya, UU perburuhan seringkali melarang bekerja pada malam hari bagi perempuan. Pada kenyataannya, bekerja malam tidak hanya tidak sehat bagi perempuan karena seringkali secara salah kaprah mereka dianggap lebih lemah secara intrinsik, tetapi juga untuk laki-laki karena kelelahan, gangguan pola tidur, dan sebagainya. Jadi, jika laki-laki dan perempuan memilih untuk bekerja malam, keduanya perlu perlindungan setara, sementara perempuan memerlukan perlindungan terpisah hanya dalam aspek kehamilan di mana mereka secara obyektif berbeda dari laki-laki. Tren dalam masyarakat internasional, karenanya, adalah melindungi keduanya dalam bekerja dan proses bekerja yang dapat membahayakan fungsi reproduksi mereka, dan dalam kasus-kasus lainnya harus diupayakan adanya kondisi kerja yang kondusif untuk semua pekerja.

Badan-badan PBB meminta pemerintah untuk secara berkala meninjau ulang UU yang melindungi perempuan dengan memperhatikan teknologi atau ilmu pengetahuan baru untuk menentukan apakah semua UU perlindungan masih diperlukan. Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) juga terus meningkatkan permintaan agar pemerintah memastikan bahwa pembatasan pekerjaan bagi perempuan secara eksklusif hanya karena alasan kehamilan dan pembatasan lainnya yang berdasarkan asumsi stereotip mengenai peran-peran perempuan dalam masyarakat dan bursa tenaga kerja untuk dihapuskan.

Kotak 34. Pemikiran stereotip yang menyulitkan mengenai kemampuan fisik laki-laki dan perempuan

Promosi kesetaraan gender di tempat kerja meminta agar perempuan dan laki-laki memiliki akses setara terhadap pelatihan dan pekerjaan sesuai pilihan mereka sendiri, berdasarkan kesesuaian individu untuk pelatihan atau pekerjaan itu. Gagasan tradisional tentang kesesuaian pekerjaan tertentu bagi perempuan dan laki-laki seharusnya tidak ikut campur dalam pilihan yang diambil oleh seseorang. Kesesuaian pekerjaan harus dinilai dengan memperhatikan karakter individu seseorang dan persyaratan inheren suatu pekerjaan.

Penelitian ilmiah tentang kapasitas mengangkat dan kemampuan fisik lainnya dari pekerja perempuan dan laki-laki menunjukkan bahwa asumsi ini tidak dapat didukung dengan akal sehat bahwa kemampuan bisa berdasarkan jenis kelamin. Misalnya, suatu studi di AS dan Eropa berdasarkan data *anthropometric* dari pekerja berkulit putih *Anglo-Saxon* menunjukkan bahwa rentang kapasitas pekerja perempuan dan laki-laki hampir sama. Begitu juga penelitian berorientasi gender tentang aspek kesehatan telah menunjukkan bahwa perbedaan antara populasi pekerja pada umumnya lebih berdasarkan perbedaan manusia secara individu dibandingkan berdasarkan perbedaan biologis antar jenis kelamin.

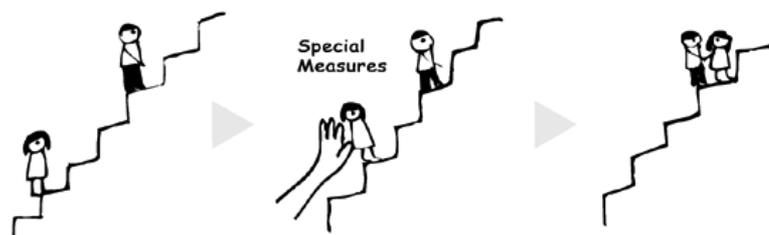
Sumber: V. Forastieri: *Information note on women workers and gender issues on occupational safety and health* (Jenewa, ILO, 2000).

Tindakan afirmatif atau tindakan positif

Tindakan afirmatif mengacu pada berbagai jenis tindakan yang bersifat positif untuk meningkatkan status kelompok yang kurang beruntung di bursa kerja, atau yang lebih umum lagi, dalam hal kesempatan mereka untuk mengamankan mata pencaharian (misalnya sebagai pekerja mandiri, petani untuk kebutuhan sehari-hari, penggembala ternak yang hidupnya berpindah-pindah dan sebagainya). Tindakan afirmatif biasanya sering dilakukan dalam bidang, misalnya pekerjaan, pendidikan atau kontrak, tapi juga bisa juga menargetkan alokasi lahan, akses untuk memperoleh kredit atau program pembangunan. Tindakan afirmatif dapat diarahkan untuk mencapai target tertentu atau kepatuhan terhadap hukum tertentu atau mendorong adanya tanggung jawab pribadi atau perusahaan. Tindakan afirmatif dapat mencakup berbagai tahapan dan aspek relasi kerja, dan biasanya mencakup penetapan tujuan dalam bentuk target atau kuota untuk rekrutmen, pelatihan atau promosi di mana beberapa posisi tertentu dialokasikan bagi anggota kelompok yang kurang terwakilkan.

Pengadopsian tindakan afirmatif berasal dari pengakuan bahwa pelarangan hukum atas diskriminasi merupakan hal yang perlu tetapi itu saja tidak cukup untuk menciptakan kesetaraan di dunia kerja. Karena alasan ini maka tindakan khusus perlu untuk didisain dan diimplementasikan untuk memperbaiki efek dari diskriminasi di masa lampau dan yang masih terus berlangsung terhadap kelompok-kelompok tertentu. Tindakan-tindakan ini dikenal dengan banyak nama. Di dalam ILO, biasanya itu disebut tindakan afirmatif atau tindakan positif.

Tindakan afirmatif berisi tindakan-tindakan khusus, biasanya bersifat sementara, tindakan untuk mengurangi efek dari diskriminasi di masa lampau dan yang masih terus berlangsung untuk dapat menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan di praktik sesungguhnya di bursa tenaga kerja. Tindakan-tindakan itu biasanya ditargetkan untuk suatu kelompok tertentu, misalnya kelompok satu jenis kelamin, rasa atau etnis yang telah menjadi bahan diskriminasi karena sejarah atau operasi dari satu kelompok terhadap kelompok yang lain. Mereka bertujuan untuk menutup kerugian-kerugian yang timbul akibat sikap, perilaku dan struktur yang sedang berlangsung berdasarkan stereotip dan stigma, dan membentuk kembali suatu keseimbangan antara kelompok-kelompok yang berbeda di bursa tenaga kerja.



Tindakan afirmatif – sama seperti tindakan proteksi yang dimaksud di atas hanya dapat dibenarkan untuk tujuan proteksi dan bantuan yang dituju. Tindakan afirmatif bagi kebanyakan kelompok (dengan pengecualian bagi beberapa orang dengan disabilitas dan kondisi kesehatan) seharusnya hanya bersifat sementara dan bersifat proporsional sesuai hakikat dan lingkup masalah yang dituju untuk diperbaiki. Tindakan-tindakan ini harus ditinjau ulang secara berkala untuk memastikan keabsahannya tidak hilang sesuai dengan kemajuan keadaan. Tindakan-tindakan ini juga harus dihilangkan atau disesuaikan ketika konsekuensi dari diskriminasi telah diperbaiki.

📖 Lihat Bab 3, Bagian 2.2 Desain dan pelaksanaan tindakan afirmatif di bawah ini untuk memperoleh informasi lebih lanjut.

Kotak 35. Tindakan afirmatif untuk meningkatkan representasi perempuan dalam manajemen perusahaan

Dikarenakan perwakilan perempuan dalam manajemen senior perusahaan masih sangat rendah, beberapa negara industri sudah mulai menerapkan target atau kuota untuk memastikan tingkat perwakilan perempuan minimal dalam manajemen perusahaan mereka, termasuk di Norwegia (2003), Spanyol (2007) dan Perancis (2011). Di Norwegia, UU mewajibkan perusahaan publik atau perdagangan publik untuk memiliki keseimbangan gender yaitu minimal 40 persen perempuan dalam manajemen perusahaan mereka sejak tahun 2004 dan 2006. Parlemen Perancis memberikan persetujuan final atas UU yang mewajibkan perusahaan besar mengalokasikan minimal 40 persen posisi manajemen kepada perempuan dalam waktu enam tahun pada bulan Januari 2011. Di Jerman, pemerintah mendorong pemakaian kode perusahaan secara sukarela, dan kuota sukarela kini sudah ditetapkan untuk kesetaraan gender. Komisi Uni Eropa telah mempromosikan peraturan yang ditetapkan sendiri oleh perusahaan, dan memberikan opsi untuk mengembangkan peraturan tentang kuota di masa mendatang apabila peraturan yang ditetapkan sendiri oleh perusahaan ini tidak mampu meningkatkan hasil yang dicapai sekarang yaitu baru 11 persen anggota manajemen dari kalangan perempuan.

Di Australia, pada pertengahan tahun 2010, Australian Securities Exchange (ASX) telah memperkenalkan persyaratan bagi setiap perusahaan yang tercatat dalam ASX untuk menerapkan kebijakan untuk menghargai keberagaman dengan memasukkan target tersendiri bagi keberagaman karyawan, dan untuk mengumumkan proporsi perempuan dalam kepegawaianya, jabatan senior dan manajemen perusahaan. Pada awalnya, panduan ini bersifat sukarela. Namun, ASX dapat mempertimbangkan untuk membuat panduan ini sebuah ketentuan resmi apabila tujuan yang diinginkan tidak tercapai. Ini berarti bahwa perusahaan ASX dapat diskors dari perdagangan saham jika mereka gagal menyampaikan kebijakan gender mereka atau memenuhi target yang ditetapkan manajemen mereka. Saat ini, baru 8,3 persen dari 200 anggota manajemen ASX merupakan perempuan dan hampir 50 persen dari 200 perusahaan terkemuka sama sekali tidak memiliki perempuan dalam manajemen mereka. Demikian pula, Kode Etik Tata Kelola Perusahaan yang dikeluarkan Asosiasi Pasar Sekuritas Finlandia, yang mulai berlaku bulan Januari 2010, mewajibkan semua perusahaan yang tercatat di bursa saham Finlandia untuk memiliki minimal satu orang perempuan dalam manajemen perusahaan mereka, atau menjelaskan alasan mengapa mereka tidak memiliki anggota manajemen perempuan.

Sumber: Norway, Ministry of Children, Equality and Sosial Inclusion: *Rules on gender representation on company boards*, <http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/Topics/equality/rules-on-gender-representation-on-compan.html?id=416864> (accessed 18 Sep. 2011); "France sets quota for women on big companies' boards", *Reuters*, 13 Jan. 2011, website: <http://www.reuters.com> (accessed 26 Jan. 2011); ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Jenewa, 2011); Australian Securities Exchange (ASX) Corporate Governance Council: *Corporate Governance Principles and Recommendations with 2010 Amendments*.

Kotak 36. Penggunaan tindakan afirmatif di Asia

Banyak negara di Asia Timur dan Tenggara telah mengadopsi tindakan afirmasi untuk mempercepat tercapainya kesetaraan yang substansial dalam masyarakat dan bursa kerja. Beberapa contoh kebijakan tindakan afirmasi dari wilayah Asia termasuk:

- Hak istimewa mengakses pekerjaan di sektor publik, universitas dan kontrak pemerintah untuk bumiputra (warga Malaysia dan kelompok-kelompok penduduk asli di Sabah dan Sarawak) di Malaysia (📖 Lihat Boks 36 di bawah).
- Sekretariat Negara Kamboja, Panduan Layanan Masyarakat (2008) menyatakan bahwa apabila calon perempuan atau yang berasal dari kaum etnis minoritas atau dari wilayah terpencil bisa memperoleh manfaat untuk diprioritaskan dalam rekrutmen. Panduan ini menginstruksikan semua badan pemerintah untuk menerapkan tindakan sementara yang menargetkan antara 20-50 persen perempuan dalam rekrutmen baru.

- 30 persen kuota bagi calon perempuan untuk partai politik dalam parlemen di Indonesia, ditetapkan dalam UU No.12 tahun 2003 tentang Pemilihan Umum.
- Di provinsi Papua, Indonesia, tindakan afirmatif juga ditetapkan dalam UU otonomi khusus untuk Papua agar dapat mempromosikan kesetaraan dalam hal pekerjaan dan pendidikan bagi penduduk asli Papua.
- Kewajiban untuk mengambil penduduk asli dalam proporsi sesuai dengan jumlah mereka ditetapkan di Undang-undang Hak Penduduk Asli Filipina (IPRA) 8371 Tahun 1997 dan Peraturan Penerapannya.

Akan tetapi, Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) dan Badan-badan Perjanjian PBB telah mencatat bahwa penggunaan tindakan afirmatif ini masih belum cukup layak di banyak Negara Asia. Contohnya, Komisi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) telah mendesak pemerintah di Kamboja, Laos, Thailand dan Vietnam untuk mengadopsi kebijakan tindakan afirmatif untuk mempercepat pencapaian kesetaraan perempuan dan laki-laki dalam masyarakat secara de facto. Penerapan kebijakan afirmatif yang sudah ada juga seringkali gagal karena kurangnya mekanisme sanksi atau penegakan peraturan untuk memastikan kepatuhan.

Sumber: ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007); ILO Committee on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to the Philippines* (Jenewa, 2009); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on Elimination of Discrimination against Women: Cambodia (2006), Lao PDR (2005), Thailand (2006) & Vietnam (2007)* (Jenewa); CESCR: *Concluding comments of the Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights: Cambodia* (Jenewa, 2009).

Bantuan dan dukungan yang sewajarnya

Satu jenis tindakan khusus lainnya umumnya disebut dengan “*Reasonable accomodation*” (**bantuan/dukungan yang sewajarnya**). Tindakan ini mencerminkan gagasan bahwa para pengusaha boleh diharapkan untuk berusaha mengakomodasi kebutuhan kelompok tertentu misalnya orang dengan disabilitas, para pekerja berusia tua atau kelompok yang beragama tertentu. Akomodasi yang layak berarti modifikasi dan penyesuaian yang perlu dan memadai tetapi tidak memaksakan beban yang tidak proporsional atau tidak sepatutnya terhadap pengusaha. Kesulitan yang dianggap masuk akal dan tidak tidak pantas tergantung pada serangkaian faktor, termasuk hakikat dan biaya tindakan terkait dengan ukuran, sumber, hakikat dan struktur operasi pengusaha.

Konvensi PBB tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas menganggap tindakan menolak dukungan yang sewajarnya sebagai suatu bentuk diskriminasi dan baik Konvensi ini atau Rekomendasi ILO No. 200 tentang HIV dan AIDS di dunia kerja menunjukkan bahwa negara-negara harus mengambil langkah yang tepat untuk memastikan tersedianya tindakan tersebut.

Kotak 37. Contoh-contoh “dukungan yang sewajarnya” bagi penyandang disabilitas

Amerika dengan UU Penyandang Disabilitas mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan 15 atau lebih orang karyawan untuk memberikan dukungan yang sewajarnya bagi penyandang disabilitas, kecuali jika hal itu akan menimbulkan kesulitan. Dukungan yang sewajarnya adalah jenis perubahan di lingkungan kerja atau cara suatu pekerjaan dilakukan yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk dapat menikmati kesempatan kerja yang setara.

Terdapat tiga kategori dukungan (bantuan) yang sewajarnya:

- Perubahan pada proses lamaran kerja.
- Perubahan pada lingkungan kerja atau cara suatu pekerjaan biasanya dilakukan.
- Perubahan yang memungkinkan seorang pekerja dengan disabilitas untuk dapat menikmati manfaat dan hak istimewa dari suatu pekerjaan, seperti pelatihan.*

Contoh-contoh yang digunakan Biro Hak Asasi Manusia Negara Bagian Montana termasuk:

- Membuat semua proses aplikasi agar dapat diakses oleh orang-orang dengan disabilitas.
- Membuat semua fasilitas yang sudah ada dan dipergunakan oleh para karyawan dapat diakses dan dimanfaatkan oleh karyawan penyandang disabilitas.
- Menawarkan jadwal kerja paruh waktu atau yang dimodifikasi.
- Menugaskan ulang karyawan untuk jenis posisi yang masih kosong jika mereka memiliki kualifikasi untuk itu.
- Memperoleh atau memodifikasi peralatan atau perangkat.
- Menyesuaikan atau memodifikasi kebijakan, materi ujian atau pelatihan.
- Menyiapkan pembaca atau penerjemah yang berkualitas.**

Sumber:

* Amerika Serikat, Komisi Peluang Kerja Setara: *Small employers and reasonable accommodation*, <http://www.eeoc.gov/facts/accommodation.html> (diakses tanggal 28 Sep. 2010).

** Biro Hak Asasi Manusia Negara Bagian Montana, [http://erd.dli.mt.gov/humanright/documents/empdiscrimis againstlaw.pdf](http://erd.dli.mt.gov/humanright/documents/empdiscrimis%20againstlaw.pdf) (diakses pada tanggal 15 September 2010).

Kotak 38. Langkah-langkah praktis untuk mengakomodasi kebutuhan religius di tempat kerja – Kanada

Seragam kerja dan Perlengkapan pelindung :

- Tempat kerja, layanan dan fasilitas seringkali memiliki peraturan tentang pakaian. Persyaratan ini bisa dalam bentuk memakai suatu seragam tertentu atau pakaian pelindung atau pelarangan memakai tutup kepala. Peraturan-peraturan ini bisa bertentangan secara langsung dengan persyaratan berpakaian menurut suatu agama. Beberapa keyakinan, misalnya, tidak memperbolehkan laki-laki memotong rambut mereka, sementara pihak pengusaha, demi alasan kesehatan dan keselamatan, meminta para karyawan untuk memotong pendek rambut mereka. Suatu contoh tindakan mengakomodasi kondisi ini adalah dengan meminta karyawan yang bersangkutan untuk menggunakan penutup rambut mereka.

Jam kerja dan cuti:

- Beberapa agama meminta para penganutnya untuk berdoa pada waktu-waktu tertentu dalam satu hari. Praktik ini bisa bertentangan dengan peraturan kerja regular atau kegiatan rutin di tempat kerja. Salah satu cara untuk menghilangkan ketegangan ini adalah dengan memodifikasi kebijakan waktu istirahat, jam kerja yang fleksibel dan/atau menyediakan ruang khusus untuk berdoa. Seorang karyawan mungkin akan meminta waktu libur untuk merayakan hari raya karena agamanya melarang dia untuk bekerja pada hari itu. Pembuatan jadwal yang fleksibel dapat menjadi solusinya, dan dapat mencantumkan jam datang dan pulang pada waktu-waktu itu ketika seorang karyawan tidak dapat bekerja penuh, atau menggunakan waktu makan siang sebagai pengganti waktu kedatangan yang lebih awal atau jam kerja yang tidak pasti. Ketika seorang karyawan telah menggunakan semua hak cuti yang dibayar yang menjadi haknya, pengusaha juga harus mempertimbangkan untuk mengizinkan karyawan itu untuk mengganti jam kerjanya atau menggunakan hari libur yang mengambang.

Sumber: Diadaptasi dari ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa, 2007); Komisi Hak Asasi Manusia Ontario, *Policy on creed and the accommodation of religious observances* (1996).

BAB 3

Metode Penerapan Konvensi No. 111

1. Apakah yang menjadi kewajiban negara menurut Konvensi ini?

Konvensi No. 111 mendorong negara untuk “mendeklarasikan dan mengembangkan” suatu kebijakan nasional untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Kebijakan itu biasanya memasukkan baik ketentuan hukum untuk melarang diskriminasi dan tindakan proaktif untuk mencapai kesetaraan dalam praktik di bursa kerja.

Konvensi No. 111 menyebutkan bahwa kebijakan nasional itu harus dapat dikembangkan “melalui metode yang layak sesuai dengan kondisi dan praktik nasional”. Hal ini berarti ada cukup ruang untuk suatu fleksibilitas dalam merancang kebijakan nasional tersebut, tetapi kebijakan itu juga harus progresif dan memberikan kontribusi yang praktis dan efektif bagi penghapusan diskriminasi kapan dan di mana saja itu terjadi. Konvensi itu sendiri memasukkan bidang aksi tertentu di mana kebijakan nasional itu harus dapat berjalan. Yang termasuk di dalamnya:

- Membuat dan menegakkan peraturan perundang-undangan yang tepat.
- Pencabutan ketentuan perundang-undangan, praktik administratif atau instruksi yang diskriminatif.
- Memastikan tidak ada diskriminasi dalam pekerjaan publik, pelatihan dan panduan kejuruan, serta layanan ketenagakerjaan yang berada di bawah wilayah otoritas pemerintah.
- Pengembangan program-program pendidikan.
- Bekerjasama dengan para pengusaha dan organisasi pekerja, serta badan-badan lainnya yang tepat, seperti komisi kesetaraan nasional atau hak asasi.

2. Mempromosikan dan menegakkan Konvensi No. 111 melalui kebijakan dan peraturan perundang-undangan

2.1 Kebijakan nasional

Pendekatan yang paling banyak dipilih di banyak negara ketika menyusun kebijakan nasional mereka adalah dengan mengadopsi peraturan perundang-undangan, ditambah dengan beberapa peraturan yang lebih atau kurang ekstensif. Seharusnya dapat dilihat dengan jelas dari bagian-bagian yang digambarkan di atas, bahwa kebijakan nasional tidak dapat diturunkan hanya menjadi suatu legislasi. Suatu kebijakan nasional dapat dan sebaiknya diwujudkan dalam:

- Ketentuan-ketentuan konstitusi.
- Rencana dan program nasional, yang akan sangat bermanfaat dalam penetapan implikasi anggaran dan juga fungsi dan tanggung jawab masing-masing otoritas publik, para pengusaha, pekerja, dan lain-lain, mengingat karakter dari tanggung jawab tersebut yang bersifat melengkapi dan kondisi serta praktik nasional.
- Pernyataan publik di tingkat politik tertinggi secara berkala memberikan dukungan bagi kebijakan tersebut.

- Dokumen-dokumen kebijakan pemerintah.
- Perjanjian bersama.
- Adanya lembaga- lembaga kesetaraan yang independen dan panduan yang mereka sediakan. (misalnya: peraturan praktik).
- Kebijakan publik yang khusus diarahkan menuju pembangunan ekonomi dan sosial yang setara dan inklusif.

Prinsip kesetaraan dan non-diskriminatif harus dimasukkan kedalam **program dan kebijakan bursa kerja aktif** – mulai dari promosi, kontrak tenaga kerja dan langkah-langkah asuransi sosial sampai kepada pelatihan, pengembangan perusahaan dan program keuangan sosial yang diarahkan untuk mengurangi kemiskinan dengan penerapan yang dipantau melalui mekanisme dan prosedur yang sesuai.

Pemerintah biasanya merupakan pengusaha mayoritas dalam artian jumlah karyawan yang dimiliki dan mereka juga memiliki fungsi contoh seperti yang diperjelas dalam banyak instrumen hukum internasional. **Pemerintah dapat menjadi contoh** dengan menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminatif bagi kebijakan sumber daya manusia dan personil di sektor publik.

Contoh-contoh lain dari kebijakan anti-diskriminasi mencakup:

- **Kebijakan tentang pengadaan publik**, misalnya, membuat kelayakan kontrak termasuk pengeluaran dana publik tergantung hasil observasi tentang prinsip non-diskriminasi.
- Anti-diskriminasi dalam **kebijakan pemberian pinjaman publik** dan perizinannya, misalnya, membuat kelayakan dana bantuan atau tender untuk balai-balai latihan, atau untuk lisensi mengoperasikan lembaga penyalur tenaga kerja swasta tergantung hasil observasi tentang prinsip non-diskriminasi.

Tujuan kebijakan nasional tentang kesetaraan

Tujuan kebijakan nasional tentang kesetaraan adalah untuk mempromosikan **kesetaraan substantif** bagi semua kelompok pekerja di pasar tenaga kerja. Ini berarti tidak saja mencabut peraturan dan praktik diskriminatif, tapi juga melaksanakan beberapa tindakan pendukung untuk membantu kelompok-kelompok yang dirugikan dalam mewujudkan potensi penuh mereka. Tujuan dari kebijakan nasional tentang kesetaraan adalah untuk memastikan bahwa perbedaan yang ada di pasar tenaga kerja mencerminkan **pilihan pekerjaan yang bebas** bagi semua individu tanpa gangguan diskriminasi, bias atau prasangka.⁵⁹

Komisi Ahli tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) menegaskan pentingnya **efektivitas** saat menilai apakah suatu Negara tertentu telah menetapkan kebijakan nasional sesuai Konvensi ILO No. 111. CEACR mencatat bahwa membuat kebijakan dan mengambil tindakan saja tidaklah cukup; kebijakan nasional harus efektif dalam menjamin adanya hasil nyata dalam meningkatkan bursa kerja bagi kelompok pekerja yang kurang beruntung.⁶⁰

Penerapan Konvensi ILO No. 100 dan No. 111 di era tahun 1950an menandakan adanya peralihan besar dalam hal pendekatan menuju promosi kesetaraan – yaitu peralihan dari upaya perlindungan menjadi promosi kesetaraan dalam UU dan hasilnya. Peralihan dan perubahan pendekatan ini tercermin dalam pengembangan strategi secara historis untuk menghapus diskriminasi gender dan mempromosikan kesetaraan gender sepanjang sejarah ILO selama 90 tahun (lihat di bawah).

59 ILO: *Time for equality at work* (Jenewa, 2003), hal. 26, para. 83.

60 ILO: "Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-98 (Jenewa, 2009), para. 107.

Walaupun perubahan kebijakan untuk mempromosikan kesetaraan secara substantif ini telah dimasukkan dalam standar-standar internasional puluhan tahun yang lalu, namun di tingkat nasional, pemahaman beberapa negara tentang kesetaraan substantif ini masih kurang. Dikarenakan tantangan untuk mengatasi diskriminasi secara *de facto* ini, CEACR mendorong negara-negara anggota untuk mengambil langkah yang lebih proaktif dalam mempromosikan kesetaraan substansial, termasuk dengan mengambil tindakan afirmatif, meningkatkan kesadaran masyarakat, mengadakan pelatihan dan menetapkan kebijakan koheren di bidang-bidang yang mempengaruhi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan.⁶¹



Perubahan pendekatan internasional dalam mempromosikan kesetaraan gender

Perlindungan: Beberapa konvensi awal ILO yang diterapkan di awal abad 20-an ditujukan secara khusus untuk melindungi perempuan. Perempuan dianggap lebih rentan daripada laki-laki dan butuh perlindungan khusus dari pekerjaan yang dianggap “tidak cocok”, “tidak aman” dan “tidak tepat” bagi mereka. Standar-standar sebelumnya berisi ketentuan tentang larangan mempekerjakan perempuan di malam hari, bekerja di bawah tanah serta menangani bahan-bahan berbahaya seperti timah. Namun beberapa tahun berikutnya, pandangan proteksionis untuk membatasi perempuan dari jenis-jenis pekerjaan atau proses kerja tertentu menimbulkan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dengan alasan perlindungan dan semakin menambah ketergantungan perempuan. Akhir-akhir ini, perlindungan jenis ini juga telah dikenal sebagai “kesetaraan protektif”.

Kesetaraan dalam UU atau “kesetaraan formal”: Kesetaraan gender dinyatakan secara formal dan eksplisit pertama kalinya dalam UU internasional tahun 1948 yaitu saat Deklarasi HAM Universal mengakui kesetaraan, non-diskriminasi dan kesetaraan upah sebagai HAM yang perlu dinikmati semua orang tanpa memandang jenis kelamin mereka. Penerapan **Konvensi ILO No. 100 dan No. 111** menandakan perubahan standar ketenagakerjaan internasional dari kepedulian secara pengucilanf terkait perlindungan perempuan menjadi upaya untuk mempromosikan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam hal pekerjaan dan jabatan. Upaya ini mempromosikan penghapusan hambatan bagi kesetaraan perempuan dalam UU maupun praktiknya, serta berupaya mencabut ketentuan diskriminatif dari UU nasional.

Walaupun Konvensi ILO No. 100 dan No. 111 mengakui pentingnya upaya untuk memberikan bantuan khusus, namun di beberapa negara, kesetaraan dalam UU beranggapan bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama dan harus diperlakukan dengan cara yang sama, tanpa memandang perbedaan biologis dan sosial mereka. Pada praktiknya, pandangan tentang “kesamaan” ini terbukti semakin membebani perempuan karena pada kenyataannya laki-laki dan perempuan sebenarnya tidak sama.

Kesetaraan hasil atau “kesetaraan substantif”: Di awal era tahun 1980-an, jelas bahwa penghapusan hambatan hukum terhadap kesetaraan perempuan di bursa kerja diperlukan namun tidak cukup memadai untuk mewujudkan hasil bursa kerja yang adil dan kesetaraan substantif bagi perempuan. Hal ini memberi penekanan baru bahwa diperlukan analisa tentang kemungkinan perbedaan yang ada serta berupaya menghapus diskriminasi terhadap kelompok-kelompok yang kurang beruntung melalui **tindakan korektif yang positif**. Dalam pekerjaan dan bidang-bidang ketenagakerjaan, disadari bahwa upaya untuk mencapai kesetaraan substantif secara penuh bagi perempuan di bursa kerja membutuhkan adanya pembagian tanggung jawab keluarga secara lebih adil antara laki-laki dan perempuan, serta pekerja yang memiliki dan tidak memiliki tanggung jawab keluarga. Oleh karena itu, pada tahun 1981, negara anggota ILO mengadopsi **Konvensi ILO No. 156** yang menyediakan panduan kebijakan agar pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dapat berpartisipasi dalam pekerjaan tanpa mengalami diskriminasi.

61 ILO: “Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-98 (Jenewa, 2009), para. 117.

Dikarenakan Konferensi Dunia ke-4 tentang Perempuan di Beijing tahun 1995 **pengarusutamaan gender**⁶² merupakan bagian dari strategi global untuk mencapai tujuan kesetaraan gender. Banyak organisasi internasional dan nasional, termasuk kalangan pemerintah, mengambil langkah-langkah untuk melembagakan kebijakan dan praktik tentang pengarusutamaan gender dalam organisasi mereka, namun masih banyak lagi yang perlu dilakukan untuk mencapai kesetaraan hasil. Oleh karena itu, pada beberapa tahun belakangan ini, para pendukung perempuan menghimbau adanya “**keadilan gender**” dalam mencari cara-cara baru untuk mengatasi ketidakadilan berbasis gender yang dialami perempuan. Keadilan gender adalah upaya untuk menghapus ketentuan atau mengatasi ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki sehingga membuat perempuan lebih rendah dari laki-laki. Pendekatan keadilan gender berupaya menciptakan kesetaraan gender dengan mengubah hubungan kekuasaan yang tidak adil antar gender. Prioritasnya mencakup penekanan pada hak-hak serta akses perempuan ke sumber daya secara adil dengan laki-laki; mengembangkan suara dan agensi perempuan, yaitu kemampuan untuk menentukan pilihan; menciptakan akses dan pengaruh perempuan dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan serta membuat lembaga sosial, ekonomi dan politik yang reponsif dan bertanggung jawab kepada perempuan.

Sumber: ILO: *Women workers' rights: Modular training package* (Jenewa, 1995); ILO: *Gender equality mainstreaming*

strategies in decent work promotion: Programming tools – GEMS Toolkit (Bangkok, 2010); M. Mukhopadhyay and N. Singh (eds.): “Gender justice, citizenship and development” (2007) dalam ILO: *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Jenewa, 2010). Untuk informasi lebih lanjut, lihat the United Nations International Development Research Institute, Ottawa, Canada; dan Institute for Development Studies dan University of Sussex, UK.

Kotak 39. Pendekatan yang berbeda untuk kesetaraan gender di Cina

Kesetaraan di depan hukum awalnya diinterpretasikan di Cina selama bertahun-tahun sebagai upaya untuk menghapus ketentuan dan peraturan diskriminatif karena dianggap cukup untuk mewujudkan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki. Perempuan dan laki-laki diperlakukan sama, dan perempuan diharapkan memenuhi peran yang sama dalam masyarakat seperti halnya laki-laki. Contoh tipikal dari jenis pendekatan untuk mencapai kesetaraan ini adalah “tim perang perempuan besi” dan “tenaga kerja elektrisi perempuan” selama Revolusi Budaya.

Di Cina, seperti halnya banyak negara lain, UU tentang hak-hak pekerja perempuan saat ini diarahkan untuk **melindungi perempuan**, sedangkan upaya khusus untuk mempromosikan kesetaraan substantif dirasakan masih kurang. Beberapa tindakan yang diambil mencerminkan keyakinan bahwa perempuan lemah dan “tidak cocok” untuk pekerjaan tertentu. Contoh yang baik dari pendekatan ini adalah daftar pekerjaan yang dilarang dalam peraturan tahun 1988 tentang perlindungan kerja bagi pekerja dan staf perempuan. Walaupun perlindungan perempuan dari bahaya kerja didasari pada keinginan yang baik, namun hal ini membuat perempuan dikecualikan dari kesempatan kerja tertentu atau dibatasi kemampuannya dalam memilih secara bebas pekerjaan mereka. Di samping menerapkan pembatasan diskriminatif terhadap perempuan, pendekatan proteksionis ini juga tidak dapat mengakui bahwa tidak saja perempuan tapi juga laki-laki perlu dilindungi dari bahaya kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

Kesetaraan hasil, atau kesetaraan substantif, adalah konsep baru di Cina, dan upaya untuk mendukung hasil-hasil bursa kerja yang adil bagi perempuan belum dilaksanakan dan dipraktikkan secara penuh. Kesetaraan substantif difokuskan pada upaya untuk mewujudkan kesetaraan dalam UU dan pelaksanaannya serta mencapai hasil yang setara dan adil di bursa kerja bagi perempuan dan laki-laki. Pendekatan ini mengakui perbedaan peran secara biologis, sosial dan budaya antara laki-laki dan perempuan, serta melindungi mereka

62 Mengarusutamakan perspektif gender adalah proses penilaian dampak terhadap perempuan dan laki-laki dari tindakan terencana, termasuk UU, kebijakan atau program, di segala bidang dan di semua tingkatan. Tujuan akhir dari pengarusutamaan gender ini adalah mencapai kesetaraan gender. Kesetaraan gender adalah strategi untuk membuat kepedulian dan pengalaman perempuan dan laki-laki sebagai bagian terpadu dari desain, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program dalam semua bidang politik, ekonomi dan sosial, agar perempuan dan laki-laki dapat memperoleh manfaat secara adil dan ketidaksetaraan tidak berlanjut. ECOSOC: *Agreed Conclusions*, e/1997/L.30.

dengan cara yang memadai (misalnya perlindungan persalinan). Pendekatan ini mengakui bahwa pencapaian kesetaraan substantif membutuhkan kebijakan dan mendukung dan tindakan afirmatif untuk mengatasi dampak diskriminasi di masa lalu.

Sumber: B. Liu: *Unpublished materials* (Beijing, 2008).



Mengubah pendekatan terhadap penyandang disabilitas: Dari pendekatan amal menjadi tempat kerja yang inklusif

Selama 40 tahun terakhir ini, sudah banyak terjadi perubahan dalam pendekatan terhadap penyandang disabilitas: dari pendekatan amal dan medis menjadi pendekatan berbasis hak yang memprioritaskan kemampuan, keberagaman dan hak-hak penyandang disabilitas.

Pendekatan “amal” terhadap penyandang disabilitas

Model pendekatan amal yang meremehkan dan mengasihani penyandang disabilitas (dan kadang-kadang keluarga mereka). Dalam model pendekatan ini, pekerjaan penyandang disabilitas dianggap sebagai tindakan simbolik, murah hati dan sosial, dan bukan komponen penting dari produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Banyak penyandang disabilitas dan organisasi mereka mengkritik cara ini karena cara ini mempromosikan citra yang negatif dan lemah tentang penyandang disabilitas dan tidak menggambarkan kemampuan dan hak mereka untuk memperoleh pekerjaan layak.

Pendekatan “medis” terhadap penyandang disabilitas

Cara pendekatan medis terhadap penyandang disabilitas menganggap disabilitas sebagai gangguan terhadap individu. Cara ini mengklasifikasikan kondisi dan disabilitas berdasarkan pemahaman medis tentang tubuh dan pikiran, serta memprioritaskan penyembuhan atau pengendalian kondisi-kondisi ini terhadap individu tersebut. Dalam model pendekatan medis ini, fokus diberikan pada upaya untuk ‘memperbaiki’ hambatan ini melalui rehabilitasi medis dan kejuruan, dan bukan mengoptimalkan kapasitas orang tersebut dalam mengelola kehidupannya sendiri, dengan kondisi gangguan atau medis yang ada.

Pendekatan “sosial dan berbasis HAM” terhadap penyandang disabilitas

Cara pendekatan sosial terhadap penyandang disabilitas menganggap disabilitas sebagai hasil akibat dari dinamika antara individu dengan gangguan dan masyarakat yang tidak inklusif. Cara ini menekankan bahwa apa yang merupakan kelemahan bagi perempuan dan laki-laki penyandang disabilitas bukanlah hambatan mereka, tapi keterbatasan yang diterapkan masyarakat terhadap mereka berdasarkan **hambatan sosial, budaya, ekonomi dan lingkungan**. Pendekatan sosial ini **difokuskan pada upaya untuk menghapus hambatan disabilitas ini** melalui akses yang lebih baik ke lingkungan dan informasi serta menghapus diskriminasi, stigma dan sikap negatif. Tujuannya adalah agar penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dalam mengurusutamakan masyarakat, memperoleh akses ke pendidikan reguler dan program pelatihan, memperoleh pekerjaan layak dan memberi kontribusi penting bagi produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

2.2 Desain dan pelaksanaan tindakan afirmatif

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, larangan diskriminasi saja tidaklah cukup untuk menghapus diskriminasi pada praktiknya. Oleh karena itu, tindakan afirmatif merupakan strategi penting untuk mempercepat peningkatan situasi kelompok yang dirugikan akibat diskriminasi di masa lalu atau di masa sekarang, dan merupakan bagian penting dari kebijakan nasional terkait kesetaraan.  Lihat Bab 2, Bagian 6.3 Tindakan protektif dan afirmatif untuk informasi lebih lanjut tentang apa itu tindakan afirmatif.

Kebutuhan dan legitimasi tindakan afirmatif kadang-kadang menimbulkan kontroversi. Pendukungnya berpendapat tindakan afirmatif bertujuan untuk memperbaiki situasi yang ada dan menempatkan semua orang pada pondasi yang adil. Namun penentangannya mengatakan bahwa tindakan afirmatif merupakan diskriminasi terbalik terhadap kelompok dominan yang tidak dilibatkan dan merupakan hambatan untuk memperoleh layanan penting. Oleh karena itu, perhatian perlu diberikan pada isi tindakan afirmatif dan terlibat dalam proses konsultatif untuk memperoleh komitmen dari semua pemangku kepentingan terkait. Jika tidak, apa yang diharapkan menjadi tindakan yang efektif untuk mengatasi diskriminasi yang sudah berlangsung lama dan berakar terhadap kelompok tertentu akhirnya menjadi bumerang dan melestarikan persepsi negatif. Kita juga perlu terus mengingatkan semua pihak bahwa tindakan afirmatif tidak boleh berupa kebijakan permanen. Setelah kelompok target melaksanakan hak-hak mereka atas kesetaraan dalam pelaksanaan, kuota dan perlakuan istimewa yang lain tidak lagi dibutuhkan dan harus dihapus.



Komponen penting dari tindakan afirmatif yang efektif

- Bukti yang memadai untuk menentukan besar dan sifat masalah.
- Tujuan khusus terkait kelompok yang ditargetkan program ini.
- Tindakan khusus untuk mengatasi faktor penyebab diskriminasi
- Jadwal untuk mencapai target yang ditetapkan dan menerapkan tindakan.
- Mekanisme untuk memantau kemajuan yang dicapai, menilai kesulitan yang dihadapi serta melakukan penyesuaian.

Sumber: ILO: *Women workers' rights: Modular training package* (Jenewa, 1995); ILO: *Equality in employment and occupation, General survei* (Jenewa, 1988).

Pada intinya, argumentasi yang lebih signifikan yang mendukung tindakan afirmatif antara lain adalah:

- Promosi kesetaraan peluang dan perlakuan tetap akan bersifat abstrak tanpa upaya untuk “mengimbangi situasi” dulu dengan memperbaiki diskriminasi di masa lalu kemudian baru menjadikan kecakapan dan prestasi sebagai kriteria utama.
- Tindakan afirmatif memperbanyak jumlah sumber daya manusia yang bisa diberdayakan di masa mendatang.
- Tindakan afirmatif mempromosikan tenaga kerja yang lebih beragam dan memiliki implikasi jangka panjang untuk kreativitas, pemecahan masalah, mempertahankan pekerja yang baik serta mengembangkan pasar barang dan jasa – baik di tempat kerja maupun di tengah masyarakat.

Argumen kontra yang perlu dipertimbangkan saat merancang tindakan afirmatif antara lain adalah –

- Tindakan yang lebih kaku dan lebih ditargetkan secara langsung ke hasil bursa kerja dapat mengakibatkan kekurangan keterampilan untuk jangka pendek.
- Tindakan afirmatif dapat berdampak merugikan mereka yang berasal dari kelompok yang kurang beruntung.
- Secara politis mungkin lebih sulit untuk menghapus bentuk-bentuk “tindakan afirmatif” yang lebih mendesak, seperti kuota pekerjaan bila sudah tidak lagi dibutuhkan.
- Tindakan afirmatif kadang-kadang kurang “disesuaikan” secara memadai. Misalnya, kuota pelatihan untuk masyarakat suku kemungkinan besar tidak efektif apabila wilayah di mana mereka tinggal tidak menawarkan pekerjaan sesuai keterampilan yang mereka peroleh. Di samping itu, tindakan afirmatif yang difokuskan secara pengucilanf pada ras tapi tidak pada asal muasal mungkin memiliki dampak yang mendukung calon dari kalangan “kaya” dari kelompok “minoritas” rasial dan bukan calon dari kalangan “miskin” dari etnis mayoritas.

Akibatnya, ada beberapa hal penting yang perlu dipertimbangkan saat menerapkan kebijakan afirmatif yaitu:

Membuat keseimbangan yang baik antara pertimbangan kecakapan dan tindakan afirmatif.

Pertimbangan kecakapan merupakan prinsip dasar dalam penentuan rekrutmen dan promosi pekerjaan dan prestasi merupakan kriteria utama untuk rekrutmen dan promosi dalam masyarakat di mana semua orang berhak atas kesempatan yang setara atas pendidikan dan pelatihan, dan diskriminasi pekerjaan tidak ada. Akan tetapi, pengusaha harus juga menyadari bahwa manfaat sosial dan ekonomis jangka panjang dalam menghapus ketidaksetaraan dalam masyarakat tidak dapat dicapai tanpa pihak usaha berinvestasi dalam tindakan positif jangka pendek yang mempengaruhi kebijakan sumber daya manusia mereka. Sebaliknya, jika kecakapan dikeluarkan seluruhnya dari keputusan terkait pekerjaan dan jabatan, bahkan para anggota kelompok yang lebih disukai atau kelompok “mayoritas” akan terus mendapat persepsi buruk bahwa status mereka pada saat ini hanya diperoleh karena keanggotaan mereka pada satu kelompok. Misalnya, di Eropa, sistem kuota pada awalnya diperkenalkan untuk mempromosikan pekerjaan bagi veteran perang dengan disabilitas setelah PD I dan II dan bagi orang dengan disabilitas karena kecelakaan industri. Kuota ini mendapat kritik karena dianggap sebagai semacam kompensasi bagi individu dan memberi kesan bahwa orang dengan disabilitas tidak dapat dipekerjakan berdasarkan prestasi.

Pertimbangan kecakapan dapat dilakukan dalam tindakan afirmatif melalui kegiatan yang difokuskan pada program pendidikan dan pelatihan khusus bagi kelompok yang dirugikan atau kurang terwakilkan karena keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan kadang-kadang jarang ditemukan di antara mereka, atau karena mereka didiskriminasikan dan tidak punya akses yang setara ke pendidikan dan pelatihan terkait. Khususnya dalam kasus di mana (dinyatakan bahwa) tidak mungkin untuk memenuhi target kuota rekrutmen, maka investasi khusus di bidang pendidikan dan pelatihan merupakan komponen penting dari program tindakan afirmatif.

Kotak 40. *Female Future*: Tindakan yang diambil Konfederasi Pengusaha Norwegia

Setelah UU 2003 mengharuskan dewan direksi di semua perseroan terbatas di Norwegia punya minimal 40 persen anggota perempuan pada bulan Juli 2005, Konfederasi Perusahaan Norwegia (NHO) mensurvei perusahaan-perusahaan Norwegia dan mendapati bahwa walaupun 84 persen di antaranya mendukung peningkatan representasi perempuan dalam manajemen, namun mereka menganggap calon perempuan untuk mengisi jabatan di tingkat atas masih kurang.

Walaupun adanya skeptisme ini, namun NHO telah menetapkan program *Female Future* (Masa Depan Perempuan) yang telah diakui secara internasional, yaitu sebuah program pelatihan dan networking selama 18 bulan untuk mengidentifikasi dan melacak secara cepat perempuan berbakat dalam satuan kerja Norwegia untuk mengisi jabatan kepemimpinan. *Female Future* mengikuti strategi pencarian bakat atau “pearl diving”, di mana perusahaan anggota NHO mencalonkan minimal tiga orang calon perempuan untuk mengikuti pelatihan dan dukungan lanjutan untuk memenuhi persyaratan jaringan dewan NHO. Dari 600 perempuan telah berhasil mengikuti program ini, 60 persen di antaranya telah memenuhi undangan untuk bergabung dengan dewan Norwegia.

Sumber: R. Lewis and K. Rake: “Breaking the Mould for Women Leaders: Could boardroom quotas hold the key?”, a Fawcett Society think piece for the Gender Equality Forum, Okt. 2008, hal. 7, dalam ILO: Equality at work: The continuing challenge (Jenewa, 2011).

Memahami dan menyampaikan latar belakang dan tujuan tindakan afirmatif. Latar belakang dan tujuan tindakan afirmatif perlu disampaikan secara jelas dan menyeluruh kepada masyarakat dan tempat kerja, agar dapat mengatasi hambatan di antara kelompok yang dominan. Misalnya, ada keyakinan yang meluas di kalangan kelompok etnis dominan bahwa perlakuan khusus bagi kelompok etnis minoritas mendiskriminasi kelompok mayoritas. Laki-laki dan kadang-kadang perempuan biasanya memiliki perasaan yang sama bila tindakan afirmatif ditargetkan kepada perempuan. Biasanya pandangan ini tidak disasari pada bukti kuat, misalnya bukti terkait tingkat kemiskinan di antara kelompok etnis atau representasi perempuan di tingkat senior. Oleh karena itu, kita perlu menekankan latar belakang diambilnya tindakan afirmatif dengan fakta yang kuat dan angka tentang sifat dan luas kerugian yang ada. Tujuan dari perlakuan khusus dalam hal pekerjaan untuk kelompok etnis ini perlu ditetapkan secara jelas. Tujuannya adalah tidak untuk memberi hak istimewa yang permanen, tetapi untuk mendorong inklusi dan kohesi sosial dengan cara memberi mereka kesempatan secara sementara waktu untuk dapat mencapai tingkat di mana mereka mampu bersaing dalam hal prestasi dengan anggota kelompok lain yang tidak diberi perlakuan khusus.

Memastikan efektivitas kebijakan dan tindakan afirmatif tertentu. Ketika melaksanakan kebijakan afirmatif, harus dipastikan bahwa tindakan itu tidak akan berbalik merugikan dan mengakibatkan kerugian lebih lanjut terhadap kelompok yang berhak. Contohnya, di Cina, daripada melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khusus untuk kelompok etnis minoritas di beberapa daerah tertentu di mana kelompok ini berasal, tindakan afirmatif dapat mendorong kesetaraan secara lebih efektif jika hak istimewa yang menjadi targetnya berjalan konsisten dengan perolehan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diakui dan “laku” di bursa kerja secara umum di negara tersebut.

Menetapkan mekanisme pelaksanaan secara efektif. Sewaktu merancang kebijakan afirmatif, anggota dewan perlu mempertimbangkan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara berhasil dengan cara sukarela atau wajib karena hal ini akan mempengaruhi sifat tindakan yang akan dikembangkan. Di beberapa negara, pemerintah menganggap kebijakan tentang tindakan afirmatif secara sukarela sebagai sarana promosi bagi pengusaha yang memilih untuk memberi perlakuan istimewa bagi mereka yang berasal dari kelompok tenaga kerja yang kurang beruntung. UU yang memungkinkan tindakan afirmatif

namun tidak wajib ini dapat melindungi pengusaha dari tuntutan orang-orang yang tidak dicakup dalam program tindakan afirmatif ini yang merasa mereka diperlakukan secara tidak adil. Tindakan sukarela biasanya melibatkan adanya kode etik dan kadang-kadang insentif untuk membantu pengusaha dalam merekrut pekerja dari kelompok sasaran. Di sisi lain, apabila tindakan sukarela ini terbukti tidak berhasil, maka tindakan afirmatif perlu diwajibkan. Hal ini membutuhkan adanya sanksi yang jelas, persyaratan pelaporan bagi para pengusaha dan mekanisme efektif untuk memantau pelaksanaannya, serta memberi individu hak untuk memperbaiki situasi melalui sistem peradilan guna memastikan kewajiban tindakan afirmatif ini dilaksanakan oleh pengusaha.

Pendanaan tindakan afirmatif. Kita perlu memastikan bahwa semua pemangku kepentingan terkait menginvestasikan tindakan afirmatif melalui kontribusi dari sektor publik dan swasta melalui kemitraan publik-swasta. Dalam beberapa hal, mengharapkan pemerintah atau perusahaan untuk menanggung keseluruhan biaya tindakan afirmatif mungkin dapat dibenarkan. Namun apabila perusahaan bertanggung jawab secara individu untuk membiayai keseluruhan tindakan afirmatif atau akomodasi yang wajar tanpa bantuan dan bimbingan praktis, maka hal ini mungkin tidak akan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik bagi kelompok yang terwakilkan, tapi sebaliknya, menimbulkan diskriminasi pekerjaan yang lebih besar terhadap mereka.

Tindakan afirmatif biasanya dipromosikan dan dilaksanakan melalui kombinasi insentif dan upaya pencegahan. Salah satu cara untuk mendanai tindakan afirmatif adalah dengan menerapkan pajak atau denda terhadap pengusaha yang gagal memenuhi kuota yang telah ditetapkan. Beberapa Negara menggunakan jenis tindakan ini untuk mempromosikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan mewajibkan pengusaha untuk mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas sesuai prosentase tertentu. Pajak dan denda ini dibayar ke sebuah badan pengumpulan dana di tingkat pusat, yang kadang-kadang diperuntukkan untuk mempromosikan aksesibilitas tempat kerja bagi penyandang disabilitas atau untuk tujuan rehabilitasi kejuruan. Negara dengan jenis UU ini antara lain adalah berbagai negara Eropa, seperti Perancis, Jerman dan Italia, serta beberapa negara Asia, seperti Cina, Jepang, dan Thailand. Sebagian besar UU tentang kuota tidak dilengkapi dengan ketentuan tentang pelatihan bagi penyandang disabilitas, kecuali UU kuota di Perancis.⁶³

Namun penerapan sistem ini di Asia sering menghadapi kendala. Pajak yang diterapkan sering dianggap tidak cukup tinggi, karena pengusaha di berbagai negara lebih suka membayar pajak daripada mempekerjakan penyandang disabilitas. Di berbagai negara, penerapan sistem kuota ini juga masih lemah. Dengan mempertimbangkan perlunya meningkatkan efektivitas kuota dalam mempromosikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, beberapa negara telah melakukan reformasi yang difokuskan pada upaya menghapus hambatan di tempat kerja, serta menawarkan berbagai opsi kepada pengusaha, misalnya opsi menyediakan magang yang mirip seperti pelatihan magang.⁶⁴

63 ILO: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation. Guidelines* (Jenewa, 2007); ILO: *From disability benefits to gainful employment: Central and Eastern Europe sub-regional conference report* (Budapest, 2005).

64 ILO: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation. Guidelines* (Jenewa, 2007); ILO: *From disability benefits to gainful employment: Central and Eastern Europe sub-regional conference report* (Budapest, 2005).

2.3 Legislasi

Untuk menghapus diskriminasi, ada kebutuhan untuk kerangka hukum dan perlindungan yang komprehensif. Seringkali, prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi termaktub dalam UU dasar negara. Akan tetapi pengadilan mengalami kesulitan dalam menerapkan prinsip-prinsip atau UU yang tidak mendefinisikan apa yang dimaksud dengan diskriminasi. Ketentuan hukum yang spesifik harus diformulasikan untuk mendefinisikan diskriminasi dan untuk mengidentifikasi landasan diskriminasi dan situasi di mana undang-undnag itu bisa diterapkan.

Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) dan badan-badan perjanjian PBB telah berulang kali mencatat bahwa legislasi nasional di banyak negara Asia Timur dan Tenggara tidak memuat definisi yang jelas tentang diskriminasi. Definisi diskriminasi tidak ada dalam legislasi nasional, misalnya, Kamboja, Cina, Indonesia, Laos, Malaysia, Singapura dan Thailand. CEACR dan badan-badan PBB telah mendesak negara-negara untuk memuat definisi jelas diskriminasi yang menjangkau baik diskriminasi langsung atau tidak langsung dalam UU nasional mereka. Definisi ini harus mencakup semua pijakan dan aspek diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) 1958 (No. 111).⁶⁵



Jenis-jenis instrumen yang dapat memuat ketentuan khusus menentang diskriminasi

- Konstitusi
- Peraturan perundang-undangan umum yang melindungi hak asasi manusia (misalnya UU Komisi HAM Nasional)
- Peraturan perundang-undangan umum yang melarang diskriminasi dengan berbagai pijakan yang dilarang (misalnya, UU Kesetaraan Kesempatan) atau dasar yang dilarang yang dipilih (misalnya UU Kesetaraan Gender, UU Perlindungan bagi orang dengan disabilitas, UU Upah yang Setara, dan sebagainya)
- UU Tenaga Kerja umum (misalnya, UU Buruh, Peraturan Buruh)
- UU Tenaga Kerja Spefifik (misalnya. UU Kontrak Tenaga Kerja, UU Relasi Kerja)
- Peraturan, arahan, panduan pemerintah
- Keputusan peradilan
- Keputusan adminsitratif
- Kesepakatan kerja bersama (sampai ke tingkat UU nasional yang bersifat mengikat secara hukum).

⁶⁵ ILO: "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Indonesia" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2008); ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: "Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Cina" (Jenewa, 2009); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. Cambodia (2006), China (2006), Indonesia (2007), Lao PDR (2005), Malaysia (2006), Singapore (2007) & Thailand (2006) (Jenewa); CERD: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination* Cambodia (2010), China (2001) & Lao PDR (2005) (Jenewa).



Unsur mendasar dalam peraturan perundang-undangan

- Definisi diskriminasi yang dilarang: Langsung, tidak langsung dan pelecehan
- Penjelasan mengenai apa saja yang menjadi pengecualian terhadap diskriminasi yang dilarang
- Daftar dasar-dasar diskriminasi yang dilarang– biasanya bertambah seiring waktu
- Lingkup perlindungan: pekerjaan dan jabatan di semua tingkat siklus pekerjaan
- Penentuan tanggung jawab pengawasan kepada otoritas ansional yang kompeten seperti layanan pengawasan ketenagakerjaan
- Tindakan afirmatif, tindakan protektif, dan dukungan yang sewajarnya
- Tanggung jawab dan kewajiban pengusaha
- Sanksi dan upaya pemulihan
- Perlindungan dari tindak balasan dan tindak ‘viktimsisasi’
- Pergeseran atau pembalikan beban pembuktian
- Adopsi dan implementasi kebijakan atau rencana kesetaraan di tempat kerja
- Kumpulan informasi dan data statistik yang relevan di tingkat yang berbeda.

Agar pelarangan diskriminasi yang telah dimuat dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan nasional menjadi efisien, maka penting untuk memastikan bahwa mekanisme penegakan dan promosi mekanisme pemulihan praktik diskriminasi pada pekerjaan berjalan dengan baik. Karena itu, komitmen yang sesungguhnya untuk memberantas diskriminasi pekerjaan memerlukan adanya kewajiban yang jelas dan akses terhadap usaha perbaikan.

Kotak 41. Mencabut UU diskriminatif di Asia Timur dan Tenggara

Salah satu langkah pertama yang harus diambil oleh negara anggota setelah meratifikasi Konvensi Diskriminasi (dalam Pekerjaan dan Jabatan) 1958 (No. 111) adalah untuk membatalkan berbagai ketentuan yang diskriminatif dalam UU nasional atau peraturan administratif mereka (Konvensi No. 111, Pasal. 3(c)). Walaupun banyak negara Asia telah mengambil inisiatif untuk menggabungkan UU dan praktik administratif mereka dengan Konvensi, masih dapat ditemui ketentuan-ketentuan yang diskriminatif dalam peraturan perundang-undangan nasional di banyak negara. Satu jenis ketentuan diskriminatif yang masih berjalan di banyak negara Asia adalah larangan untuk mempekerjakan perempuan pada pekerjaan tertentu. Biasanya pada awalnya ini ditujukan untuk melindungi perempuan, tetapi efeknya membatasi akses perempuan terhadap pilihan bebas atas pekerjaan.  Lihat Bagian 6.3 tindakan protektif di bawah ini.

Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) dan Komisi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) PBB telah mencatat bahwa ketentuan perlindungan masih terus membatasi pilihan perempuan atas pekerjaan di beberapa negara Asia Timur dan Tenggara. Dalam komentar mereka baru-baru ini mengenai aplikasi Konvensi No. 111 di Vietnam dan Cina, CEACR meminta kedua pemerintah untuk memberikan daftar pekerjaan di mana perempuan dilarang untuk mengambil bagian di dalamnya, alasan dan pembenaran pelarangan tersebut, dan informasi mengenai berbagai revisi dari ketentuan-ketentuan ini. CEDAW juga mencatat bahwa pembatasan bagi perempuan dalam pekerjaan dan legislasi, kebijakan dan manfaat protektif bagi perempuan di Malaysia melanggengkan stereotip tradisional tentang peran dan tanggung jawab perempuan, yang dapat mengecilkan upaya untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam masyarakat dan bursa kerja.

Sumber: ILO: “Individual observation on Convention No. 111 with respect to Vietnam” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa, 2010); ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to China* (Jenewa, 2010); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Malaysia* (Jenewa, 2006).



Definisi diskriminasi dalam UU Nasional

Saat negara anggota ILO meratifikasi Konvensi ILO No. 111, mereka perlu secara bertahap dan konsisten menghapus semua praktik yang termasuk dalam definisi diskriminasi yang disebutkan dalam Konvensi ini. Di beberapa negara, ratifikasi Konvensi adalah sama dengan melarang diskriminasi yang diterapkan secara langsung oleh hakim atau secara langsung dihilangkan dari mereka yang merasa dirinya didiskriminasi (monisme). Namun, di berbagai negara, prinsip yang dibuat dalam instrumen internasional ini hanya dapat diterapkan bila definisi ini sudah dimasukkan terlebih dahulu dalam UU nasional mereka (dualisme).

Kita perlu memastikan bahwa definisi nasional tentang diskriminasi yang dimasukkan dalam UU nasional melarang segala bentuk tindakan yang dilarang berdasarkan Konvensi No. 111. Salah satu contoh definisi diskriminasi nasional yang mengikuti logika dan struktur definisi yang diberikan dalam Konvensi No. 111 adalah definisi diskriminasi yang dimasukkan dalam Pasal 1(3) UU Indonesia No. 39 tahun 1999 tentang HAM. Pasal ini mendefinisikan diskriminasi sebagai berikut:

“setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pada pengurangan, penyimpangan atau penghapusan atas pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individu maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

Walaupun kata yang persis dari definisi ini berbeda dari kata yang digunakan dalam Konvensi No.111, namun dapat dilihat bahwa ketiga elemen penting yang sama ada di dalam kedua instrumen ini: 1) Perbedaan perlakuan secara nyata, 2) Atas dasar-dasar diskriminasi yang dilarang, dan 3) Dampak negatif.

3. Akses untuk perlindungan hukum dan keadilan

Akses untuk perlindungan hukum merujuk kepada kemampuan untuk menggunakan hukum melalui mekanisme komplain secara formal dan informal. Jangkauannya bisa mulai dari prosedur keluhan ditingkat perusahaan sampai sampai penyampaian keluhan formal ke pengadilan industri dan/atau umum. Di banyak negara dan wilayah hukum prosedur arbitrase dan mediasi dan mekanisme tersedia untuk melindungi terhadap praktik diskriminasi dalam ketenagakerjaan.

3.1 Penegakan hukum dan bentuk penyelesaian perselisihan lainnya

Penyelesaian klaim diskriminasi melalui sidang di pengadilan umum, keputusan dan penentuan biasanya merupakan metode penegakan yang paling banyak digunakan. Keuntungan dan kerugian dari penegakan melalui pengadilan adalah sebagai berikut.

Keuntungan:

- Memperjelas makna diskriminasi dalam berbagai situasi yang berbeda secara spesifik.
- Prosedurnya transparan, yang meningkatkan kredibilitas, visibilitas dan karakter hukum dari ketentuan-ketentuan legal.
- Memiliki kekuatan untuk memperbaiki kondisi yang tidak seimbang dengan mengompensasi pihak yang biasanya lemah atas berbagai kerusakan yang timbul sebagai akibat diskriminasi.

Kerugian:

- Akses untuk prosedur pengadilan bisa mahal dan sulit secara teknis, terutama bagi bagi korban yang berasal dari kelompok yang dirugikan. Untuk tuntutan hukum yang menjadi perhatian publik, biasanya sebelum kasus dibawa ke pengadilan sudah timbul penghakiman yang memihak kepada keinginan publik dan hanya menanggapi sebagian dari permasalahan.
- Sistem pengadilan yang regular biasanya sudah sangat kelebihan beban, yang menyebabkan penundaan yang secara khusus merugikan pihak yang lemah.
- Hakim-hakim regular menangani isu yang sangat luas cakupannya dan seringkali kurang memiliki pengetahuan dan pemahaman atas situasi lingkungan tempat kerja.
- Proses penentuan salah dan benar, mempersulit usaha berdamai para pihak.
- Fakta-fakta untuk beberapa kasus diskriminasi, seperti pelecehan seksual, harus bersifat rahasia, dan seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh prosedur pengadilan yang formal dan transparan.

Untuk mengatasi kelemahan ini, banyak negara membuat prosedur penyelesaian perselisihan alternatif yang seringkali dilaksanakan oleh badan arbitrase dan mediasi khusus.

3.2 Beban pembuktian

Sistem hukum biasanya akan memberikan beban pembuktian pada pihak yang menyampaikan keluhan. Orang yang mengajukan tuntutan hukum kemudian harus memperkuat tuduhannya dengan memberikan kepastian, memberikan fakta, dokumen, kesaksian, dan sebagainya yang dapat mendukung kasusnya. Hal ini kemudian menjadi hambatan besar dalam penegakan kasus diskriminasi, karena perlakuan khusus seringkali dapat dijelaskan melalui tingkah laku diskriminatif yang tidak sah dan juga oleh alasan-alasan sah yang berasal dari “persyaratan inheren dari suatu pekerjaan”. Usaha-usaha untuk mengatasi hambatan ini telah menyebabkan adanya tren untuk membalikkan pembebanan dalam kasus diskriminasi.

Tren pergeseran atau pembalikan beban pembuktian kepada pihak pengusaha ini dibuat berdasarkan fakta bahwa biasanya pihak pengusaha yang memiliki semua dokumentasi atau bukti mengenai keputusan terkait karyawan tersebut. Pengalihan beban pembuktian berarti ketika korban diskriminasi telah memberikan bukti perlakuan yang berbeda yang mungkin merupakan hasil tindak diskriminatif atau mungkin bukan (dalam istilah hukum dikenal dengan jargon: telah menetapkan kasus “*prima facie*”), maka pihak pengusaha yang terkena beban untuk membuktikan bahwa tindakannya bukanlah merupakan suatu diskriminasi, tetapi berdasarkan alasan yang obyektif.

Pembalikan beban pembuktian dapat membantu prasangka yang tidak disuarakan dan seringkali tidak disadari dalam masyarakat yang membuat pengadilan enggan menarik kesimpulan yang menguntungkan dari bukti yang mendukung posisi penuntut. Hal ini, misalnya, telah menimbulkan masalah dalam kasus pelecehan seksual. Meletakkan beban pembuktian pada pengusaha juga berdasarkan pertimbangan bahwa ada kekurangpahaman secara umum akan konsep dan praktik diskriminasi tak langsung, terutama dalam hal upah yang setara.

Kotak 42. Contoh beban pembuktian terbalik

Albania: “Setelah penuntut memberikan bukti yang menjadi dasar klaimnya dan menjadi dasar bagi pengadilan untuk menganggap adanya tindakan diskriminasi, tergugat wajib untuk membuktikan fakt-fakta bahwa tidak ada diskriminasi menurut UU.”

Uni Eropa: “Negara- negara anggota sebaiknya mengambil tindakan yang perlu, sesuai dengan sistem hukum nasional mereka, untuk memastikan bahwa, ketika orang-orang merasa mereka diperlakukan salah terkait dengan prinsip perlakuan setara yang tidak dijalankan terhadap mereka menunjukkan, dihadapan pengadilan atau pihak otoritas yang berwenang lainnya, fakta-fakta yang darinya timbul anggapan bahwa telah terjadi diskriminasi secara langsung ataupun tidak, maka menjadi tugas pihak yang dituntut untuk membuktikan bahwa tidak ada pelanggaran terhadap prinsip perlakuan setara yang telah terjadi.”

Sumber: Government of Albania: Law No. 10 221 on protection from discrimination (24 February 2010), Art. 36 (6). Council of the European Union: Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, Art. 4(1) (OJ L 14, 20.1.1998), hal. 6–8.

3.3 Layanan pengawasan ketenagakerjaan

Di kebanyakan negara, peraturan perundang-undangan untuk kesetaraan dilakukan oleh layanan pengawasan ketenagakerjaan. Tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- **Fungsi saran dan informasi:** menyediakan informasi dan saran praktis bagi pengusaha tentang praktik pengelolaan SDM yang baik dan usaha-usaha yang paling efektif untuk mematuhi UU; memberi pelatihan bagi para pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya; menimbulkan kesadaran atas UU dan standar internasional.
- **Pemantauan dan penegakan:** melakukan inspeksi terhadap tempat dan catatan untuk melakukan verifikasi bahwa pihak pengusaha wajib mematuhi persyaratan UU, dan melacak tingkat kepatuhan di perusahaan; mendengar keluhan dari para karyawan; dan (sebagai usaha terakhir) menerapkan sanksi untuk menegakkan kepatuhan.
- **Umpan balik:** menyampaikan kesenjangan antara UU Ketenagakerjaan dalam negeri dan peraturan untuk menjadi perhatian pihak otoritas.

Sistem pengawasan ketenagakerjaan yang berfungsi baik merupakan hal yang esensial bagi pengelolaan yang baik di dunia kerja. Pengawas ketenagakerjaan dapat memainkan peran penting dalam penegakan ketentuan anti diskriminasi karena mereka memiliki kontak yang regular dengan pengusaha dan pekerja, akses mereka terhadap dokumen yang relevan, dan karena mereka dapat langsung melakukan investigasi untuk kasus-kasus tanpa harus menunggu adanya individu yang mengajukan kasus. Akan tetapi, kapasitas dari pengawas ketenagakerjaan untuk mendorong kesetaraan dan menegakkan anti diskriminasi kurang dimanfaatkan di banyak negara. Untuk dapat mengambil tindakan yang efektif, kapasitas para inspektur dalam mengidentifikasi diskriminasi harus diperkuat dan harus dibuat mandat yang jelas untuk menegakkan anti diskriminasi dalam UU.

Kotak 43. Pengembangan kapasitas pengawas ketenagakerjaan – Republik Ceko

Pemantauan kepatuhan terhadap UU diskriminasi dan upah yang setara secara umum merupakan tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan. Akan tetapi, dalam banyak kasus, kapasitas pengawas ketenagakerjaan untuk memeriksa kepatuhan terhadap prinsip kesetaraan dan upah yang setara terbatas, sebagian karena kurangnya pemahaman atas apa dapat yang memastikan terjadinya kesetaraan dan non-diskriminasi, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang setara dan berikutnya, pekerjaan bernilai setara.

Akan tetapi, contoh-contoh dari beberapa negara menunjukkan bahwa pengawas ketenagakerjaan dapat memainkan peranan penting jika ada tindakan pengembangan kapasitas yang dilakukan. Di Republik Ceko, misalnya, Menteri Tenaga Kerja telah mengembangkan “**Instruksi Metodologis untuk Pengawasan Kepatuhan terhadap Kesempatan Setara bagi Laki-laki dan Perempuan**”. Instruksi ini, yang mulai berlaku pada Januari 2003, berisi ketentuan-ketentuan hukum yang relevan terkait dengan upah yang setara dan perlakuan setara di tempat kerja (termasuk hal-hal yang terkait dengan rekrutmen, pelatihan dan promosi, kondisi kerja, pelecehan seksual, dan cuti melahirkan dan kelahiran bayi). Mereka juga memberi panduan cara melaksanakan pengawasan kesetaraan gender, dan memberikan daftar pertanyaan yang harus ditanyakan ketika inspeksi.

Sumber: Czech Republic, Ministry of Labour and Sosial Affairs: *Methodological instructions for the inspection of compliance with equal opportunities for men and women* (Prague, 2003).

3.4 Badan khusus

Banyak negara telah mendirikan badan penegakan dengan kekuasaan untuk memeriksa keluhan diskriminasi dan memantau penerapan tindakan anti diskriminasi. Badan ini dapat memfasilitasi pengajuan kasus dan memberi resolusi atas keluhan individu, dan di banyak wilayah hukum, memulai aksi mereka untuk mendukung korban individual. Keahlian khusus dari komisi kesetaraan kesempatan telah menjadi hal yang penting terutama dalam hal penyelesaian kesetaraan pembayaran, pelecehan seksual dan kasus-kasus diskriminasi lainnya.

Lembaga-lembaga yang khusus menangani diskriminasi dan kesetaraan banyak bermunculan di berbagai wilayah di seluruh dunia dan merefleksikan adanya tren mendukung penerapan undang-undang anti diskriminasi dengan mendorong kesetaraan melalui tindakan kelembagaan secara praktis. Suatu **komisi kesetaraan** atau komisi kesetaraan kesempatan merupakan mekanisme yang efektif untuk menghapus diskriminasi dan menjamin kesetaraan, jika ia memiliki mandat dan sumber untuk berfungsi secara sebagai suatu badan yang independen dan berwenang dan dibiayai oleh dana publik. Suatu kesetaraan atau kesetaraan kesempatan biasanya memiliki mandat sebagai berikut:

- Arahan kebijakan dan implementasinya
- Promosi, peningkatan kesadaran dan pelatihan
- Investigasi
- Penyelesaian keluhan.

Sejauh ini hanya ada beberapa komisi kesetaraan yang telah didirikan di wilayah Asia Timur dan Tenggara. Komisi kesetaraan kesempatan di HongKong, Cina merupakan satu contoh baik.  lihat boks 40. Komisi Kesetaraan Kesempatan (EOC) - HongKong, Cina di bawah.

Contoh baik lainnya untuk keagenan khusus adalah Komisi Nasional HAM Korea (NHRCK). NHRCK didirikan pada 2001, menyediakan investigasi dan penyelesaian atas diskriminasi berdasarkan 18 dasar diskriminasi yang berbeda. Pada tahun 2005 NHCRK telah menangani 370 kasus, yang kebanyakan

berkaitan dengan diskriminasi di pekerjaan publik berdasarkan usia, jenis kelamin, disabilitas dan status sosial.⁶⁶

Kotak 44. Komisi untuk Kesetaraan Kesempatan (EOC) - HongKong, Cina

Komisi Kesetaraan Kesempatan (EOC) didirikan pada 1996 sebagai suatu badan independen yang dibiayai oleh pemerintah untuk menerapkan peraturan perundang-undangan mengenai kesetaraan dan memberantas diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, status keluarga, disabilitas, dan yang akhir-akhir ini ras. Peraturan perundang-undangan anti diskriminasi di HongKong memasukkan Ordonansi Diskriminasi Jenis Kelamin (SDO), Ordonansi Diskriminasi Status Keluarga, (FSDO), Ordonansi Diskriminasi Disabilitas (DDO) dan Ordonansi Diskriminasi Ras (RDO).

EOC memiliki kekuatan untuk melakukan investigasi dan pendamaian, mengeluarkan kitab UU praktik dan panduan bagi kesetaraan kesempatan, menghasilkan penelitian atas diskriminasi, dan mengembangkan kemitraan dengan perusahaan dan organisasi baik pemerintah dan non-pemerintah. Pencapaian besar komisi ini adalah reformasi sistem Alokasi Tempat Sekolah Menengah (SSPA) yang selama seperempat abad telah menyebabkan adanya penurunan nilai terbaik murid perempuan dan pengkatrolan nilai terbaik murid laki-laki secara sistematis, dan arbitrase kuota jenis kelamin yang membatasi akses bagi murid perempuan terhadap sekolah terbaik.

Dalam hal hubungan ketenagakerjaan, SDO melindungi semua pekerja, termasuk pekerja paruh waktu dan sementara dan juga pelamar pekerjaan yang belum bekerja. Tindakan melawan hukum yang tercakup dalam SDO dan FSDO termasuk: diskriminasi langsung atau tidak langsung berdasarkan jenis kelamin, kehamilan, status perkawinan, status keluarga, pelecehan dan korban seksual. Tidak ada ketentuan khusus tentang kesetaraan pembayaran, tetapi SDO melarang diskriminasi dalam jenjang pembayaran dan dapat digunakan untuk kasus pembayaran setara untuk pekerjaan yang bernilai sama.

Mekanisme perbaikan termasuk memfasilitasi prosedur internal perusahaan, menerima keluhan untuk EOC dan/atau melembagakan proses hukum, termasuk pemberian hibah bagi bantuan hukum. Ketika suatu keluhan dibawa ke EOC, komisi akan memulai investigasi, dan kemudian berlanjut kepada upaya perdamaian manakala dipandang perlu. Kebanyakan keluhan yang termasuk dalam SDO dan FSDO terkait dengan ketenagakerjaan, secara khususnya diskriminasi kehamilan dan pelecehan seksual. Tingkat keberhasilan dari upaya perdamaian relatif tinggi – misalnya, perdamaian berhasil dalam 71 persen kasus diskriminasi jenis kelamin antara tahun 1996 – 2008.

Sumber: Equal Opportunities Commission, HongKong, Cina website. Tersedia di <http://www.eoc.org.hk> [diakses tanggal 15 Sep. 2010]; C. Petersen: "Implementing equal pay for work of equal value in HongKong: A feminist perspective", in Equal Opportunities Commission, HongKong, Cina: *Proceedings: Equal pay for work of equal value* (Cina, 2000).

3.5 Layanan penyalur tenaga kerja

Layanan penyalur tenaga kerja merupakan komponen vital dalam kebijakan bursa kerja yang aktif. Mereka memastikan kecocokan antara para pencari kerja dengan perusahaan yang menawarkan pekerjaan melalui tindakan praktis. Seperti telah disebutkan, penggunaan jasa perantara dalam rekrutmen oleh layanan penyalur tenaga kerja publik atau swasta rawan terhadap praktik diskriminasi yang harus dilarang oleh hukum.

⁶⁶ ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Korea* (Jenewa, 2006, 2008); CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Republic of Korea* (Jenewa, 2007)

Konvensi Agen Tenaga Kerja Swasta, 1997 (No. 181) secara eksplisit melarang diskriminasi dalam hubungan pekerjaan: ”untuk mempromosikan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan dalam akses terhadap pekerjaan dan secara khususnya jabatan, seorang anggota harus memastikan bahwa agen tenaga kerja swasta memperlakukan para pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kewarga negaraan, asal-usul sosial, atau berbagai jenis diskriminasi lainnya yang termasuk dalam undang-undang dan praktik nasional, seperti usia dan disabilitas.” (Pasal 5).

Kotak 45: Layanan penyaluran tenaga kerja dengan hak penegakan peraturan di Taiwan

- **UU Layanan Ketenagakerjaan Tahun 1992 (Taiwan, Cina)**

[Dicanangkan secara resmi oleh Presiden pada 8 Mei 1992 dan secara berturut-turut telah diamandemen pada tahun 1997, 2000, 2002, 2003 dan 2007.]⁶⁷

Bab I – Ketentuan Umum

Pasal 5: untuk memastikan kesetaraan kesempatan kerja secara nasional, seorang pengusaha tidak boleh mendiskriminasi seorang pelamar pekerjaan atau karyawan yang direkrut berdasarkan ras, kelas sosial, bahasa, pikiran, agama, afiliasi politik, tempat kelahiran, provinsi/daerah asal seseorang, jenis kelamin, perkawinan (atau status perkawinan), penampilan, bentuk wajah, disabilitas, orientasi seksual dan keanggotaan dalam suatu serikat pekerja sebelumnya [..]

Pasal 6 : [...] otoritas yang berwenang ditingkat kotamadya, kota sebaiknya memiliki otoritas untuk mengelola tugas-tugas berikut ini: (1) meninjau ulang dan menentukan diskriminasi dalam pekerjaan [...]

Bab VI – Ketentuan mengenai hukuman

Pasal 65 : Bagi yang melanggar Ayat 1 sampai Pasal 5 dari UU, akan dikenakan denda tidak kurang dari N.T. \$ 300,000 dan tidak lebih dari N.T. \$ 1,500,000.

- **Penegakan UU Layanan Ketenagakerjaan Tahun 1992**

[Dicanangkan oleh Dewan Urusan Tenaga Kerja pada tahun 1992 dan diamandemen secara berturut-turut pada tahun 1994, 1996, 1997, 2001 dan 2004.]

Pasal 2: ketika pihak otoritas pada tingkat kotamadya dan kota sedang meninjau ulang dan menentukan keluhan diskriminasi dalam pekerjaan, mereka dapat mengundang entitas, unit pemerintah, organisasi perburuhan, organisasi pengusaha, sarjana dan para ahli untuk **menyusun sebuah komisi diskriminasi dalam pekerjaan.**

Sumber: C.K. Chiao: “Employment discrimination in Taiwan”, New developments in employment discrimination law, 2008 JILPT comparative labour law seminar, in *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, JILPT REPORT, No. 6, 2008, Lampiran 1.

⁶⁷ Catatan: Perkawinan (atau status perkawinan) ditambahkan ketika UU ini diamandemen pada tahun 2002. Kata disabilitas dipergunakan untuk mengganti kata cacat fisik dan mental yang dipergunakan sebelumnya, ketika UU ini diamandemen pada tahun 2002. Tempat kelahiran, usia dan orientasi seksual ditambahkan pada bulan Mei 2007, amandemen terakhir UU ini. Jumlah denda yang pada awalnya ditentukan sejumlah N.T. \$ 3,000 sampai N.T. \$ 30,000, tetapi kemudian ditingkatkan menjadi N.T. 300,000 sampai N.T. \$ 1,500,000 ketika UU diamandemen pada tahun 2002, hari yang sama ketika UU Kesetaraan Jender dalam Hubungan Ketenagakerjaan dikeluarkan.

Kotak 46. Contoh dari agen penyalur tenaga kerja swasta

Agen ketenagakerjaan, baik swasta atau publik, dapat mempromosikan kesetaraan kesempatan dan meningkatkan transparansi dalam bursa tenaga, atau melanggengkan praktik diskriminasi. Karena ada kekhawatiran kehilangan klien yang ada atau calon klien, agen ketenagakerjaan dapat melakukan diskriminasi dalam rekrutmen. Akan tetapi, Adecco, agen ketenagakerjaan swasta untuk pekerjaan sementara terkemuka di Perancis telah menetapkan sejumlah tindakan untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan. Termasuk di dalamnya, sambungan telepon gratis untuk pekerja sementara yang menuduhkan adanya perlakuan diskriminasi, pelatihan bagi 2000 dari 4700 karyawannya, dan kewajiban bagi para staf untuk tidak menerima persyaratan kerja yang diskriminatif dari pengusaha, dengan ancaman sanksi termasuk pemecatan.

Manpower, suatu Agen Tenaga Kerja Swasta internasional, telah memiliki kebijakan keberagaman yang proaktif di Amerika Serikat dan juga telah menjadi pionir dalam mempromosikan keberagaman di tempat kerja. Sebagai salah satu kebijakan tanggung jawab sosial perusahaannya, Manpower menganggap keberagaman sebagai hal penting. Keberagaman didefinisikan sebagai perbedaan ras, asal kebangsaan, agama, latar belakang budaya, gender, usia, disabilitas, orientasi seksual, dan identitas gender. Hal ini berarti mendorong rasa saling menghormati dan memahami antara orang dengan situasi dan latar belakang berbeda. Misalnya, pada tahun 1948, Manpower menjadi pionir dalam menciptakan kesempatan agar perempuan dapat ikut dan berkembang dalam angkatan kerja ketika pada saat itu perempuan bekerja dan mengembangkan karir di luar rumah merupakan hal yang tidak dapat diterima secara sosial. Pada tahun 1960-an, yang merupakan era paling penting bagi keberagaman ras di AS, ia juga memainkan peran penting dalam menyediakan lapangan kerja bagi kaum minoritas.

Sumber: Y. Philippin: "Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs", in *Le Journal du Dimanche*, 14 mai, 2006, p. 15, <http://www.adecco.com>; Manpower: *Diversity policy in the workplace*, <http://www.manpower.com/mpcom/content>; ILO: *Guide to private employment agencies: Regulation, monitoring and enforcement* (Jenewa, 2007), hal. 25.

4. Tindakan praktis

4.1 Penelitian tentang kesetaraan dan diskriminasi

Seperti disebutkan sebelum ini, ada banyak jenis diskriminasi tak langsung yang masih tersembunyi, dan sebagai akibatnya, ada banyak praktik diskriminasi, bahkan ketika diskriminasi pekerjaan juga dilarang menurut hukum. Riset dan statistik tentang indikator bursa kerja dapat memberikan bukti hasil bursa kerja bagi kelompok-kelompok yang dapat terkena diskriminasi pekerjaan, dan karena itu, memberikan "bukti" dari efek negatif diskriminasi tak langsung terhadap kelompok tertentu. Penting untuk mengumpulkan dan menganalisis statistik data angkatan kerja yang dipilah berdasarkan pijakan diskriminasi yang relevan dan menyebarkan ini melalui berbagai saluran, seperti kajian pustaka akademik, buku tahunan dan pangkalan data statistik, jurnal, dan media lainnya.

Selain menciptakan bukti atas bentuk diskriminasi tersembunyi, data statistik juga diperlukan untuk mengukur dampak kebijakan kesetaraan nasional. Dampak yang sesungguhnya dari tindak kebijakan yang diambil untuk hasil bursa kerja bagi berbagai kelompok pekerja yang berbeda harus dipantau secara berkala untuk menilai efektivitas kebijakan tersebut. Karena tujuan ini, maka penting untuk mengumpulkan data dari bursa kerja berdasarkan pengelompokan jenis kelamin, etnisitas dan berbagai faktor lainnya yang relevan. Data seharusnya dikumpulkan juga mengenai pekerjaan dari kelompok-kelompok tertentu seperti pekerja dengan disabilitas.

Negara-negara anggota ILO memiliki kewajiban untuk melapor secara reguler kepada ILO tentang tindakan yang diambil untuk mempromosikan kesetaraan dan non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan

dan untuk menunjukkan hasil yang diperoleh dari tindakan tersebut. Komisi Ahli penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) secara teratur meminta negara-negara untuk memberikan data mengenai dampak dari tindakan tentang hasil bursa kerja yang riil. Beberapa contoh mutakhir adalah permintaan informasi yang disampaikan oleh CEACR pada pemerintah di wilayah Asia Timur dan Tenggara termasuk permintaan untuk:

- Data statistik tentang distribusi perempuan dan laki-laki di sektor yang berbeda dalam kegiatan ekonomi, kategori dan posisi pekerjaan (Kamboja, Cina, Indonesia dan Vietnam),
- Data yang menunjukkan persentase jumlah perempuan dan laki-laki yang bermigrasi keluar negeri. (Vietnam),
- Informasi statistik tentang partisipasi anggota kelompok etnis minoritas (Kamboja) dan perempuan dan laki-laki (Filipina, Indonesia) dalam kursus pelatihan kejuruan,
- Informasi statistik tentang pekerjaan tidak regular yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin. (Republik Korea),
- Data statistik yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin, agama dan asal kebangsaan untuk pekerjaan di bidang layanan publik (Filipina), dan

Tindakan yang diambil untuk menegakkan ketentuan hukum yang relevan mengenai pelecehan seksual (termasuk informasi statistik mengenai inspeksi dan keluhan) (Republik Korea).⁶⁸

4.2 Informasi, pendidikan dan komunikasi

Tindakan advokasi dan kampanye informasi, seperti iklan, penyiaran, “hari khusus”, konferensi, atau “kampanye pengawasan ketenagakerjaan” merupakan hal yang perlu untuk meningkatkan kesadaran” dan melokalisasi pemahaman tentang diskriminasi di antara publik secara luas dan meningkatkan penerimaan sosial atas pelanggaran diskriminasi tersebut.

Informasi seharusnya juga diberikan pada badan-badan yang memiliki tanggung jawab khusus dalam memberantas diskriminasi pekerjaan, termasuk pemerintah, pekerja dan pengusaha dan organisasi mereka, organisasi masa, LSM dan organisasi berbasis komunitas dan asosiasi atau jaringan kelompok yang menghadapi diskriminasi pekerjaan, pengacara, pusat bantuan dan pendidikan hukum, para hakim, inspektorat tenaga kerja, dan lain-lain.

Alasan dibalik suatu tindak diskriminasi biasanya adalah **gagasan tradisional** tentang peran orang yang berbeda dalam suatu masyarakat (misalnya perempuan, laki-laki, kelompok etnis) atau **stereotip** tidak akurat tentang kemampuan orang-orang tertentu (misalnya orang dengan disabilitas atau kondisi kesehatan). Penghapusan diskriminasi dan pencapaian kesetaraan yang mendasar memerlukan perubahan cara pikir dan mengatasi ide stereotip tentang kemampuan dan peran kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat dan bursa tenaga kerja. Untuk tujuan ini, maka Komisi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan PBB (CEDAW) dan Komisi Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya PBB (CESCR) telah berulang kali mendesak pemerintah di wilayah Asia Timur dan Tenggara untuk merancang dan menerapkan **program peningkatan kesadaran dan pendidikan masyarakat** yang efektif tentang isu-isu kesetaraan dan non-diskriminasi di antara pejabat publik, anggota masyarakat dan seluruh populasi.⁶⁹

68 Lihat contoh ILO: “Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)” with respect to Philippines (2009) & Vietnam (2010) in *Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Jenewa); ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Cambodia (2010) & Republic of Korea (2008)* (Jenewa).

69 See for example CEDAW: *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*: Cina (2006), Indonesia (2007) & Lao PDR (2005) (Jenewa); CESCR: *Concluding comments of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights*: Cambodia (2009) & China (2005) (Jenewa).

Kotak 47. Kesetaraan di tempat kerja pada *resource platform* dan situs di Cina

Kesetaraan dalam pekerjaan di *resource platform* online Cina dibentuk melalui proyek “Dukungan untuk Mempromosikan dan Menerapkan Konvensi ILO No. 111”, suatu proyek kerjasama teknis antara ILO, Kementerian Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial (MOHRSS) Cina dan pemerintah Norwegia.

Resource platform menyediakan tempat untuk berbagi informasi dan penyebaran ilmu pengetahuan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi. *Resource platform* sumber juga menyediakan pemutakhiran teratur tentang berita dan informasi terakhir dari seluruh dunia, seperti perkembangan baru dalam hal legislasi non-diskriminasi dan mekanisme lembaga, dan mengumpulkan studi kasus dan praktik baik dalam promosi kesetaraan. *Platform* ini juga berisi informasi khusus Cina, termasuk kerangka kerja hukum non-diskriminasi dalam undang-undang local dan nasional dan kebijakan untuk mempromosikan kesetaraan dalam pekerjaan.

Sebagai suatu komponen yang menyatu dalam *resource platform*, sebuah warta tentang kesetaraan dalam pekerjaan di Cina (EAWIC) diterbitkan setiap kuartal dengan informasi mengenai legislasi terakhir dan gerakan kebijakan di Cina, studi kasus, contoh kebijakankesetaraan perusahaan dan persetujuan bersama, dan hasil penelitian terbaru.

Sumber: Equality at work in Cina resource platform, <http://www.equalityatworkinCina.org> (diakses tanggal 15 Sep. 2010).

4.3 Panduan dan kaidah

Memahami bentuk-bentuk diskriminasi langsung dan tidak langsung dalam konteks tertentu dapat menjadi hal yang rumit untuk kali pertama. Legislasi seringkali melarang diskriminasi tanpa memberikan penjelasan rinci lebih lanjut, dan lebih penting lagi, tanpa memberikan panduan praktis bagaimana mencegah atau menanggapinya dalam situasi kerja.

Panduan dan tata cara praktik, seringkali dibuat oleh komisi ahli nasional atau internasional dan komisi publik independen dengan mandat khusus yang memenuhi keperluan panduan ahli yang berwenang yang diwujudkan tidak dalam bentuk yang memiliki kewajiban yang mengikat secara hukum.



Rekomendasi dan Kaidah ILO tentang HIV dan AIDS dan Dunia Kerja

HIV dan AIDS adalah acuan besar dalam dunia pekerjaan. HIV dan AIDS mempengaruhi sebagian besar segmen produktif dari tenaga kerja serta mengurangi penghasilan mereka dan menimbulkan biaya yang besar terhadap perusahaan di segala sektor akibat penurunan produktivitas, meningkatnya biaya tenaga kerja serta hilangnya keterampilan dan pengalaman. Di samping itu, HIV dan AIDS mempengaruhi hak-hak mendasar di tempat kerja, terutama yang terkait dengan diskriminasi dan stigmatisasi terhadap pekerja dan mereka yang hidup dengan atau terkena dampak HIV dan AIDS. Itulah sebabnya ILO menerapkan **Kaidah tentang HIV dan AIDS dan Dunia Kerja** pada tahun 2001. Kaidah ini mencakup prinsip-prinsip penting, seperti pengakuan bahwa HIV dan AIDS merupakan persoalan di tempat kerja, non-diskriminasi dalam pekerjaan, kesetaraan gender, penyaringan dan kerahasiaan, dialog sosial, pencegahan, perawatan dan bantuan, sebagai basis untuk mengatasi epidemi di tempat kerja.

Pada tahun 2010, Konferensi Perburuhan Internasional menerapkan Rekomendasi tentang HIV dan AIDS dan Dunia Kerja (No.200) untuk memperkuat dampak dan pelaksanaan kaidah ini. Rekomendasi ini mencakup semua pekerja di semua sektor ekonomi, termasuk pekerja pendatang dan mereka yang bekerja di sektor ekonomi informal. Prinsip-prinsip utama yang terkait dengan non-diskriminasi dan promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan adalah:

- Negara anggota harus memperluas perlindungan berdasarkan Konvensi ILO No. 111 terhadap diskriminasi berdasarkan status HIV yang nyata atau yang diperkirakan.
- Status HIV yang nyata atau diperkirakan ini tidak boleh didasari pada diskriminasi yang mencegah rekrutmen atau kelangsungan pekerjaan, atau upaya untuk memperoleh kesempatan yang adil.
- Status HIV yang nyata atau diperkirakan ini tidak boleh menjadi faktor penyebab Pemutusan Hubungan Kerja. Absen sementara dari pekerjaan akibat penyakit atau perawatan yang terkait dengan HIV atau AIDS tidak boleh diperlakukan sama seperti absen karena alasan kesehatan yang lain.
- Negara anggota harus menerapkan atau mengambil langkah-langkah yang efektif terhadap diskriminasi berdasarkan status HIV dan AIDS di tempat kerja dan mengambil langkah-langkah yang efektif dan transparan.
- Orang yang terkait dengan HIV tidak boleh ditolak melanjutkan pekerjaan mereka, dengan memberi bantuan yang wajar bila perlu, selama mereka fit secara medis untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- Upaya harus diambil di atau melalui tempat kerja untuk mengurangi penyebaran HIV serta mengurangi dampaknya dengan:
 - o Memastikan adanya penghormatan atas HAM dan kebebasan mendasar;
 - o Memastikan adanya kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan;
 - o Memastikan adanya tindakan untuk mencegah dan melarang tindak kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
 - o Mempromosikan partisipasi aktif perempuan dan laki-laki dalam merespons HIV dan AIDS;
 - o Mempromosikan partisipasi dan pemberdayaan semua pekerja tanpa memandang orientasi seksual mereka dan apakah mereka termasuk dalam kelompok rentan ataupun tidak;
 - o Mempromosikan perlindungan seksual dan kesehatan reproduktif serta hak-hak seksual dan reproduktif perempuan dan laki-laki;
 - o Memastikan kerahasiaan data pribadi secara efektif, termasuk data medis dan;
 - o Memastikan perlindungan dari paparan akibat pekerjaan di sektor-sektor rentan seperti sektor kesehatan.
- Pekerja, keluarga dan tanggungan mereka harus diberi akses ke layanan, perawatan dan jasa bantuan HIV dan tempat kerja harus memastikan adanya akses mereka ke layanan-layanan ini.

Sumber: ILO/AIDS website <http://www.ilo.org/aids> [14 Juni 2011]; Rekomendasi ILO mengenai HIV dan AIDS dan Dunia Kerja (No. 200), Pasal 9-14.

Kotak 45. Kaidah mengenai non diskriminasi dan promosi kesetaraan di tempat kerja – HongKong, Cina

HongKong, Cina telah secara berangsur-angsur memperluas kerangka kerja hukumnya dalam melarang diskriminasi secara hukum dan mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan. Sampai saat ini, kerangka kerja itu telah mengadopsi Ordonansi Diskriminasi Jenis Kelamin, Ordonansi Status Keluarga, Ordonansi Diskriminasi Disabilitas dan Ordonansi Diskriminasi Ras. Untuk setiap Ordonansi, Komisi Kesetaraan Kesempatan (EOC) telah mengeluarkan tata cara praktik untuk hubungan ketenagakerjaan.

Kode etik yang dikeluarkan di bawah Ordonansi Diskriminasi Ras (2009), misalnya, mengindikasikan bahwa itu merupakan tata cara UU (*statutory code*) yang telah dicantumkan dihadapan Parlemen; bahwa ia memberikan rekomendasi untuk prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik; dan bahwa, meskipun kode etik ini bukanlah suatu hukum, ia seharusnya dapat dijadikan bukti di pengadilan dan pengadilan seharusnya mempertimbangkan bagian-bagian yang relevan dalam menentukan pertanyaan apa saja yang timbul dari hasil-hasil catatan di bawah Ordonansi ini. Jika, misalnya, seorang pengusaha telah mengikuti rekomendasi Kode etik ini dalam mengambil langkah-langkah praktis yang masuk akal untuk mencegah diskriminasi dan pelecehan, maka ia dapat membantu pengusaha tersebut bahwa ia telah mematuhi UU.

Beberapa kode etik menentang diskriminasi dalam pekerjaanlain yang pantas untuk dicatat termasuk:

- Kode etik/praktik bagi pengusaha untuk secara efektif mencegah dan menanggapi pelecehan seksual oleh Komisi HAM Australia yang telah diperbarui pada tahun 2008.
- Kode etik/praktik yang bersifat *statutory* terkait dengan kesetaraan ras dalam pekerjaan, dikeluarkan oleh Komisi Kesetaraan Etnis Inggris pada tahun 2006.

Sumber: Equal Opportunities Commission HongKong, Cina website: <http://www.eoc.org.uk>; Australian Human Rights Commission website: <http://www.hreoc.gov.au>; UK Commission for Racial Equality website: <http://www.equalityhumanrights.com> (semua diakses tanggal 15 Sep. 2010).

Kotak 49. Panduan mengenai Kesempatan Kerja yang sama di Indonesia

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia pada tahun 2005 mengeluarkan Panduan tentang Kesetaraan Kesempatan Kerja (EEO) untuk memberi panduan praktis bagi sektor swasta dalam menerapkan ketentuan-ketentuan kesetaraan dari UU Ketenagakerjaan (No. 13 Tahun2003). Panduan EEO diadopsi melalui proses konsultasi dengan serikat pekerja dan organisasi pengusaha. ILO menyediakan bantuan teknis dalam proses tersebut. Ketiga mitra mengadopsi Panduan tersebut pada akhir 2005 dan sejak saat itu telah ikut menyebarkannya.

Walaupun diawalnya satuan tugas tripartit EEO yang dibentuk oleh Kementerian berfokus pada diskriminasi gender, pada akhirnya Panduan tersebut menanggapi hal-hal yang lebih luas, seperti praktik melanggar hukum berdasarkan ras, etnisitas dan disabilitas. Panduan itu menjelaskan makna EEO dan manfaat yang diperoleh darinya bagi perusahaan. Panduan juga menyediakan panduan praktis cara mengadopsi dan menerapkan kebijakan EEO di tingkat perusahaan melalui proses konsultasi yang melibatkan para pekerja dan perwakilannya. Panduan langkah demi langkah juga disediakan untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM perusahaan bebas dari diskriminasi mulai sejak rekrutmen dan seleksi sampai soal upah dan kondisi pekerjaan.

Sumber: ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa 2007); Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi: *Panduan Kesetaraan Kesempatan Kerja di Indonesia* (Jakarta, ILO, 2005).

Kotak 50. Kaidah Malaysia mengenai Pelecehan Seksual

Kementerian Sumber Daya Manusia Malaysia menetapkan kaidah tentang pencegahan dan Pemberantasan Pelecehan Seksual di tempat kerja pada tahun 1999. Ditujukan untuk menerapkan secara sukarela, kaidah ini berfungsi sebagai panduan bagi para pengusaha untuk pembentukan mekanisme internal menangani masalah pelecehan seksual di tempat kerja. Kaidah ini juga berfungsi sebagai panduan bagi pengusaha, serikat buruh dan mitra lain yang relevan bagi perlindungan harga diri perempuan dan laki-laki di tempat kerja.

Kaidah ini mendorong terbentuknya suatu mekanisme internal bagi pengusaha, yang seharusnya diperkuat oleh suatu kebijakan yang melarang pelecehan seksual dalam organisasi itu. Kaidah ini juga mendesak organisasi untuk mengadopsi suatu definisi yang jelas tentang pelecehan seksual, prosedur pengaduan/keluhan, peraturan disiplin dan hukuman bagi pelaku pelecehan dan bagi orang yang membuat tuduhan palsu, tindakan protektif dan penyembuhan bagi korban dan program promosi dan pendidikan untuk menjelaskan kebijakan perusahaan tentang pelecehan seksual dan untuk meningkatkan kesadaran di antara para karyawan, penyelia dan manajer tentang pelecehan seksual dan konsekuensi beratnya.

Tujuan dari tata cara ini adalah untuk memastikan bahwa tidak ada pelecehan seksual, dan jikapun ada, memastikan adanya prosedur yang memadai untuk menangani masalah dan mencegah timbul kembalinya. Menurut statistik yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Daya Manusia, sekitar 4.500 perusahaan (kebanyakan multinasional) dari sekitar 400.000 pengusaha yang terdaftar pada organisasi Jaminan Sosial Malaysia (SOCSO) telah secara sukarela mengadopsi Kaidah ini pada tahun 2001. MEF mendorong para pengusaha untuk menerima dan menerapkan Kaidah ini sebagai upaya pencegahan dan penghapusan pelecehan seksual di tempat kerja. Suatu tempat kerja yang bebas dari pelecehan seksual merupakan kondisi kerja yang menjadi hak bagi pekerja perempuan dan laki-laki. Keadilan sosial memerlukan perlakuan yang adil bagi semua karyawan dan penghormatan terhadap harga diri mereka. Adanya pelecehan seksual merupakan tindakan menafikan prinsip dasar bagi keadilan sosial. Dampak negatif pelecehan seksual bagi seorang karyawan termasuk berkurangnya efisiensi dan produktivitas, meningkatnya tingkat absen karena sakit dan absen, tingginya pergantian karyawan (dan konsekuensi meningkatnya biaya untuk pelatihan ulang) dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Sementara, bagi karyawan yang menjadi korban pelecehan seksual, mereka cenderung menderita akibat tekanan, depresi, rusaknya hubungan kerja, rasa permusuhan, kelelahan dan rusaknya kondisi kesehatan mereka secara umum.

 Lihat secara lengkap “*Malaysia Code of practice on the prevention and eradication of sexual harassment in the workplace*”, Bab 4.

Sumber: ILO: *Employers organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (Jenewa, 2005)

5. Peran mitra sosial dan aliansi strategis

5.1 Pengusaha dan organisasi pengusaha

Dalam konteks pasar ekonomi di mana hubungan ketenagakerjaan berlangsung di sektor swasta, organisasi pengusaha berada di posisi kunci untuk mempromosikan kesetaraan bagi perusahaan anggota mereka. Organisasi pengusaha memainkan peran dalam memberikan informasi dan saran untuk para perusahaan anggota mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang non-diskriminatif. Organisasi pengusaha juga dapat memberikan pelatihan dan program lain untuk membangun kapasitas anggota-anggota mereka.

Para pengusaha secara individu memiliki kewajiban legal untuk menghormati keberagaman karyawan, mencegah diskriminasi dan mewujudkan kesetaraan di tempat kerja. Semua kebijakan dan praktik rekrutmen dan ketenagakerjaan (termasuk iklan pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan praktik dan kebijakan kinerja dan evaluasi pekerjaan, dan sebagainya) harus bebas dari diskriminasi. Merupakan praktik yang baik jika mengadopsi dan menerapkan kebijakan kesetaraan kesempatan di tingkat perusahaan. Perusahaan seharusnya mengadopsi non-diskriminasi sebagai nilai utama dalam budaya perusahaan mereka, dan menerapkannya dalam semua praktik usaha mereka, termasuk ketentuan-ketentuan mengenai barang dan jasa yang disediakan untuk klien dan ketika berurusan dengan pihak pemasok dan mitra usaha. Perusahaan terkemuka memasukkan non-diskriminasi dalam kode praktik mereka, dan meminta para pemasok dan subkontraktor untuk mengikuti prinsip kesetaraan.



Panduan Praktis bagi Para Pengusaha

Dalam rangka menghindari diskriminasi, para pengusaha seharusnya:

- ◆ Meninjau ulang prosedur terkait pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk menghilangkan klausul atau pasal yang diskriminatif.
- ◆ Menerapkan tindakan praktis seperti pelatihan wawancara kerja dalam prosedur dan proses rekrutmen; memperkenalkan para manajer dan staf dengan UU dan peraturan yang relevan.
- ◆ Mengadopsi Kebijakan Kesetaraan Kesempatan untuk memastikan bahwa semua karyawan menikmati kesetaraan kerja dan hak, dan memastikan bahwa hal itu diterapkan.
- ◆ Merancang dan menerapkan tindakan afirmatif atau tindakan positif untuk mendukung dan membantu kelompok-kelompok yang sudah pernah atau rawan terhadap diskriminasi di perusahaan, seperti menetapkan target rekrutmen untuk kelompok yang kurang terwakili dan dukungan yang sewajarnya bagi penyandang disabilitas.

Suatu Kebijakan Kesetaraan Kesempatan (EOP) merupakan suatu komitmen untuk terlibat dalam prosedur dan praktik rekrutmen yang tidak mendiskriminasi dan yang memberikan kesetaraan antara para individu yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, seperti jenis kelamin dan etnis. Rancangan untuk kebijakan seperti itu biasanya mencakup:

- Komitmen penuh untuk menegakkan legislasi untuk penghapusan diskriminasi.
- Deskripsi mengenai dasar-dasar diskriminasi yang dicakup, seperti jenis kelamin dan status disabilitas, dan jangkauan EOP, membuat daftar keputusan hubungan ketenagakerjaan dan rekrutmen di mana prinsip kesetaraan berlaku.
- Pernyataan komitmen dari dewan pengurus dan manajemen senior perusahaan terhadap kesetaraan, dan menunjukkan seorang manajer senior untuk bertanggung jawab dalam menerapkan EOP

- Aksi positif dan tindakan praktis lainnya untuk, misalnya, menyesuaikan waktu dan pola kerja untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.
- Deskripsi bagaimana kebijakan itu akan diimplementasikan melalui tindakan seperti audit kesetaraan, informasi dan pelatihan dan konseling kejuruan.
- Deskripsi bagaimana kebijakan itu akan dipantau.

Ketika mengembangkan EOP perusahaan, beberapa tindakan yang penting adalah:

- Formulasi untuk suatu deklarasi perusahaan terhadap prinsip kesetaraan di tempat kerja.
- Keterlibatan para pekerja dan organisasi mereka dalam rancangan, penerapan dan pemantauan kebijakan melalui konsultasi yang teratur.
- Pengingat akan persyaratan legal nasional yang relevan yang akan ditegakkan oleh perusahaan dan diharapkan agar ditegakkan oleh pekerjanya.
- Pernyataan tentang harapan perusahaan, tindakan, prosedur atau mekanisme yang dianggap relevan dalam konsultasi.
- Pernyataan yang melanggar UU atau persyaratan perusahaan terkait kesetaraan ditempat kerja akan menjadi pelanggaran disiplin.

Kotak 51. Praktik-praktik yang baik dalam ketenagakerjaan yang adil – Philips Electronics Singapore Pte Ltd

Konsep hubungan ketenagakerjaan yang baik merupakan filosofi diseluruh perusahaan yang dijalankan dan diyakini di Philips. Semua karyawan menuliskan komitmen mereka pada satu Prinsip Usaha Umum ketika mereka menandatangani dokumen ketika mereka bergabung dengan perusahaan. Prinsip ini dengan jelas menyatakan fokus perusahaan terhadap orang-orangnya, kinerja berbasis prestasi, dan komitmen terhadap kesetaraan kesempatan dan non-diskriminasi.

Rekrutmen yang adil sebagai langkah pertama. Hubungan ketenagakerjaan yang adil mulai sejak adanya hubungan dengan kandidat yang potensial. Perusahaan memastikan bahwa iklan pekerjaan dan formulir aplikasi tidak diskriminatif, sehingga pendaftaran dan seleksi kandidat dibuat berdasarkan prestasi. Philips telah menerapkan program terstruktur yang memastikan bahwa fokus pada prestasi dikumandangkan ke seluruh organisasi, dengan penekanan khusus pada manajer yang bertugas merekrut. Philips juga memanfaatkan tim Keragaman dan Inklusi global mereka untuk berbagai sumber dan praktik-praktik baik dalam mempertahankan suatu tempat kerja yang beragam di tingkat lokal. Suatu usaha yang disengaja juga dimasukkan ke dalam proses rekrutmen untuk mencapai keberagaman.

Keterlibatan di seluruh dan melampaui organisasi. Melakukan apa yang dikatakannya, pemimpin senior di Philips secara aktif menunjukkan keyakinan dan dukungan mereka atas prinsip hubungan ketenagakerjaan yang adil dengan memperjuangkan kebijakan untuk memastikan adanya lingkungan kerja yang inklusif terbuka dan non-diskriminasi dalam perusahaan. Manajemen senior mengkomunikasikan prinsip-prinsip ini kepada seluruh karyawan melalui tindakan – dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berenergi tinggi di mana semua karyawan diarahkan untuk berkontribusi demi kesuksesan Philips. Wong Lup Wai, Ketua dan CEO Philips Electronics Singapura menyatakan bahwa komitmen perusahaan adalah: "Kami mempekerjakan dan mempromosikan berdasarkan kompeten, pengalaman dan keterampilan, terlepas dari usia, ras dan gender seseorang. Tim manajemen kami terbentuk dari orang-orang dengan latar belakang yang beragam dan kami bekerja sama dengan baik."

Untuk mempersatukan secara aktif satuan kerjanya, Philips mengadakan survei tahunan yang mencakup keseluruhan perusahaan dalam kerja sama dengan mitra pemasok. Para karyawan dapat memberikan umpan balik tanpa nama melalui survei ini, yang kemudian hasilnya dianalisis melalui diskusi kelompok terarah.

Isu-isu yang mengemuka melalui cara ini kemudian dibahas dan ditanggapi dengan solusi kongkrit di semua tingkat manajemen.

Fokus hubungan ketenagakerjaan yang adil dari Philips diperluas melampaui organisasinya. Dalam kesempatan di mana layanan-layanannya diberikan kepada pihak luar (*outsourced*), Philips menjembatani suatu transisi bagi para pekerja dalam tugas *outsourced* mereka kepada para pemasok. Philips juga memastikan bahwa para pemasok itu menjalankan prinsip yang sama, mematuhi UU ketenagakerjaan Singapura, mempertahankan para pekerja yang berpengalaman dan memberikan kontrak layanan yang berbasis kinerja.

Mengenai organisasi. Philips Electronics Singapura didirikan pada tahun 1951. Pada tahun 2010 Philips dinominasikan sebagai salah satu dari 10 nominasi untuk penghargaan luar biasa bagi pengusaha yang dikeluarkan oleh Aliansi Tripartit Singapura untuk Praktik Hubungan Ketenagakerjaan yang Adil (TAFEP).

Sumber: Tripartite Alliance for Fair Employment Practices (TAFEP): *Exemplary employer award 2010* (Singapore, 2010).

Kotak 52. Praktik yang baik – Pernyataan bersama tentang kesempatan yang sama dalam Ford Motor Company

Pada tahun 1988, the Ford Motor Company, suatu perusahaan swasta yang besar, mempekerjakan sekitar 44.000 orang. Pada akhir tahun 1988, suatu pernyataan bersama tentang kesetaraan kesempatan ditandatangani oleh perusahaan itu dan serikat pekerjanya yang mewakili baik pekerja yang digaji bulanan atau yang dibayar berdasarkan hitungan per-jam. Isinya sejumlah ketentuan-ketentuan yang inovatif:

Komitmen. Perusahaan dan serikat pekerjanya berkomitmen pada prinsip kesetaraan kesempatan dalam pekerjaan. Perusahaan dan serikat pekerja mendeklarasikan penentangan mereka terhadap berbagai bentuk perlakuan yang tidak menyenangkan, baik yang melalui diskriminasi langsung atau tidak langsung bagi karyawan atau pelamar pekerjaan berdasarkan status perkawinan/orang tua atau jenis kelamin.

Praktik hubungan ketenagakerjaan. Perusahaan akan memastikan bahwa para individu yang akan direkrut dan dipilih, dipromosikan dan diperlakukan berdasarkan kriteria yang obyektif. Secara lebih khusus, tidak akan ada pelamar atau karyawan yang ditempatkan pada posisi yang kurang menguntungkan karena persyaratan atau kondisi yang tidak perlu untuk kinerja mereka dalam pekerjaan atau yang dapat menyebabkan adanya diskriminasi tak langsung yang tidak adil.

Kegiatan pengawasan dan peninjauan ulang. Keberhasilan penerapan pernyataan bersama ini tergantung pada pemeriksaan teratur atas kemajuan akan kesetaraan kesempatan dan perkembangan inisiatif lokal. Untuk itu, manajemen setempat dan serikat pekerja diharapkan untuk membentuk badan gabungan yang sesuai pada tingkat lokasi atau yang setara.

Prosedur keluhan dan tindakan disiplin. Sebagai tambahan, baik perusahaan dan serikat pekerja akan memastikan karyawan manapun yang menyampaikan keluhan atas diskriminasi tidak adil akan dilindungi dari tindakan ‘viktimsasi’.

Pelatihan dan pengiklanan. Perusahaan akan menyediakan dalam persetujuan dengan serikat pekerja, pelatihan kesetaraan kesempatan yang cocok dan relevan, sepanjang diperlukan dan dalam suatu silabus yang disepakati bersama, bagi para karyawan dan perwakilan serikat pekerja. Serikat pekerja menyetujui untuk mendukung dan berpartisipasi dalam program pelatihan ini dan mendorong para perwakilan mereka untuk mengikuti manakala sesuai.

Komunikasi. Perusahaan dan serikat pekerja bertanggung jawab agar prinsip-prinsip di atas menjadi perhatian bagi semua pekerja dan perwakilan serikat pekerja.

Sumber: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected Agreements from the United Kingdom Phase II* (Dublin, Brussels).

5.2 Tanggung jawab sosial perusahaan

Tanggung jawab sosial perusahaan seringkali diidentifikasi sebagai gerakan perusahaan multinasional untuk secara sukarela menjadikan praktik bisnis mereka sesuai dengan standar hak-hak dan etika yang diakui secara internasional. Kegiatan ini merupakan gerakan yang mengakui bahwa logika pemaksimalan usaha bisnis pada jaman menggunakan layanan *outsourve* sekarang ini dapat berakibat pada kondisi di mana perusahaan multinasional tidak mengikuti tinggi standar etika bisnis yang sama di manapun mereka berada. Hal ini dapat mengakibatkan perusahaan multinasional mendapat keuntungan finansial melalui kegiatan yang tidak etis dalam jaringan pasokan mereka. Sekali suatu perusahaan multinasional telah berkomitmen terhadap kode etik sukarela yang telah diakui secara internasional, seperti *Global Compact* atau SA8000, maka akan dimonitor penerapannya dan hanya pemasok yang telah tersertifikasi yang bisa melakukan bisnis dengan perusahaan multinasional ini.

Semakin banyak perusahaan multinasional Eropa dan Amerika yang melaksanakan evaluasi kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) mereka dan mengkaji ulang pemasok global mereka. Persyaratan CSR juga terus ditambahkan kedalam syarat dan kondisi pengaturan perusahaan multinasional yang menghasilkan adanya implikasi terhadap perilaku perusahaan di negara-negara berkembang yang merupakan basis produksi perusahaan-perusahaan tersebut. Para pemasok di negara-negara berkembang tersebut diminta untuk memenuhi kondisi-kondisi tersebut untuk dapat masuk menjadi pemasok perusahaan multinasional.

Norma-norma CSR juga dapat menjadi perangkat pemerintah, serikat pekerja dan organisasi lainnya di negara berkembang di mana ada potensi untuk memanfaatkannya sebagai pengungkit dalam menegosiasikan persetujuan dengan investor internasional untuk dapat melindungi hak-hak para pekerja lokal dengan lebih baik. Standar dan kode etik CSR global biasanya berisi klausul tentang non-diskriminasi dan keragaman di tempat kerja. Mematuhi standar ini berarti suatu perusahaan harus mengintegrasikan pertimbangan-pertimbangan ini kedalam kegiatan bisnis sehari-harinya. Karena biasanya diskriminasi berakar pada praktik yang diterima secara budaya dan tidak disadari, para manajer dan karyawan harus sering belajar untuk mencari dan memahami bagaimana perilaku dan sistem bisnis mereka dapat berakibat pada konsekuensi negatif dan tidak proporsional bagi kelompok tertentu. Karena itu, pelatihan merupakan langkah yang perlu diambil dalam menerapkan norma-norma CSR tentang non-diskriminasi prinsip-prinsip mendasar lainnya dan hak-hak di tempat kerja.⁷⁰

70 Lihat daftar pustaka untuk informasi mengenai situs-situs web yang bermanfaat mengenai tanggung jawab sosial perusahaan.

Kotak 53. Diskriminasi dalam tolok ukur kepatuhan sosial – SA8000 and ISO26000

SA8000: SA8000 merupakan salah satu tolok ukur tanggung jawab sosial yang paling dikenal di dunia yang digunakan oleh banyak merek terkenal untuk mengukur kinerja mereka sendiri dan mengelola jalur pemasok mereka secara bertanggung jawab. SA8000 dikeluarkan oleh Sosial Accountability International (SAI), suatu organisasi pembuat standar multi-pemangku kepentingan global. SA8000 mensyaratkan perusahaan yang tersertifikasi untuk mengadopsi dan menerapkan kebijakan dan prosedur yang melindungi hak asasi manusia para pekerja. SA8000 mencakup kriteria berikut mengenai diskriminasi:

5. Diskriminasi

Kriteria:

- 5.1 Perusahaan tidak terlibat atau mendukung diskriminasi dalam hal rekrutmen, remunerasi, akses terhadap pelatihan, promosi, terminasi, atau pemensiunan berdasarkan ras, asal kebangsaan atau sosial, kasta, kelahiran, agama, disabilitas, gender, orientasi seksual, tanggung jawab keluarga, status perkawinan, keanggotaan dalam serikat pekerja, opini politik, usia dan kondisi lainnya yang bisa menimbulkan diskriminasi.
- 5.2 Perusahaan tidak ikut campur dalam pelaksanaan hak-hak pribadi dalam melaksanakan prinsip-prinsip atau praktik, atau untuk memenuhi kebutuhan yang terkait dengan ras, asal kebangsaan atau sosial, kasta, kelahiran, agama, disabilitas, gender, orientasi seksual, tanggung jawab keluarga, status perkawinan, keanggotaan dalam serikat pekerja, opini politik, usia dan kondisi lainnya yang bisa menimbulkan diskriminasi.
- 5.3 Perusahaan tidak memperbolehkan perilaku yang mengancam, kejam, eksploitatif, atau memaksa secara seksual, termasuk gerak tubuh, bahasa dan kontak fisik di tempat kerja dan, jika dapat diterapkan, di tempat tinggal dan berbagai fasilitas yang disediakan perusahaan untuk dipergunakan oleh para karyawan.
- 5.4 Perusahaan tidak memaksakan tes kehamilan atau keperawanan dalam situasi apapun.

ISO26000: ISO26000 “Panduan tentang Tanggung Jawab Sosial” merupakan dokumen panduan baru yang dipublikasi oleh Organisasi Internasional untuk Standardisasi (ISO) pada bulan November 2010. Tidak seperti standar ISO, ini bukanlah standar yang tersertifikasi, tetapi merupakan dokumen yang memberikan saran praktis dalam pengelolaan isu tanggung jawab sosial dalam praktik perusahaan. ISO26000 menanggapi diskriminasi dan kelompok yang rentan sebagai salah satu isu hak asasi manusia yang dicakup dalam dokumen panduan ini. Dokumen panduan ini meminta perusahaan untuk memastikan bahwa mereka tidak mendiskriminasi para karyawan, mitra, pelanggan, pemangku kepentingan dan siapapun juga yang terlibat kontak dengan mereka atau pihak lain yang mungkin terkena dampaknya

Sumber: Sosial Accountability International (SAI): SA8000: 2008 *social responsibility*; International Organization for Standardization (ISO) website. Available at <http://www.iso.org> [3 Des. 2010].

Kotak 54. Mengawasi praktik-praktik diskriminatif melalui Better Factories, Kamboja

Dalam hal diskriminasi, suatu laporan terkini dari Better Factories (Pabrik-pabrik yang lebih baik) di Kamboja menunjukkan bahwa 11 persen dari pabrik tersebut yang dipantau antara 1 Mei dan 31 Oktober 2006 terlibat dalam praktik diskriminatif. Praktik ini umum dilakukan melalui cara pemecatan pekerja yang hamil atau penggantian pekerja yang berstatus ibu yang senior setelah mereka masuk kerja dari cuti hamil mereka. Pengalaman dari Better Factories di Kamboja menunjukkan bahwa laki-laki juga mengalami diskriminasi

ketika mereka direkrut. Laporan ini juga menjelaskan lebih lanjut adanya persoalan dengan diskriminasi karena anti serikat pekerja di dalam 6 persen dari pabrik-pabrik yang dipantau.

Untuk mengeksplorasi lebih lanjut isu tentang hubungan antara gender dan tempat kerja yang sulit untuk dipantau dan untuk memeriksa ulang hasil survei utama di Kamboja, Better Factories di Kamboja menugaskan CARE International di Kamboja untuk melakukan survei terhadap 1.000 pekerja pabrik garmen dan 80 manajer sumber daya manusia (SDM) dan administrasi (Survei tentang Gender). Hasil awal dari Survei Gender ini menyatakan bahwa pelecehan verbal dan seksual, termasuk tindak pemerkosaan dalam perjalanan menuju dan dari pabrik, dapat menjadi hal yang lebih sering terjadi dibandingkan hasil proses pantauan, dan hal ini mungkin terjadi karena adanya pemahaman berbeda atas istilah “pelecehan seksual”. Hasil studi ini dibagi dengan serikat pekerja dan perwakilan pengusaha, organisasi internasional, LSM dan Pemerintah dengan tujuan untuk mengembangkan rekomendasi ekstensif untuk menanggapi isu ini dan yang lainnya.

Sumber: ILO: *Equality at work: Tackling the challenges* (Jenewa 2007); Better Factories Cambodia, ILO: *Seventeenth synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector* (Phnom Penh, 2006).

5.3 Organisasi pekerja

Serikat pekerja memegang peran penting dalam melatih anggota mereka tentang hak-hak atas kesetaraan dan dalam mendukung anggota individu dalam menyelesaikan masalah terkait diskriminasi dengan pengusaha yang mempekerjakan mereka. Serikat pekerja juga berkewajiban untuk melaksanakan kampanye advokasi guna meningkatkan kesadaran tentang diskriminasi di antara para anggotanya dan publik secara umum.

Peran mendasar dari organisasi pekerja dan serikat pekerja adalah untuk mewakili para pekerja sehingga mereka akan dapat mempertahankan diri dan memperdalam ketertarikan yang terkait dengan pekerjaan dengan lebih baik. Fungsi utamanya termasuk :

- Mengorganisi pekerja tanpa membedakan ras, warna kulit, jenis kelamin, asal kebangsaan, asal-usul sosial, agama atau pendapat politik.
- Memperkuat solidaritas nasional dan internasional di antara para pekerja.
- Meningkatkan kesadaran akan isu keadilan sosial seperti kesetaraan kesempatan dan perlakuan.
- Membentuk aliansi dengan masyarakat.
- Memberikan suara pada para pekerja yang mengalami diskriminasi
- Perundingan bersama dengan para pengusaha untuk menentukan syarat dan kondisi hubungan ketenagakerjaan.

Serikat pekerja memberikan suara kepada para pekerja di tempat kerja. Suara para pekerja harus didengar di meja perundingan, dalam komisi kesehatan dan keselamatan kerja, dalam penanganan keluhan dan dalam komisi kerja, di mana informasi, misalnya, tentang kondisi ekonomi perusahaan diungkapkan.

Organisasi pekerja dapat berkontribusi secara khusus untuk promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam cara-cara berikut ini:

- Negosiasi upah dan manfaat yang sejalan dengan prinsip upah yang setara untuk pekerjaan yang bernilai sama.
- Negosiasi pengaturan waktu kerja fleksibel dalam hal jumlah jam kerja dan cuti yang memungkinkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

- Negosiasi pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja yang mempertimbangkan kebutuhan para pekerja dengan disabilitas; melindungi kesehatan dan hak reproduksi; menyebarkan informasi mengenai HIV dan AIDS, dan sebagainya.
- Negosiasi perlindungan kehamilan yang lebih baik, seperti cuti melahirkan dan manfaat.
- Mempertahankan hak pekerja tidak permanen (pekerja jangka waktu tertentu, fleksibel, lepas, sementara, musiman, dan sebagainya) yang rentan karena mereka tidak dilindungi oleh peraturan perundang-undangan tenaga kerja, seperti pekerja rumah tangga, pekerja migran dalam banyak jenis pekerjaan, dengan mengorganisir dan memasukkan mereka ke dalam organisasi pekerja sebagai anggota dan pemimpin, dan mewakili mereka dalam perundingan bersama dan prosedur hukum.
- Mempertahankan rasa hormat dan martabat di tempat kerja, misalnya dengan mempromosikan kebijakan, prosedur dan praktik internal dalam menanggapi pelecehan seksual atau kekerasan di tempat kerja.

Kotak 55. Model Klausul Kesempatan yang Sama di Kongres Serikat Pekerja Inggris Raya

“Pihak-pihak dalam persetujuan ini berkomitmen terhadap pengembangan kebijakan yang positif untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dalam pekerjaan terlepas dari jenis kelamin, status perkawinan, orientasi seksual, keyakinan, warna kulit, ras, etnis atau disabilitas pekerja. Prinsip ini akan diterapkan dalam semua kondisi kerja termasuk pembayaran, jumlah jam kerja, hak atas hari libur, jam lembur dan giliran kerja, alokasi pekerjaan, pendapatan yang dijamin, pembayaran ketika sakit, pensiun, pelatihan, promosi dan PHK.”

Manajemen bertanggung jawab untuk menarik perhatian semua pekerja yang memenuhi syarat guna memberikan kesempatan pelatihan dan promosi, dan untuk menginformasikan semua pekerja akan persetujuan atas kesetaraan kesempatan ini. Para pihak setuju mereka akan terus memperbaiki pelaksanaan kebijakan kesetaraan kesempatan ini melalui alat kelembagaan bersama. Jika ada pekerja yang merasa bahwa ia mengalami perlakuan tidak adil berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, orientasi seksual, keyakinan, warna kulit, ras, etnis atau disabilitas, ia bisa mengajukan pengaduan yang akan ditangani melalui prosedur yang telah disepakati untuk menangani aduan tersebut.”

Sumber: Trade Union Congress UK: *Working women, A TUC handbook for all trade unionists* (London).

5.4 Perundingan bersama

Serikat pekerja dan organisasi pengusaha harus memasukkan kesetaraan dalam agenda perundingan bersama mereka pada berbagai tingkat yang berbeda. Klausul-klausul khusus tentang kesetaraan dan penyalarsan pekerjaan dan keluarga dalam perundingan bersama merupakan cara efektif untuk mempromosikan dan memastikan kesetaraan dalam pekerjaan.

Struktur demokratis serikat pekerja dan mandat mereka untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja membuat serikat menjadi penting untuk menjadi tameng dalam pertarungan melawan diskriminasi di tempat kerja, di tingkat masyarakat, nasional, regional, dan internasional. Melalui perundingan bersama serikat pekerja memiliki peran penting untuk bernegosiasi dengan pengusaha dan memperoleh perlindungan yang lebih baik bagi pekerja yang didiskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, warna kulit, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal-usul sosial, disabilitas, tanggung jawab keluarga, orientasi seksual, atau usia.

Kotak 56. Kesepakatan tentang Perlakuan yang Setara – Denmark

Dewan Kerjasama, Konfederasi Serikat Pekerja Denmark (LO) dan Konfederasi Pengusaha Denmark (DA) secara bersama mengembangkan Perjanjian Kesetaraan Perlakuan dan memasukkannya sebagai suplemen pada Perjanjian Kerjasama bulan Maret 1991. Perjanjian ini mencakup sektor swasta secara nasional dan diterapkan bagi perusahaan yang diorganisasi oleh LO dan DA.

Tujuan perjanjian ini untuk mempromosikan kesetaraan perlakuan bagi perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan. Ada daftar sejumlah area penting untuk mencapai kesetaraan yang harus dikembangkan oleh perusahaan :

- Memastikan kesetaraan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki dalam kehidupan pekerjaan terkait dengan hubungan ketenagakerjaan, pelatihan, promosi, dan kondisi dalam pekerjaan secara umum.
- Bekerja untuk mencapai distribusi perempuan dan laki-laki yang lebih adil dalam jenis-jenis pekerjaan dan fungsi pekerjaan di mana telah diketahui bahwa pilihan kejuruan dan keputusan rekrutmennya ditentukan berdasarkan jenis kelamin.
- Merancang prinsip-prinsip untuk kebijakan karyawan perusahaan yang mempertimbangkan kebutuhan pekerjaan yang dapat sejalan dengan peran sebagai orang tua.
- Menggunakan kebijakan kepegawaian untuk memastikan suasana kerja yang bebas dari perilaku yang tidak diinginkan yang bersifat seksual atau perbuatan terkait seksual lainnya yang bersifat ofensif atau menyinggung terhadap perempuan dan mengurangi martabat laki-laki di tempat kerja.

Pengusaha bertanggung jawab menurut UU kesetaraan status untuk mewujudkan perlakuan setara di perusahaan. Pengusaha harus menentukan tindakan tentang kesetaraan kesempatan dalam kerjasama dengan angkatan kerja.

Untuk memfasilitasi penerapan Perjanjian Kesetaraan Perlakuan dan mengorganisir kegiatan kesetaraan kesempatan di tempat kerja, sejumlah panduan dan konsep kesetaraan kesempatan telah dikeluarkan.

Sumber: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from Denmark, Phase II* (Dublin, Brussels).

Kotak 57. Praktik yang baik: Kesepakatan di pabrik tentang pelecehan seksual, *mobbing* dan diskriminasi (Jerman)

Perusahaan Volkswagen dan dewan kerja mewakili para pekerja di pabriknya di Jerman mengadopsi perjanjian di bawah ini untuk mencegah pelecehan seksual, *mobbing* (pengeroyokan) dan diskriminasi di tempat kerja pada bulan Juli 1996. Ketika itu Volkswagen mempekerjakan 95.000 orang di Jerman dan 12 persen di antaranya merupakan pekerja perempuan.

Perjanjian di pabrik ini diberi judul “Perilaku berdasarkan kemitraan di tempat kerja”. Pembukaan dari perjanjian itu adalah sebagai berikut :

“Suatu budaya perusahaan yang ditandai oleh perilaku berdasarkan kemitraan di tempat kerja akan memberikan basis bagi suatu iklim kerja yang positif dan karenanya merupakan prekondisi yang penting untuk keberhasilan ekonomi perusahaan itu. Pelecehan seksual yang pada umumnya ditujukan pada pekerja perempuan, pengeroyokan terhadap individu dan diskriminasi berdasarkan asal dan warna kulit dan agama memberikan gangguan yang serius pada ketentraman kerja. Tindakan-tindakan itu dianggap sebagai pelanggaran terhadap martabat manusia dan juga atas hak seseorang untuk menjalani kehidupannya. Pola perilaku demikian tidak cocok dengan ketentuan-ketentuan dalam buku peraturan

kerja. Dalam perusahaan mereka menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang membatasi, stres dan merendahkan dan menimbulkan juga gangguan kesehatan. Perusahaan wajib menghentikan pelecehan seksual, *mobbing* dan diskriminasi dan mempromosikan dan mempertahankan iklim kemitraan. Hal ini juga berlaku untuk bagian periklanan dan hubungan masyarakat.”

Perjanjian ini mewajibkan semua pekerja untuk mematuhi ketentuan kerja, untuk berkontribusi agar tercipta iklim kerja yang baik dan untuk menghormati kepribadian setiap pekerja. Gangguan-gangguan terhadap martabat setiap individu berikut dilarang dalam perjanjian:

- **Pelecehan Seksual**, misalnya seperti:
 - Kontak fisik yang tidak diharapkan;
 - Komentar yang menyindir, komentar atau lelucon atas seseorang;
 - Menunjukkan gambar-gambar bagian atau porno (misalnya kalender bergambar perempuan);
 - Meminta tindakan seksual; dan
 - Mengisyaratkan bahwa konsesi seksual dapat member keuntungan dalam pekerjaan.
- Perjanjian ini lebih lanjut menyatakan bahwa apa yang dianggap sebagai pelecehan seksual ditentukan oleh perasaan subyektif dari orang yang terkena dampaknya.
- *Mobbing*, misalnya seperti:
 - Fitnah atas seorang pekerja atau keluarga mereka;
 - Menyebarkan gosip atas seorang pekerja atau keluarga mereka;
 - Secara sengaja menahan informasi penting untuk pekerjaan atau bahkan memberi informasi yang salah;
 - Ancaman dan penghinaan;
 - penyiksaan, perlakuan yang melukai, caci maki dan agresi; dan
 - perlakuan yang merendahkan oleh penyelia, misalnya pemberian tugas yang melukai, tidak dapat diselesaikan, tanpa perasaan, atau tidak ada pemberian tugas sama sekali.
- **Diskriminasi**, misalnya:
 - Berlaku rasial, bermusuhan terhadap orang asing atau karena alasan agama yang dinyatakan dalam pembicaraan atau tulisan dan juga dalam hubungan yang ditujukan pada staf perusahaan.

Perjanjian ini memberi para pekerja hak untuk menyampaikan keluhan pada otoritas yang bertanggung jawab jika mereka merasa diperlakukan salah terkait dengan prinsip-prinsip di atas. Pihak otoritas yang bertanggung jawab didefinisikan sebagai penyelia, dewan kerja, perwakilan perempuan, departemen SDM, dan departemen kesehatan. Kerahasiaan proses juga dijamin. Tindakan korektif yang tercakup dalam perjanjian termasuk ceramah, peringatan, teguran, denda atau tindakan-tindakan terkait UU ketenagakerjaan, misalnya: pemindahan, penasihatan, atau pemberhentian. Penerapan perjanjian ini didukung oleh pelaksanaan pelatihan dalam pabrik dan pembagian informasi tentang tindakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan di tempat kerja, dan cara menangani persoalan ketika muncul.

Sumber: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from Germany, Phase II* (Dublin, 2006).

5.5 Tindakan tripartit

Mekanisme Tripartit Nasional seharusnya digerakkan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja. Di beberapa negara, kementerian tenaga kerja, dan organisasi pengusaha dan pekerja telah secara bersama mengadopsi deklarasi tripartit dan kaidah menentang diskriminasi dalam pekerjaan.

Organisasi pengusaha dan serikat pekerja seharusnya terlibat dalam dialog dengan pemerintah dan pelaku lainnya yang relevan, seperti organisasi perempuan, tentang pengadopsian dan penerapan suatu kebijakan nasional dan identifikasi atas tindakan lebih lanjut yang diperlukan untuk mewujudkan kesetaraan substantif bagi perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan dan jabatan.

Kotak 58. Praktik yang baik – Mekanisme kerjasama tripartit – Singapura

Deklarasi Tripartit mengenai Upah yang Sama bagi Laki-laki dan Perempuan yang Melakukan Pekerjaan dengan Nilai Setara dikeluarkan pada November 2002 oleh Kementerian Tenaga Kerja, Kongres Serikat Pekerja Nasional dan Federasi Pengusaha Nasional Singapura, yang menguatkan komitmen mereka terhadap prinsip itu. Sebagai tambahan, untuk memastikan penerapannya dalam praktik, pengusaha dan serikat pekerja akan memasukkan suatu “klausul upah yang setara” dalam perjanjian kerja bersama mereka ketika memperbarui perjanjian itu. Suatu Kaidah Praktik-praktik Hubungan Ketenagakerjaan yang Bertanggung jawab juga dikeluarkan oleh Federasi Bisnis Singapura, Federasi Pengusaha Nasional Singapura dan Kongres Serikat Pekerja Nasional pada Desember 2002.

Kaidah tahun 2002 ini digantikan pada bulan Mei 2007 oleh Panduan Praktik Hubungan Ketenagakerjaan yang Adil yang diadopsi oleh Aliansi Tripartit untuk Praktik Hubungan Ketenagakerjaan yang adil (TAFEP). Aliansi, yang terdiri dari perwakilan pemerintah, sektor swasta dan serikat, dibentuk pada Mei 2006 dengan tujuan untuk menghilangkan diskriminasi dalam rekrutmen dan pekerjaan.

Panduan ini mencakup area seperti rekrutmen, upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai setara, penilaian pekerjaan, promosi, pelatihan, pemberhentian, penanganan keluhan. Di antara rekomendasi lainnya, panduan menyatakan :

- Pemilihan pekerja dan prosedur rekrutmen harus berdasarkan prestasi dan bebas dari diskriminasi berdasarkan usia, ras, jenis kelamin, agama, dan status keluarga. Jika persyaratan praktis suatu pekerjaan berarti memerlukan seorang pekerja dengan jenis kelamin tertentu, maka hal itu harus didukung oleh penjelasan yang rasional.
- Remunerasi (upah) harus berdasarkan nilai pekerjaan dan kinerjanya, kontribusi dan pengalaman sang pekerja, terlepas dari usia, ras, jenis kelamin, agama, dan status keluarga mereka.
- Para pengusaha harus mengadopsi sistem penilaian formal yang adil dan obyektif, dengan standar terukur untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan untuk memastikan bahwa para pekerja dinilai dan dipromosikan berdasarkan kecakapan dan prestasi.

Pada bulan November 2007, Pusat Tripartit untuk Hubungan Ketenagakerjaan yang Adil, suatu pusat yang lengkap di mana para pekerja dan pengusaha dapat memberikan umpan balik dan memperoleh nasihat mengenai praktik ketenagakerjaan yang adil, diluncurkan untuk mendukung kerja-kerja penjangkauan dan promosi yang dilakukan TAFEP.

Sumber: Singapore Ministry of Manpower, <http://www.mom.gov.sg> [15 Sep. 2010]; Tripartite Alliance for Fair Employment Practices (TAFEP), <http://www.fairemployment.sg/> [15 Sep. 2010].

5.6 Mekanisme untuk konsultasi dengan masyarakat adat

Pembentukan mekanisme untuk konsultasi dengan masyarakat adat yang tepat dan efektif mengenai hal-hal yang terkait dengan mereka merupakan salah satu kegiatan dari **Konvensi mengenai Bangsa Pribumi dan Masyarakat Adat ILO, 1989 (No. 169)**. Penetapan proses konsultasi ini merupakan cara yang esensial untuk memastikan keikutsertaan masyarakat adat dalam pembuatan keputusan.⁷¹ Pasal 6 (1) dan 7 (1) dari Konvensi menyatakan hal-hal berikut mengenai konsultasi:

Pasal 6 (1). Dalam menerapkan ketentuan-ketentuan Konvensi ini, pemerintah seharusnya:

- (a) Berkonsultasi dengan orang-orang yang terkait, melalui prosedur yang tepat dan secara khususnya melalui lembaga perwakilan mereka, jika ada pertimbangan diberikan kepada tindakan legislatif atau administratif yang dapat memberi dampak langsung pada mereka;
- (b) Menetapkan cara-cara yang memungkinkan bagi kelompok ini untuk dapat dengan bebas berpartisipasi, paling tidak untuk tingkat yang sama dengan penduduk lainnya, pada semua tingkat pembuatan keputusan pada lembaga pemilihan dan administratif dan badan-badan lainnya yang bertanggung jawab atas kebijakan dan program yang terkait dengan mereka; dan
- (c) Menetapkan cara-cara untuk pengembangan secara penuh lembaga-lembaga dan inisiatif mereka sendiri, dan dalam hal-hal yang tepat memberikan sumber-sumber yang perlu untuk pencapaian tujuan ini.

Pasal 7 (1). Orang-orang yang terkait seharusnya memiliki hak untuk menentukan prioritas mereka sendiri untuk proses pembangunan karena hal itu akan mempengaruhi kehidupan, keyakinan, lembaga-lembaga dan kesejahteraan spiritual dan tanah yang mereka huni atau pergunakan, dan untuk menjalankan kontrol, sampai tingkat yang memungkinkan, atas pembangunan ekonomi, sosial dan budaya mereka sendiri. Selain itu, mereka sebaiknya ikut serta dalam pembuatan, penerapan dan evaluasi rencana dan program pembangunan nasional dan daerah yang akan mempengaruhi mereka secara langsung.

Kotak 59. Mekanisme kelembagaan untuk melindungi hak-hak masyarakat adat – Filipina

Di Filipina, masyarakat adat mewakili sekitar 15-20 persen dari populasi keseluruhan. Kerangka kerja legal untuk melindungi hak-hak mereka disediakan melalui UU Hak Masyarakat Adat (IPRA - *Indigenous Peoples Rights Act*) Tahun 1997.

Komisi Nasional tentang Masyarakat Adat

Komisi Nasional tentang Masyarakat Adat (NCIP) dibentuk sebagai lanjutan dari IPRA sebagai suatu badan independen di bawah Kantor Presiden. NCIP merupakan “badan pemerintah utama yang bertanggung jawab atas perumusan dan penerapan kebijakan, rencana dan program untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak dan kesejahteraan Komunitas Budaya Asli/Masyarakat Adat (ICC/IPs) dan pemahaman ranah leluhur mereka” (IPRA bagian 38). NCIP terdiri dari tujuh Komisioner yang merupakan ICC/IPs. Para Komisioner ini ditunjuk oleh presiden Filipina berdasarkan daftar kandidat yang direkomendasi dan diberikan oleh warga penduduk asli. Selain itu, harus diperhatikan bahwa bagian 16 IPRA mengatur bahwa “Negara harus memastikan bahwa ICCs/IPs harus diberi perwakilan yang bermandat dalam badan pembuat kebijakan dan parlemen lokal lainnya.

⁷¹ ILO: *Indigenous & tribal people's rights in practice: A guide to ILO Convention No.169* (Jenewa, 2009).

Badan Konsultasi Masyarakat Adat

Bagian 50 IPRA menyediakan bagi pembentukan Badan Konsultasi yang terdiri dari pemimpin tradisional, para tetua dan perwakilan kaum perempuan dan muda, sektor-sektor yang berbeda dari warga, yang akan memberi saran bagi NCIP tentang hal-hal sehubungan dengan masalah, aspirasi dan minat masyarakat adat. Pada tahun 2003, NCIP mengadopsi Panduan untuk Konstitusi dan Operasionalisasi Badan Konsultasi. Panduan ini mengakui konstitusi dari Badan Konsultasi tingkat nasional, regional dan provinsi, dan lebih jauh lagi, pada tingkat masyarakat sesuai dengan kebutuhan, untuk menjaga agar konsultasinya tetap fokus (Bagian 12). Selain itu, Badan Konsultasi ini diperlukan untuk “bermusyawarah mengenai isu-isu penting masyarakat adat dan hal-hal dan memberi masukan atau membuat rekomendasi atas kebijakan pengadopsian oleh Komisi”. Badan ini dibentuk pada tahun 2006.

Sumber: ILO: *Indigenous & tribal peoples' rights in practice* (Jenewa, 2009); R. Stavenhagen: *Report of the mission to the Philippines*, UN Doc. E/CN.4/2003/90/Add.3, 5 Maret 2003.

Kotak 60. Praktik yang baik – Konsultasi dengan penduduk asli – Norwegia

Konsultasi dan partisipasi Orang Sami di Norwegia: Prosedur konsultasi

Pada bulan Mei 2005, Pemerintah Norwegia dan Parlemen Sami menyetujui prosedur untuk konsultasi, yang kemudian disetujui oleh Kabinet. Prosedur konsultasi ini dianggap sebagai panduan normatif. Norwegia meratifikasi Konvensi ILO No. 169 pada tahun 1990.

Perjanjian ini mengakui bahwa orang Sami, sebagai penduduk asli, memiliki hak untuk dikonsultasikan dalam hal-hal yang akan mempengaruhi kehidupan mereka secara langsung. Tujuan dari perjanjian ini adalah:

1. Berkontribusi terhadap penerapan kewajiban negara untuk berkonsultasi dengan warga penduduk asli berdasarkan hukum internasional.
2. Mencapai kesepakatan antar pihak otoritas negara dan parlemen Sami ketika ada pertimbangan yang diberikan pada tindakan legislatif atau administratif yang dapat mempengaruhi kepentingan Sami.
3. Memfasilitasi pengembangan perspektif kemitraan antara pihak otoritas negara dan parlemen Sami yang berkontribusi dalam memperkuat budaya dan masyarakat Sami.
4. Mengembangkan kesepahaman bersama mengenai situasi dan kebutuhan pengembangan masyarakat Sami.

Perjanjian ini menetapkan bahwa prosedur-prosedur ini berlaku bagi pemerintah dan kementeriannya, direktorat, dan badan-badan subordinat negara lainnya atau kegiatan terkait yang dapat mempengaruhi kepentingan Sami secara langsung, termasuk legislasi, regulasi, keputusan administratif tertentu atau individu, panduan, tindakan dan keputusan. Kewajiban untuk berkonsultasi dengan parlemen Sami termasuk semua bentuk budaya materiil dan non-materiil Sami, termasuk musik, teater, sastra, seni, media, bahasa, warisan budaya, hak cipta non-materiil dan pengetahuan tradisional, nama tempat, kesejahteraan sosial, fasilitas penitipan anak-anak, pendidikan, penelitian, hak kepemilikan tanah dan penggunaan tanah, hal-hal terkait administrasi tanah dan penggunaan tanah yang kompetitif, pengembangan usaha, peternakan rusa, pertanian, kegiatan eksplorasi dan ekstraksi mineral, tenaga angin, tenaga hidroelektrik, pembangunan berkelanjutan, pelestarian warisan budaya, keragaman hayati dan pelestarian alam.

Hal-hal yang bersifat alami, dan diasumsikan akan mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan pada prinsipnya tidak dicakup dalam perjanjian ini, dan hal-hal seperti itu tidak harus termasuk dalam konsultasi. Secara geografis, prosedur konsultasi diberlakukan pada wilayah tradisional Sami.

Dalam komentarnya terhadap ketentuan individu dalam perjanjian, pemerintah memberi tahu entitasnya bahwa:

“Konsultasi seharusnya berlangsung dengan itikad baik, dengan tujuan mencapai kesepakatan untuk tindakan yang diusulkan. Hal ini berarti proses konsultasi dengan parlemen Sami merupakan sesuatu yang bersifat lebih dari sekedar proses publik biasa melalui badan-badan yang tepat yang diundang untuk mempertimbangkan berbagai usulan (proses dengar pendapat), karena berbagai pihak itu harus secara tulus dan serius mencari kesepakatan atas tindakan yang diusulkan. Hal ini juga berarti bahwa otoritas negara berkewajiban untuk memulai konsultasi dengan parlemen Sami dan mengambil berbagai upaya yang perlu untuk mencapai kesepakatan walaupun pihak otoritas tersebut berkeyakinan bahwa kemungkinan untuk mencapai kesepakatan sangat terbatas. Akan tetapi, prosedur konsultasi yang telah disetujui tidak mendikte bahwa perjanjian atau persetujuan atas tindakan yang diusulkan harus selalu dicapai. Tingkat konsultasi yang dibutuhkan bisa berbeda-beda dalam situasi tertentu. Persyaratan yang paling utama adalah prosedur dan proses konsultasi yang diperlukan telah dilakukan dalam rangka membuat parlemen Sami dapat mengerahkan pengaruh dan berperan pada proses dan hasil akhir. Dengan demikian, rapat informasi yang sederhana tidak memenuhi kewajiban otoritas pemerintah untuk berkonsultasi dengan warga penduduk asli menurut Konvensi ILO No. 169.”

Komentar penjelasan ini memberi penjelasan lebih lanjut tentang isi kewajiban berkonsultasi:

“Pemenuhan kewajiban berkonsultasi meminta agar kedua pihak diinformasikan mengenai posisi dan penilaian terhadap rekannya. Pihak negara seharusnya memastikan bahwa kepentingan dan pendapatnya dikomunikasikan kepada dan dipahami oleh parlemen Sami, dan bahwa pihak negara telah memahami posisi parlemen Sami. Parlemen Sami memiliki tanggung jawab yang sama untuk mengomunikasikan pendapat-pendapatnya tentang hal-hal yang dibahas. Jika pihak-pihak itu tidak mencapai kesepakatan, mereka diharapkan untuk mempertimbangkan melakukan kompromi dan perubahan-perubahan yang mungkin dari usulan aslinya dengan tujuan untuk memperkecil kesenjangan antar posisi keduanya. Jika diperlukan, ketentuan lain dapat dibuat untuk konsultasi lebih lanjut.”

Sumber: ILO: *Indigenous & tribal peoples' rights in practice: A guide to ILO Convention No. 169*, Jenewa, 2009; J. Henriksen: *Key principles in implementing ILO Convention No. 169* (Jenewa, ILO, 2008); *Prosedyrer for konsultasjoner mellom statlige myndigheter og Sametinget* (2005).

BAB 4

Alat-alat praktis

1. Daftar periksa: Mengidentifikasi diskriminasi dalam hukum, kebijakan dan praktik

Diskriminasi kerap kali tersembunyi dan berakar dalam berbagai praktik yang telah mapan dan dianggap sebagai sesuatu yang alami. Karena alasan ini, diskriminasi tidak selalu mudah untuk diidentifikasi. Bacalah langkah-langkah di bawah ini untuk menganalisis apakah hukum, kebijakan atau praktik tertentu mengandung diskriminasi terhadap kelompok pekerja tertentu.

Daftar periksa untuk mengidentifikasi adanya diskriminasi dalam hukum, kebijakan dan praktik ⁷²
A. Langkah 1-3. Menentukan apakah hukum, kebijakan atau praktik seseorang atau sekelompok orang menyinggihkan orang atau kelompok manapun, atau memberikan preferensi atau pengistimewaan kepada seseorang atau kelompok tertentu
1. Mengidentifikasi orang atau kelompok yang mengalami perlakuan berbeda.
2. Mengidentifikasi tindakan, pengabaian atau proses yang memperlakukan orang atau kelompok terkait berbeda atau menyebabkan adanya pengucilan (hukum, peraturan administratif, kebijakan, tindakan atau praktik, dan lainnya).
3. Mengidentifikasi aktor atau pihak yang bertanggungjawab atas tindakan atau pengabaian sebuah tindakan (sebagai contoh, organisasi atau otoritas atau aktor swasta, seperti perusahaan).
B. Langkah 4-6. Menentukan apakah perlakuan yang berbeda tersebut merupakan pelanggaran berdasarkan dasar diskriminasi tertentu yang dilarang (dalam Konvensi ILO No. 111 dan/atau perundangan nasional)
4. Apakah orang atau kelompok yang menghadapi perlakuan berbeda, pengucilan atau pengistimewaan memiliki ciri pribadi terkait dengan satu atau lebih dasar diskriminasi yang dilarang di bawah Konvensi No. 111 (ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal usul sosial atau dasar lain yang ditentukan dalam perundang-undangan nasional seperti penyandang disabilitas)?
5. Apakah perlakuan disebabkan oleh jenis kelamin, suku, agama atau dasar diskriminasi yang dilarang lain yang disebutkan di atas atau disebabkan oleh beberapa dasar diskriminasi yang dilarang secara bersamaan?
6. Dalam kasus di mana diperkirakan terjadi sebuah perlakuan diskriminasi secara tidak langsung, apakah tindakan yang kelihatannya netral secara tidak proporsional mempengaruhi mereka yang memiliki ciri tertentu (seperti jenis kelamin, warna kulit, ras atau agama tertentu), dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut?

⁷² Diadaptasi dari ILO: *Menghapuskan diskriminasi terhadap masyarakat kesukuan dan asli dalam pekerjaan dan hubungan kerja. Panduan atas Konvensi ILO No. 111* (Jenewa, 2007).

<p>C. Langkah 7-9. Menentukan apakah ada dampak negatif terhadap kesetaraan dalam pekerjaan dan jabatan.</p>	
7. Dalam cara seperti apa perbedaan, pengucilan atau pengistimewaan memiliki dampak negatif?	
8. Mengidentifikasi aspek pekerjaan dan jabatan yang mana yang terkena pengaruh (pelatihan, akses terhadap pekerjaan tertentu, akses terhadap sumber daya tertentu, rekrutmen, pengupahan, aturan dan kondisi kerja lainnya, pensiun, dan lainnya.)	
9. Menentukan apakah ada perbedaan bagaimana pria dan perempuan dari kelompok berbeda yang terpengaruh.	
<p>D. Langkah 10-11. Menentukan apakah ada pembenaran yang sah dan tepat</p>	
1. Apakah perlakuan berbeda tersebut dibenarkan berdasarkan persyaratan yang melekat (inheren) dari satu pekerjaan tertentu (contoh, seorang pelamar kerja bukan beretnis minoritas tertentu lebih dipilih daripada pelamar beretnis minoritas karena kualifikasi berbeda, yang sebenarnya dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu)?	
2. Dalam hal kecurigaan adanya diskriminasi langsung atau tidak langsung, pertanyaan-pertanyaan berikut yang seharusnya diuji untuk menentukan apakah tindakan terkait bisa dibenarkan karena penting dan proporsional untuk mencapai tujuan yang sah :	
<p>a. Apakah tindakan tersebut merupakan tindakan afirmatif sementara yang dibuat untuk memperbaiki dampak diskriminasi di masa lampau yang terus berlanjut?</p> <p>b. Apakah tindakan tersebut berdasarkan atas penghormatan atas hak dan martabat orang-orang yang terkena diskriminasi?</p> <p>c. Apakah situasi kelompok tertentu yang berbeda (kebutuhan, situasi ekonomis, bahasa, kondisi kesehatan, dan lainnya) telah dipertimbangkan ketika merancang dan melaksanakan tindakan terkait?</p> <p>d. Apakah kelompok yang terkena diskriminasi telah dikonsultasikan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atas tindakan tersebut?</p> <p>e. Apakah tindakan alternatif lainnya yang mungkin lebih efektif untuk mencapai kesetaraan dan menghargai hak orang dan pekerja telah dieksplorasi?</p>	
<p>Kunci jawaban</p> <p>(A) <i>Pembedaan, pengucilan atau pengistimewaan</i>; (B) <i>berdasarkan atas dasar-dasar yang dilarang</i> yang menyebabkan (C) dampak negatif pada kesetaraan dalam hubungan kerja dan pekerjaan untuk kelompok yang dipertanyakan melakukan diskriminasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A+B+C = diskriminasi <p>Pengecualian: tindakan tersebut tidak dianggap diskriminatif saat A+B+C dibenarkan karena adanya (D): ada alasan yang benar dan sah bagi perlakuan berbeda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A+B+C+D = dibenarkan, bukan diskriminasi 	

2. Daftar periksa: Langkah-langkah kebijakan yang bermanfaat untuk menghilangkan diskriminasi dan mencapai kesetaraan dalam pekerjaan dan jabatan

Agar dapat menghapuskan diskriminasi di tempat kerja dengan efektif, tindakan utama di bawah harus dipertimbangkan untuk membuat kebijakan daerah dan nasional.

Tandai dengan ✓ tindakan yang telah ada di wilayah Anda. Jika belum ada, pikirkan apakah anda dan organisasi Anda bisa mengambil tindakan terhadap isu tersebut.

Langkah kebijakan yang berguna untuk menghapuskan diskriminasi dan mencapai kesetaraan ⁷³	✓
1. Undang-undang yang melarang dan mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan maupun penegakan undang-undang yang efektif.	
2. Memastikan akses kelompok yang didiskriminasi, seperti perempuan, orang yang tidak mampu secara fisik atau suku minoritas tertentu terhadap prosedur hukum dan administrasi .	
3. Tindakan untuk melindungi pekerja dari kelompok yang mengalami diskriminasi dalam ekonomi informal dari diskriminasi yang berhubungan dengan pekerjaan, penggunaan tenaga kerja di bawah umur dan praktik perburuhan eksploitatif lainnya.	
4. Ketentuan untuk memastikan laki-laki dan perempuan dapat bekerja dan memilih dan mempertahankan pekerjaan sesuai pilihan mereka tanpa adanya diskriminasi terhadap perempuan karena fungsi reproduksi, tugas rumah tangga dan tanggung jawab keluarga mereka, dan mendorong pembagian tugas rumah tangga antara laki-laki dan perempuan.	
5. Ketentuan untuk memastikan suku minoritas dapat menjalankan kerja menurut tradisi tanpa pembatasan yang tidak semestinya dan, sesuai tujuan ini, mengenali hak mereka untuk eksis dan menjaga budaya, tradisi dan institusi dalam hukum dan kebijakan nasional.	
6. Dialog sosial di tempat kerja antar pengusaha, pekerja dan organisasi mereka mengenai kesempatan yang sama untuk memperoleh akses dan perlindungan sosial dan pekerjaan yang layak dan aman.	
7. Meningkatkan kesadaran publik dan penghargaan atas keberagaman dan perbedaan di antara seluruh kelompok dalam masyarakat.	
8. Ketentuan yang menjamin pendidikan dan kesempatan pelatihan yang setara yang menghasilkan kerja dan kesempatan untuk menghasilkan pendapatan yang produktif dan menguntungkan di bursa kerja.	
9. Mengarusutamakan promosi kesempatan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan dalam kebijakan nasional , seperti kebijakan tanah, strategi dalam mengurangi	

⁷³ Diadaptasi dari ILO: *Menghapuskan diskriminasi terhadap masyarakat kesukuan dan asli dalam pekerjaan dan hubungan kerja. Panduan atas Konvensi ILO No. 111* (Jenewa, 2007).

<p>kemiskinan, program pembangunan daerah atau desa, kebijakan dalam pelaksanaan pelatihan, kebijakan mengenai pekerjaan (termasuk, di antara banyak hal lainnya, pasar tenaga kerja yang aktif, kebijakan mengenai jender dan lingkungan).</p>	
<p>10. Dalam kasus kelompok yang mengalami diskriminasi memiliki akses lebih sedikit terhadap pendidikan, pelatihan, pekerjaan atau peluang memperoleh pendapatan yang menguntungkan, ketentuan mengenai langkah tindakan afirmatif untuk memperbaiki dampak diskriminasi yang sudah berlalu atau masih berlanjut dan menciptakan tempat yang setara untuk memastikan seluruh orang dapat mengembangkan potensi mereka dan menghidupi diri mereka dengan kerja yang pantas.</p>	
<p>11. Konsultasi dengan dan partisipasi kelompok yang mengalami diskriminasi dalam pengembangan, penerapan dan evaluasi langkah-langkah yang dirancang untuk meningkatkan kesetaraan peluang dan perlakuan hubungan kerja dan pekerjaan, termasuk langkah tindakan afirmatifnya.</p>	
<p>12. Mengakui hak untuk berorganisasi bagi seluruh pekerja dan meningkatkan kebebasan berorganisasi.</p>	
<p>13. Meningkatkan kerjasama antara unit pemerintah yang bertanggung jawab atas pembangunan, industri, tenaga kerja, ketenagakerjaan dan perlindungan sosial, kesetaraan dan non diskriminasi, hak asasi manusia, hak perempuan, urusan suku, dan lainnya.</p>	
<p>14. Memadukan perspektif gender dalam seluruh langkah yang diambil untuk meningkatkan peluang dan perlakuan yang setara.</p>	
<p>15. Membangun mekanisme untuk meningkatkan kesempatan bekerja dan perlakuan yang setara, memonitor situasi kelompok yang mengalami diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan data yang andal yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, suku dan lainnya dan memperbaikinya.</p>	

3. Daftar periksa: Langkah-langkah pemrograman kunci untuk tindakan yang terkoordinasi dan sistematis untuk menghilangkan diskriminasi dan mencapai kesetaraan

Guna mengatasi diskriminasi dan memastikan seluruh orang dan kelompok dapat berkontribusi dan mengambil manfaat berdasarkan kedudukan yang setara dalam masyarakat, langkah program berikut harus dipertimbangkan dalam merancang dan menerapkan kebijakan daerah dan nasional secara efektif.

Tandai dengan ✓ langkah-langkah yang diambil di daerah anda. Jika beberapa langkah tidak diambil, pikirkan apakah organisasi anda bisa mengambil tindakan atas isu tersebut.

Langkah-langkah yang dilakukan secara bersamaan dan bersifat melengkapi untuk menerapkan Konvensi ILO No. 111.⁷⁴	✓
1. Analisis yang teliti dan perubahan undang-undang, kebijakan dan program yang ada di seluruh sektor, berkonsultasi dengan kelompok terkait untuk memastikan perubahan tersebut sesuai dengan Konvensi No. 111.	
2. Pengesahan perundang-undangan atau peraturan baru jika perlu, dan berkonsultasi dengan kelompok terkait untuk menjalankan ketentuan dalam Konvensi No. 111.	
3. Pendirian lembaga khusus untuk meningkatkan, menerapkan dan menegakkan hak-hak kelompok yang mengalami diskriminasi, maupun lembaga untuk mengoordinasikan penerapannya lintas sektor dan jabatan dalam pemerintahan.	
4. Pendirian mekanisme yang tetap di seluruh tingkat pemerintahan untuk mengundang partisipasi kelompok yang mengalami diskriminasi dalam proses pengambilan keputusan, termasuk dalam: <ol style="list-style-type: none"> a. Perencanaan; b. Penerapan/implementasi; c. Pengawasan; d. Evaluasi; dan e. Pelaporan mengenai implementasi. 	
5. Pembuatan prioritas dan kerangka waktu pelaksanaan yang jelas untuk menghasilkan kolaborasi, meminimalkan risiko adanya benturan kepentingan dan meningkatkan tata pemerintahan dan akuntabilitas yang baik.	
6. Penetapan anggaran sumber daya yang penting untuk: <ol style="list-style-type: none"> a. Mengarusutamakan upaya lintas sektor; dan b. Tindakan-tindakan khusus. 	
7. Peningkatan kesadaran, pelatihan dan pembangunan kapasitas dari: <ol style="list-style-type: none"> a. Perwakilan dan komunitas dari kelompok yang mengalami diskriminasi; b. Para pengambil keputusan; 	

74 Diadaptasi dari ILO: *Hak orang dalam suku dan penduduk asli dalam praktik. Panduan untuk Konvensi ILO No.169 (Jenewa, 2009)*.

- c. Pelaku, di tempat kerja, organisasi pengusaha dan pekerja;
- d. Pejabat pemerintah, seperti inspektorat tenaga kerja;
- e. Badan layanan tenaga kerja publik dan swasta;
- f. Para hakim;
- g. Media; dan
- h. Masyarakat umum.

4. Daftar periksa: Panduan bagi pengawas ketenagakerjaan

Pertanyaan-pertanyaan untuk diulas oleh para pengawas ketenagakerjaan⁷⁵

Saat pengawas ketenagakerjaan melakukan penilaian mengenai kesetaraan dan diskriminasi di tempat kerja, kajian pustaka harus mencakup analisis mengenai data karyawan dan dokumen relevan lainnya mengenai unit kerja atau perusahaan tersebut dengan memfokuskan pada aspek-aspek berikut:

- Menginvestigasi statistik tenaga kerja di unit kerja atau perusahaan berdasarkan jenis kelamin dan suku karyawan dan dasar-dasar pelanggaran lainnya.
- Menginvestigasi profil ketenagakerjaan perusahaan dalam hal jenis pekerjaan, persyaratan kerja dan karakteristik karyawan yang bertugas dengan penekanan pada analisis karyawan berdasarkan jenis kelamin dan sukunya dalam jabatan kerja yang berbeda-beda.
- Memeriksa kondisi pembayaran gaji untuk berbagai jabatan berbeda, dan menganalisis statistik upahnya berdasarkan jenis kelamin, suku atas dasar-dasar diskriminasi yang dilarang lainnya yang relevan di berbagai tingkat jabatan yang berbeda.
- Memeriksa jumlah dan proporsi perempuan yang memiliki posisi pengambil keputusan dalam unit atau perusahaan.
- Memeriksa apakah perusahaan memiliki kebijakan, peraturan atau aturan untuk memastikan adanya kesempatan yang setara dalam kerja, sebagai contoh berhubungan dengan upah yang setara untuk pekerjaan yang sama dan untuk pekerjaan yang bernilai sama, dan kesempatan yang sama untuk promosi karyawan.
- Menginvestigasi apakah ada diskriminasi kerja dan/atau kasus pelecehan (seksual), dan bagaimana masalah-masalah ini terselesaikan dan dipecahkan.
- Memeriksa apakah perusahaan memiliki serikat pekerja atau organisasi lain yang mewakili karyawan, komite keselamatan dan kesehatan atau komite kesetaraan gender dan komposisi, tanggung jawab dan kegiatan komite-komite ini.

Pertanyaan-pertanyaan untuk ditanyakan saat inspeksi ketenagakerjaan di lapangan

Saat pengawas ketenagakerjaan melaksanakan penilaian kesetaraan dan diskriminasi di tempat kerja, pertimbangkanlah pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai **kegiatan rekrutmen** dalam unit kerja atau perusahaan:

- Apakah pengusaha membuat iklan kerja yang netral, sehingga iklan tersebut tidak menghalangi orang dengan jenis kelamin atau dari suku tertentu untuk melamar kerja?

⁷⁵ Diadaptasi dari: Kementerian Tenaga Kerja dan Urusan Sosial Republik Ceko: *Instruksi metodologis mengenai pengawasan terhadap kepatuhan akan peluang yang setara untuk pria dan perempuan* (Prague, 2003).

- Saat merekrut karyawan baru, apakah pelamar kerja dinilai berdasarkan kemampuan dan kapasitas mereka untuk menjalankan kerja yang diiklankan, dan tidak berdasarkan apakah seseorang itu berjenis kelamin pria atau perempuan, apakah ia lajang atau menikah atau dari suku tertentu?
- Apakah deskripsi kerja secara jelas memerinci kriteria seleksi yang tidak berpihak dan diskriminatif, yang berhubungan dengan pekerjaan dalam hal kualifikasi, keahlian, pengetahuan dan pengalaman?
- Saat perusahaan mensyaratkan karakteristik pribadi seseorang tertentu yang dapat dianggap diskriminatif, apakah iklan tersebut memerinci persyaratan melekat (inheren) dari pekerjaan tersebut yang memerlukan karakteristik pribadi tersebut?
- Apakah perusahaan menggunakan formulir lamaran kerja yang netral yang tidak memasukkan pertanyaan-pertanyaan yang tidak berhubungan dengan persyaratan kerja?
- Apakah perusahaan menggunakan proses seleksi yang tidak memihak dan kriteria seleksi yang konsisten di setiap tahap proses rekrutmen, dalam menilai pelamar-pelamarnya sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya dalam bekerja seperti yang dijelaskan dalam iklan?
- Apakah wawancara kerja dan tes penempatan dikelola dengan cara yang tidak diskriminatif?
- Apakah staf yang terlibat dalam proses rekrutmen menerima pelatihan mengenai non-diskriminasi?
- Apakah perusahaan memasukkan test kehamilan atau penyakit menular seperti HIV saat tes kesehatan para kandidat kerja?

Pertimbangkanlah pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai **kesempatan yang sama untuk peningkatan karir** dalam unit kerja atau perusahaan:

- Apakah perusahaan menginformasikan seluruh karyawan laki-laki dan perempuan yang memenuhi syarat ketika kesempatan untuk promosi atau mendapatkan pelatihan muncul?
- Apakah seluruh karyawan laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama untuk memperoleh kesempatan pendidikan dan persiapan menjadi spesialis?
- Apakah perusahaan menggunakan kriteria seleksi yang adil dan tanpa diskriminasi yang hanya merujuk kepada karakter individu dalam hubungannya dengan pengalaman, kemampuan dan kerajinan saat menyeleksi karyawan untuk menjalani pelatihan?
- Apakah perusahaan menggunakan kriteria seleksi yang tidak berpihak dan tanpa diskriminasi dalam penentuan promosi?
- Apakah anggota dalam suatu kelompok tertentu memperoleh prioritas dalam penentuan promosi?
- Apakah perusahaan menggunakan langkah-langkah yang mendukung peningkatan peluang kelompok-kelompok yang tidak terwakili untuk berkompetisi dalam peningkatan karir dalam pekerjaan?

Saat menilai **remunerasi (pengupahan) yang setara** dalam unit kerja atau perusahaan:

- Apakah seluruh karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja di unit kerja atau perusahaan yang sama dan menjalankan pekerjaan yang sama atau kerja yang bernilai sama menerima imbalan yang sama?
- Jika beberapa karyawan menjalankan pekerjaan yang sama atau pekerjaan yang bernilai sama tidak menerima imbalan yang sama, apakah perusahaan membenarkan perbedaan ini melalui kriteria yang obyektif tanpa ada hubungannya dengan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal usul sosialnya atau dasar-dasar diskriminasi lainnya sebagaimana dijabarkan dalam undang-undang nasional, seperti penyandang disabilitas atau status mengidap HIV?
- Apakah karyawan laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama untuk tunjangan perumahan dan keluarga, jaminan sosial dan tunjangan lainnya yang diberikan saat bekerja?
- Apakah bonus, insentif dan hadiah diberikan kepada seluruh karyawan dengan cara yang tidak diskriminatif?

Pertimbangkanlah pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai kesetaraan dan tidak adanya diskriminasi dalam **kondisi pekerjaan** dalam unit kerja atau perusahaan:

- Apakah perusahaan memberikan kondisi pekerjaan yang sama kepada laki-laki dan perempuan dalam hal kontrak kerja, waktu kerja biasa dan lembur serta waktu istirahat, cuti dan cuti sakit, perlindungan terhadap bahaya yang muncul saat bekerja, seperti perlengkapan keselamatan dan peraturan keselamatan lainnya, kondisi pemutusan hubungan kerja dalam kontrak, dan lainnya.
- Apakah perusahaan memberikan asuransi atau perlindungan untuk kehamilan kepada para perempuan dan cuti meninggalkan kerja bagi pria yang baru saja memperoleh anak? Bagaimana ketentuan perusahaan mengenai hal ini dan apakah mencukupi untuk menjamin kesehatan perempuan hamil dan janinnya, ibu muda dan bayinya?
- Apakah pekerja diberikan kesempatan untuk mencari jalan tengah bagi urusan kerja dan keluarga? Bagaimana pengaturan mengenai cuti sebagai orang tua? Apakah hal ini diterapkan bagi karyawan laki-laki dan perempuan?
- Apakah karyawan perempuan diperlakukan kurang menguntungkan berdasarkan status menikah atau sedang hamil? Sebagai contoh, apakah para perempuan harus berjanji bahwa mereka tidak akan menikah atau hamil untuk periode tertentu atau memutuskan berhenti bekerja saat mereka hamil.
- Apakah perusahaan menerapkan langkah-langkah untuk mencegah dan memperbaiki kondisi adanya pelecehan (seksual), pengganggu (*bullying*) atau kekerasan lainnya di tempat kerja dengan peningkatan kesadaran dan pelatihan?
- Apakah karyawan memiliki akses atas informasi mengenai peluang yang sama untuk perempuan dan laki-laki di tempat kerja?
- Apakah peran serikat kerja atau jenis kelompok perwakilan karyawan lainnya dalam meningkatkan kesetaraan di tempat kerja? Bagaimana porsi perempuan sebagai anggota dan pemimpin di serikat tersebut?
- Kapan atau seberapa sering konsultasi antara manajemen dan karyawan mengenai kesetaraan di tempat kerja dijalankan? Apakah kepentingan perempuan terwakili dalam rapat-rapat tersebut?

Pertimbangkanlah pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai kesetaraan dan ada tidaknya diskriminasi dalam **jaminan masa kerja** dalam unit kerja atau perusahaan:

- Apakah anggota kelompok tertentu dibedakan dalam hal masa kontrak kerja atau panjangnya masa percobaan?
- Apakah anggota kelompok tertentu diprioritaskan ketika memutuskan mengenai pemutusan hubungan kerja?
- Apakah perusahaan membuat keputusan untuk memecat seseorang berdasarkan alasan-alasan yang berhubungan dengan perilaku pekerja tersebut, kemampuannya menjalankan kerja atau kebutuhan operasi usaha sebagaimana ditentukan dalam hukum dan perundang-undangan yang relevan?
- Apakah kompensasi yang ditawarkan bagi karyawan yang diputuskan hubungannya ditentukan dengan cara yang tidak diskriminatif?

5. **Daftar periksa: Panduan bagi juru runding serikat pekerja untuk persiapan negosiasi atau melakukan kajian terhadap perjanjian kesetaraan kesempatan dengan pemberi kerja**

Pertanyaan-pertanyaan bagi juru runding serikat dalam persiapan untuk merundingkan atau mengulas perjanjian mengenai kesempatan yang sama dengan perusahaan⁷⁶

Pertanyaan-pertanyaan contoh:

- ✓ Apakah anda memiliki perjanjian memberikan kesempatan yang sama?
- ✓ Apakah seluruh anggota dan calon anggota mengetahuinya?
- ✓ Apakah diumumkan atau diiklankan?
- ✓ Apakah dipantau?
- ✓ Apakah diulas oleh manajemen dan perwakilan serikat? Jika ya, bagaimana dan seberapa sering?
- ✓ Apakah perjanjian tersebut menangani pemisahan (segregasi) kerja atau kurangnya promosi bagi perempuan?
- ✓ Apakah perjanjian tersebut mengikat manajemen untuk mengambil tindakan positif bilamana kebijakan tidak berjalan? Jika ya, tindakan positif apa yang telah diambil dan bagaimana hasilnya?
- ✓ Apakah manajemen dan karyawan diberikan training mengenai kebijakan tersebut? Apakah pelatihan tersebut secara teratur diperbaharui?
- ✓ Apakah ada serikat gabungan/komite yang menangani peluang yang sama dari perusahaan? Apakah komite atau serikat tersebut bertemu secara teratur?
- ✓ Apakah ada prosedur yang disetujui bersama untuk menginvestigasi keluhan mengenai rekrutmen, pertemuan dan promosi?
- ✓ Dapatkah staf memperoleh waktu libur untuk menghadiri pelatihan dari serikat mengenai kesempatan yang sama?
- ✓ Apakah perjanjian menuntut bahwa seluruh perjanjian bersama yang ada akan diulas kembali untuk menghilangkan bias gender?

⁷⁶ ILO: *Meningkatkan kesetaraan jender: Satu sumber untuk serikat kerja*, Buku 3. *Isu dan acuan untuk tawar menawar dalam hal kesetaraan jender* (Jenewa, Gender Promotion Programme, 2002).

6. Daftar periksa: Panduan bagi pemberi kerja mengenai prosedur rekrutmen yang adil

Panduan mengenai langkah-langkah untuk menerapkan kesetaraan dalam prosedur rekrutmen⁷⁷

Berikut merupakan serangkaian panduan untuk penerapan prinsip kesempatan yang setara yang efektif oleh perusahaan dalam rekrutmen. Panduan ini bisa dianggap suatu daftar periksa yang bisa dikembangkan lebih lanjut untuk memandu dan/atau menginspirasi tindakan dan refleksi untuk meningkatkan kesetaraan dalam dunia kerja.

1. Iklan

Iklan seharusnya tidak memberikan indikasi adanya pengistimewaan terhadap pelamar dalam kelompok atau jenis kelamin tertentu kecuali pengistimewaan tersebut secara jelas dibenarkan karena berhubungan dengan pekerjaan dan penting:

- ✓ Iklan seharusnya menghindari ilustrasi yang memberitahukan bahwa pekerjaannya hanya dapat dilaksanakan oleh kelompok atau jenis kelamin tertentu.
- ✓ Dalam kasus di mana pekerjaan dahulunya dikerjakan oleh satu kelompok atau jenis kelamin tertentu, iklan pekerjaan tersebut bisa mengatakan posisi tersebut terbuka untuk seluruh pelamar.
- ✓ Iklan seharusnya, kapanpun dapat diterapkan, menyatakan bahwa tempat kerja tersebut adalah perusahaan yang mengedepankan asas kesempatan yang setara.
- ✓ Iklan seharusnya ditempatkan di lokasi dan publikasi yang akan menggapai calon pelamar yang berkualitas, khususnya mereka yang berasal dari kelompok atau jenis kelamin tertentu yang kurang terwakilkan di tempat kerja.
- ✓ Iklan seharusnya tidak mengandung persyaratan kerja yang tidak relevan yang akan menyisihkan pelamar dari kelompok atau jenis kelamin tertentu.

2. Kriteria Seleksi

Kriteria seleksi harus obyektif, sebenar-benarnya, berhubungan dengan persyaratan yang sesuai dengan pekerjaannya dan secara konsisten diterapkan kepada seluruh pelamar tanpa melihat kelompok maupun jenis kelaminnya. Khususnya, kriteria harus dipastikan bahwa:

- ✓ Kualifikasi yang tidak berhubungan dengan kerja dan kualifikasi yang lebih tinggi dari yang semestinya seperti gelar pendidikan dan kemampuan bahasa tidak diwajibkan.
- ✓ Penampilan, ciri-ciri fisik, panjang dan tata rambut, pakaian dan aspek penampilan lainnya, yang umum bagi satu kelompok atau jenis kelamin tertentu, tidak dianggap sebagai dasar penolakan untuk seleksi tenaga kerja.
- ✓ Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak dengan sendirinya dianggap kualifikasi terbaik untuk pekerjaan tersebut, khususnya on-the-job training (pelatihan di tempat kerja) dan pengalaman akan memberikan pelamar keahlian yang paling tepat untuk menjalankan pekerjaannya.
- ✓ Kualifikasi atau kondisi, yang membatasi suatu posisi bagi pelamar dari kelompok atau jenis kelamin tertentu, harus secara jelas diberikan justifikasinya yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.
- ✓ Kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu posisi harus berdasarkan deskripsi kerja yang terkini yang secara tepat mengidentifikasi sifat, tujuan dan fungsi pekerjaan tanpa gambaran mengenai siapa yang biasanya menjalankan pekerjaan tersebut.

⁷⁷ ILO: *Hak-hak pekerja perempuan: Paket Modul pelatihan* (Jenewa, 1994); *Aliansi Tripartit Singapura untuk Praktik Ketenagakerjaan yang Adil (TAFEP): Panduan tripartite mengenai iklan kerja yang tidak diskriminatif* (Singapura, 1999).

- ✓ Deskripsi kerja seharusnya tidak disesuaikan agar sesuai dengan kualifikasi individu tertentu yang lamarannya diharapkan.
- ✓ Deskripsi kerja seharusnya tersedia bagi seluruh pelamar kerja potensial dan staf yang terlibat dalam rekrutmen dan proses seleksi.

3. Tes seleksi

Isi dan evaluasi tes seleksi harus bebas dari bias terhadap kelompok atau orang dengan jenis kelamin tertentu:

- ✓ Penggunaan tes seleksi seharusnya dikendalikan untuk memastikan tes tersebut terkait dengan kerja; dan perbedaan-perbedaan yang ada dalam kinerja tes tidak berhubungan dengan perbedaan-perbedaan kelompok atau orang dengan jenis kelamin tertentu.
- ✓ Administrasi tes seleksi harus konsisten dan, sejauh mungkin, harus mempertimbangkan kebutuhan kelompok atau jenis kelamin apapun yang kurang terwakilkan di tempat kerja.
- ✓ Instruksi tes harus secara jelas diberikan, lokasi tes harus dapat diakses, contoh dekat dengan transportasi umum dan ukuran-ukuran lain yang relevan harus dipertimbangkan.

4. Wawancara

Cakupan wawancara kerja harus berhubungan dengan pekerjaan dan wawancara harus mencakup kualifikasi pelamar yang relevan dengan pekerjaannya:

- ✓ Pertanyaan yang sama atau mirip harus ditanyakan kepada tiap pelamar.
- ✓ Jawaban pelamar harus dievaluasi secara obyektif. Akan membantu jika pewawancara ada lebih dari satu orang dalam mengevaluasi jawaban pelamar untuk menghindari bias individu.
- ✓ Pertanyaan apapun yang ditanyakan dan jelas-jelas tidak berhubungan dengan pekerjaan terkait, pelamar harus diberitahukan alasan mengapa pertanyaan seperti itu penting dan berkaitan dengan pekerjaan.
- ✓ Suasana wawancara harus bebas dari pendekatan yang menggurui dan intimidasi bagi seluruh pelamar tanpa melihat apa kelompok atau jenis kelaminnya dan posisi yang mereka lamar.
- ✓ Rekaman wawancara, jika memungkinkan, harus disimpan dengan cara yang sistematis dan harus siap sedia untuk pengambilan saat dibutuhkan.

5. Rekrutmen

Pelamar potensial dari seluruh kelompok harus didorong untuk melamar berbagai posisi:

- ✓ Kebijakan mengenai kesempatan kerja yang sama harus ditekankan dalam proses rekrutmen.
- ✓ Agen tenaga kerja dan sumber rekrutmen lainnya harus diinstruksikan harus merujuk para pelamar dari seluruh kelompok dan kedua jenis kelamin untuk berbagai posisi di seluruh tingkat.
- ✓ Rekrutmen harus diambil dari beragam sumber, termasuk sekolah, universitas dan institusi atau program pelatihan.
- ✓ Langkah-langkah harus diambil, tepat pada saatnya, untuk mendorong rekrutmen personel yang berkualitas dari kelompok atau jenis kelamin yang kurang terwakilkan di tempat kerja, untuk membantu mengubah praktik rekrutmen yang sebelumnya tidak proposional.
- ✓ Praktik rekrutmen yang menggunakan prosedur informal seperti berasal dari ‘omongan dari mulut ke mulut’ harus dihindari supaya, sebagai contoh, rekomendasi dari karyawan dan kenalan tidak menjadi sumber utama kandidat potensial.

6. Kriteria yang seharusnya tidak ada dalam iklan kerja

Umur

- ✓ Perusahaan seharusnya tidak menentukan umur sebagai persyaratan pekerjaan. Kata atau frase yang menyiratkan adanya pengistimewaan untuk kandidat kerja suatu kelompok umum tertentu. Contoh termasuk ‘muda’, ‘lingkungan kerja bagi yang muda’, lulusan baru.
- ✓ Jika sifat pekerjaan tersebut secara fisik penuh tuntutan seperti penanganan kargo berat, ciri fisik yang diwajibkan atau kriteria yang sesuai dengan pekerjaan lainnya harus secara jelas dijabarkan dalam iklan kerja, daripada menyebutkan umur.

Contoh:

- “Kandidat diwajibkan untuk menaikkan dan menurunkan karung beras seberat 10 kg.”
- “Kandidat diwajibkan untuk menangani alat berat.”

Ras

- ✓ Ras seharusnya bukan kriteria untuk seleksi kandidat kerja karena multi rasialisme merupakan prinsip dasar di Singapura dan seleksi berdasarkan ras tidak dapat diterima. Iklan kerja yang menyatakan “Orang Cina lebih diinginkan” dan “Orang Melayu lebih diinginkan” tidak diterima.

Bahasa

- ✓ Jika satu pekerjaan mewajibkan kemampuan dalam satu bahasa, perusahaan harus memiliki justifikasi kenapa persyaratan itu penting. Hal ini dapat mengurangi ambiguitas dan meminimalisir kesalahpahaman antar pencari kerja dan perekrut.

Contoh:

- “Guru Bahasa Cina untuk satu kelompok bermain, lancar berbahasa Cina Mandarin diwajibkan.”
- “Penerjemah untuk satu majalah olahraga berbahasa Melayu. Lancar berbahasa Melayu wajib.”
- “Pemandu wisata untuk mengantarkan grup turis dari Cina/Jepang/ India. Penting memiliki pengetahuan mengenai dialek bahasa Mandarin/Jepang/India.”

Jenis kelamin/gender

- ✓ Jika persyaratan kerja di lapangan menentukan perlunya pekerjaan tersebut dilakukan oleh orang dengan jenis kelamin tersebut, ini harus didukung dengan alasan yang sah. Sebagai tambahan kata dan frase yang menunjukkan kecenderungan kandidat kerja berjenis kelamin tertentu seperti “lingkungan kerja untuk perempuan” atau “pelayan perempuan” seharusnya tidak digunakan dalam iklan kerja.

Contoh:

- “*Women’s Fashion Boutique* memerlukan *salesgirl* (SPG) untuk menjadi model pakaian saat bekerja”

Status pernikahan

- ✓ Status pernikahan merupakan kriteria yang tidak relevan dalam kerja; karena pekerjaan dapat dijalankan dengan baik oleh orang yang menikah maupun lajang.

Agama

- ✓ Agama adalah kriteria yang tidak dapat diterima untuk rekrutmen KECUALI dalam kasus dalam hal di mana karyawan harus menjalankan fungsi agama sebagai bagian persyaratan kerja. Dalam kasus seperti itu, persyaratan kerja harus ditampilkan secara jelas dan obyektif.

7. Daftar periksa: Panduan mengenai kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi penyalur tenaga kerja

Panduan bagi agen penyalur tenaga kerja⁷⁸

Agen tenaga kerja, apakah di bawah kendali oleh otoritas nasional, otoritas mandiri berdasarkan hukum atau swasta, harus meningkatkan kesempatan kerja yang setara dalam pelayanan mereka untuk para klien, dan tidak menerima atau mengikuti praktik diskriminatif. Secara khusus, agen tenaga kerja harus:

- ✓ Mendorong registrasi/ pendaftaran seluruh individu yang layak tanpa memandang dari kelompok atau jenis kelamin tertentu, dan mengulas kembali secara teratur catatan rekrutmen berkenaan dengan kelompok tertentu dan kedua jenis kelamin.
- ✓ Memastikan iklan kerja tidak mengindikasikan, atau tidak dipahami sebagai iklan yang mengindikasikan bahwa pelamar dari kelompok atau jenis kelamin tertentu tidak akan dipertimbangan atau akan diperlakukan lebih atau kurang dibandingkan yang lain.
- ✓ Tidak mendukung instruksi perusahaan yang diskriminatif.
- ✓ Upaya, jika diperlukan, untuk mendidik perusahaan mengenai prinsip-prinsip kebijakan dan hukum ketenagakerjaan yang setara; dan, sebagai jalan terakhir, memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan yang menolak untuk menarik instruksi diskriminatif.
- ✓ Memberikan pelatihan dan acuan yang cukup kepada staf agen dalam pelaksanaan tugas untuk tidak melakukan diskriminasi dan juga mengenai pengaruh dari asumsi dan prasangka umum terhadap perlakuan bagi individu dalam kelompok atau jenis kelamin tertentu. Khususnya, staf harus diinstruksikan untuk:
 - o Menghindari pembatasan peluang kerja kepada pelamar dengan membuat asumsi mengenai kemampuan berdasarkan kelompok atau jenis kelamin tertentu atau dengan mengirimkan karyawan tersebut kepada perusahaan yang dipercaya akan bersedia menerima kelompok atau jenis kelamin tertentu.
 - o Menghindari menarik perhatian berkenaan dengan hal-hal seperti suku atau asal usul sosial atau jenis kelamin saat merekomendasikan pelamar, kecuali perusahaan telah memerinci bahwa pekerjaan tersebut membutuhkan pelamar dari kelompok atau jenis kelamin tertentu.
 - o Memberitahu pelamar mengenai hak mereka atas peluang kerja yang setara sebelum mereka dihubungi oleh calon tempat kerja mereka.

⁷⁸ ILO: *Hak-hak pekerja perempuan: Paket pelatihan Bermodul (Geneva, 1994)*.

8. Daftar periksa: Panduan untuk menyusun strategi inklusif bagi penyandang disabilitas di tempat kerja

Panduan untuk mengembangkan strategi bagi penyandang disabilitas di tempat kerja yang inklusif⁷⁹

Strategi bagi Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja yang Inklusif harus menjadi bagian terpadu dari strategi pengembangan sumber daya manusia karena strategi tersebut berkenaan dengan bagaimana Anda mengakomodir kebutuhan beragam pekerja. Strategi tersebut harus juga dihubungkan dengan kebijakan kesehatan dan keselamatan karena banyak isu kebijakan akan berhubungan langsung dengan pekerja penyandang disabilitas. Sebagai contoh, jika anda menyediakan kantin, kantin tersebut harus ditata sedemikian rupa sehingga orang dengan gangguan penglihatan atau memiliki keterbatasan fisik dapat bergerak dengan mudah tanpa menemui kemungkinan bahaya yang dapat menyebabkan luka.

Langkah-langkah utama untuk mengembangkan Strategi bagi Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja yang Inklusif meliputi:

- Menilai situasi terakhir;
- Menentukan kebutuhan untuk menerapkan strategi bagi penyandang disabilitas;
- Berkonsultasi dengan pekerja, penyalia, manajer dan orang-orang penyandang disabilitas dan membuat versi awal strategi bagi penyandang disabilitas;
- Mengevaluasi dan memperbaharui strategi tersebut;
- Menerapkan strategi: Menerapkan strategi; dan
- Menerapkan strategi: Menyesuaikan dengan tempat kerja.

Strategi bagi penyandang disabilitas, Anda harus memuat ketentuan mengenai:

- Kesetaraan peluang dan ketiadaan diskriminasi bagi karyawan penyandang disabilitas, termasuk kondisi medis seperti HIV dan Hepatitis B;
- Mempertahankan karyawan penyandang disabilitas; dan
- Rekrutmen karyawan penyandang disabilitas.

Menilai situasi terkini

- Temukan berapa banyak pekerja penyandang disabilitas yang saat ini ada di tempat kerja Anda. Apakah mereka terlibat dalam proses komunikasi di tempat kerja?
- Menentukan apakah manajer senior tertarik untuk merekrut pekerja penyandang disabilitas. Bagaimana Anda menghapuskan keraguan yang ada agar mereka mau merekrut pekerja penyandang disabilitas?
- Menjalankan penilaian awal di tempat kerja untuk mengidentifikasi area yang mungkin untuk diubah (akses untuk kursi roda, memperbaiki tanda petunjuk – memastikan setiap hal diberi label dan mudah dibaca bagi seseorang dengan gangguan penglihatan, menggunakan cahaya selain bel dan sirene bagi pekerja dengan gangguan pendengaran).

Menentukan kebutuhan untuk melaksanakan strategi penyandang disabilitas

- Mengidentifikasi alasan untuk persiapan strategi ini:
 - Untuk mematuhi hukum nasional dan konvensi internasional?
 - Untuk mengakomodir pekerja penyandang disabilitas di tempat kerja saat ini?
 - Untuk merekrut pekerja penyandang disabilitas di masa depan?
 - Untuk mempersiapkan dalam hal satu pekerja terluka atau terkena penyakit dan menjadi penyandang disabilitas?

⁷⁹ ILO: *Penyandang cacat di tempat kerja: panduan pelatih* (Bangkok dan Jenewa, Program Perbaikan Pabrik, 2006).

- Untuk membangun moral karyawan dan menunjukkan sifat bisnis yang positif?
- Untuk mematuhi aturan kerja dan perjanjian dengan serikat kerja?
- Untuk mempersiapkan tempat kerja yang sesuai bagi seluruh jenis pekerja yang dapat memberikan kontribusi?

Berkonsultasi dengan pekerja, penyelia, manajer dan orang-orang penyandang disabilitas dan membuat versi awal strategi bagi penyandang disabilitas

- Menentukan apa yang strategi bagi penyandang disabilitas dapat cakup dan bagaimana strategi tersebut tersambung dengan kebijakan dan panduan yang ada.
- Melibatkan karyawan, terutama karyawan penyandang disabilitas, dalam proses konsultasi strategi untuk memastikan tanggapan yang lebih efektif.

Membuat rancangan strategi untuk penyandang disabilitas di tempat kerja yang inklusif yang mencakup:

- Panduan bagi pekerja yang ada yang menjadi penyandang disabilitas.
- Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja penyandang disabilitas.
- Tunjangan jika kecelakaan yang menyebabkan pekerja menjadi penyandang disabilitas terjadi di tempat kerja atau jika pekerja terjangkit penyakit di saat bekerja.
- Langkah untuk mempertahankan pekerjaan memfasilitasi dimulainya kembali kerja secara berangsur-angsur, termasuk:
 - Intervensi awal dan rujukan ke pelayanan rehabilitasi medis dan pekerjaan;
 - Langkah-langkah untuk menjalankan ulang pekerjaan;
 - Pengaturan kerja yang fleksibel seperti kerja paruh waktu atau jam kerja yang fleksibel;
 - Peluang untuk memperoleh masa kerja percobaan atau memperoleh pengalaman dalam melakukan kerja yang berbeda jika tidak dapat kembali melakukan kerja sebelumnya; dan
 - Pengakomodasian kerja.
- Acuan untuk rekrutmen pekerja penyandang disabilitas:
 - Mempublikasikan lowongan kerja dalam berbagai format: media cetak, radio, internet;
 - Menghubungi organisasi setempat bagi orang penyandang disabilitas;
 - Membuat perubahan tempat dan kondisi kerja yang ramah bagi orang penyandang disabilitas untuk memaksimalkan kemampuan kandidat untuk menjalankan tugas yang dibutuhkan; dan
 - Memasukkan pernyataan yang menekankan bahwa anda adalah perusahaan yang mengedepankan asas kesetaraan kesempatan dan pekerjaan diberikan berdasarkan prestasi.
- Mengidentifikasi insentif keuangan dan layanan pendukung yang ada bagi perusahaan yang merekrut pekerja penyandang disabilitas di provinsi Anda:
 - Kelonggaran pajak;
 - Subsidi upah;
 - Subsidi biaya pelatihan di tempat kerja (*on-the-job training*);
 - Bantuan untuk pengakomodasian (pemberian dukungan yang sewajarnya);
 - Jasa pemberian saran seperti saran mengenai adaptasi dan bantuan teknis, atau analisis pekerjaan; dan
 - Jasa penempatan termasuk tindak lanjut setelah rekrutmen.
- Prosedur pencegahan universal yang relevan diadopsi di tempat kerja.
- Strategi dan cara universal untuk mencapai akses untuk menerapkan strategi ini.
- Meninjau dan memperbaharui kebijakan sumber daya manusia yang ada, seperti promosi, orientasi dan pelatihan, untuk memastikan tidak adanya diskriminasi bagi penyandang disabilitas, khususnya dengan kondisi medis seperti HIV dan Hepatitis B.

Mengevaluasi dan memperbaharui strategi bagi penyandang disabilitas di tempat kerja yang inklusif

- Mendistribusikan strategi kepada seluruh pekerja dan manajer dan meminta umpan balik.
- Memastikan strategi tersebut tunduk kepada perundang-undangan nasional dan instrumen hukum non diskriminasi internasional, seperti Konvensi No. 111 dan Kode Etik Kerja dalam mengelola pekerjaan bagi penyandang disabilitas di tempat kerja.

Menerapkan strategi: Mempromosikan strategi

- Menyebarkan strategi ke seluruh pekerja dan manajer.
- Memberikan informasi tambahan mengenai penyandang disabilitas di tempat kerja dan mengenai penyesuaian yang mungkin dibutuhkan untuk memudahkan pekerja penyandang disabilitas untuk mengoptimalkan kinerja mereka (misalnya menyusun ulang pos kerja dan membuat jadwal kerja yang lebih fleksibel).
- Mendorong Asosiasi Pekerja untuk:
 - Melibatkan pekerja penyandang disabilitas sebagai anggota dan mengambil peran kepemimpinan;
 - Mewakili kepentingan pekerja penyandang disabilitas dalam dewan kerja atau rapat;
 - Melatih anggota penyandang disabilitas di tempat kerja;
 - Berdiskusi dengan manajer senior bagaimana menghubungkan strategi bagi penyandang disabilitas yang baru dengan peraturan keselamatan dan kesehatan yang ada. Sebagai contoh, apakah kebijakan keselamatan saat kebakaran mengakomodasi pekerja penyandang disabilitas?; dan
 - Berpartisipasi dalam program pencegahan dan informasi penyandang disabilitas.

Menerapkan strategi: Menyesuaikan dengan tempat kerja

- Menyesuaikan perusahaan Anda bagi pekerja penyandang disabilitas tidak hanya dalam perubahan fisik yang terlihat di tempat kerja. Mengakomodir untuk beberapa jenis disabilitas, tetapi mungkin juga mengubah jam kerja atau cara informasi itu dikomunikasikan.
- Anda juga perlu mempertimbangkan mengubah perilaku sosial juga harus terjadi. Manajemen dan seluruh tenaga kerja perlu menyadari bahwa memiliki pekerja/kolega dengan disabilitas memberikan manfaat bagi semua orang dan memperbaiki kondisi kerja bagi semua orang. Upaya-upaya untuk menghilangkan hambatan negatif yang ada dalam masyarakat juga dilakukan di tengah pekerja dan penyelia.
- Juga diingat bahwa orang penyandang disabilitas adalah orang paling tahu apa yang mereka butuhkan. Konsultasikan dengan mereka dan dengarkan permintaan dan saran mereka.
- Penyesuaian tempat kerja bisa dari menyelesaikan isu-isu mengenai akses sampai alat yang digunakan untuk SDM. Langkah-langkah untuk menyesuaikan tempat kerja termasuk:
 - Meninjau dan menyesuaikan tempat kerja dengan lebih baik mengintegrasikan pekerja penyandang disabilitas. Kemukakan pertanyaan-pertanyaan seperti: apakah koridor cukup lebar? Apakah lingkungan mengakomodir pekerja dengan penyandang disabilitas, panca indera, intelektual atau kejiwaan?;
 - Membuat tanda petunjuk yang mudah dibaca;
 - Memberitahukan informasi dengan suara;
 - Menilai kebersihan tempat kerja. Apakah stasiun kerja rapi? Apakah material disimpan dalam susunan yang teratur?;
 - Menilai lokasi kerja individu. Tanyakan pertanyaan: apakah pekerja memerlukan cahaya lebih? Ruang yang lebih di antara meja? Apakah peralatan disesuaikan?; dan
 - Perhatikan area-area tertentu seperti area makan/istirahat, toilet.
- Memastikan rencana darurat memperhitungkan pekerja penyandang disabilitas.

- Mengulas dan menyesuaikan deskripsi kerja, dengan mengingat disabilitas masing-masing individu. Dalam hal karyawan baru menjadi penyandang disabilitas, pekerja mungkin tidak dapat menjalankan tugas yang biasa mereka jalankan (sebagai contoh, mengangkat barang berat, berdiri di belakang mesin). Fungsi ini mungkin harus diberikan kepada pekerja lain. Deskripsi kerja harusnya hanya mempertimbangkan tugas-tugas yang penting untuk diselesaikan dalam pekerjaan oleh pekerja.
- Merevisi jadwal kerja untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja.
- Memperkenalkan tindakan pendukung khusus seperti waktu pelatihan tambahan dari mereka yang belajar membutuhkan waktu lebih.
- Menyesuaikan persyaratan kinerja sesuai dengan kemampuan individu.
- Menata acara orientasi dan pelatihan yang mungkin penting seperti:
 - Pelatihan untuk meningkatkan kesadaran seluruh karyawan;
 - Pelatihan untuk meningkatkan kesadaran pekerja dan manajer saat ini; dan
 - Sistem pembimbingan untuk memastikan integrasi karyawan penyandang disabilitas yang baru jika mereka menginginkan.
- Pelatihan dalam manajemen penyandang disabilitas bagi mereka yang akan melakukan koordinasi strategi.

9. Kaidah mengenai pencegahan dan pemberantasan pelecehan seksual di tempat kerja, Malaysia⁸⁰

Tujuan

1. Tujuan kaidah ini adalah untuk memberikan panduan kepada perusahaan mengenai pembuatan mekanisme untuk mencegah dan memberantas pelecehan seksual di tempat kerja.

Dasar pemikiran

2. Masalah pelecehan seksual muncul dari relasi di tempat kerja yang melibatkan perilaku pribadi orang-orang di dalam perusahaan. Karenanya, cara paling efektif menangani masalah tersebut adalah menanganinya di tempat kerja itu sendiri sehingga dapat ditangani di tempat dan dihentikan saat terjadinya pelecehan.
3. Pendekatan terbaik untuk memerangi pelecehan seksual di tempat kerja adalah dengan mendirikan mekanisme pencegahan dan pemulihan di tingkat perusahaan. Keputusan yang telah dibuat di mana pendekatan ini akan membentuk dasar kebijakan dan praktik di tingkat nasional dalam menangani pelecehan seksual di tempat kerja.

Makna pelecehan seksual

4. Karena dimaksudkan untuk kaidah ini, pelecehan seksual berarti: perilaku apapun yang tidak diinginkan bersifat seksual yang berakibat pelecehan verbal, non verbal, visual, psikologis:
 - yang dapat, berdasarkan pembenaran yang logis, dipersepsikan oleh orang yang dilecehkan penerima menempatkan kondisi yang bersifat seksual dalam pekerjaannya; atau
 - yang dapat, berdasarkan pembenaran yang logis, dianggap oleh orang yang dilecehkan sebagai suatu kejahatan atau penghinaan atau ancaman terhadap kesejahteraannya, tetapi tidak memiliki hubungan langsung dengan pekerjaannya.
5. Berdasarkan definisi di artikel 4 di atas, pelecehan seksual dibagi menjadi dua kategori, yaitu kekerasan seksual dan gangguan seksual.
 - *Sexual coercion* - **Kekerasan seksual** adalah pelecehan seksual yang memiliki dampak langsung pada pekerjaan korban. Suatu contoh pelecehan seksual dari jenis kekerasan seksual di mana atasan, yang memiliki kekuasaan atas gaji dan promosi, mencoba untuk memaksa bawahan untuk melayani keinginan seksual. Jika bawahan meluluskan permintaan seksual atasan tersebut, manfaat dalam pekerjaan dapat diperoleh. Sebaliknya, jika bawahan menolak, maka bawahan tersebut tidak menerima manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari pekerjaannya.
 - *Sexual annoyance* - **Gangguan Seksual**, jenis kedua pelecehan seksual, merupakan perilaku terkait secara seksual yang bersifat menyerang, mengganggu atau mengintimidasi orang yang dilecehkan tetapi tidak memiliki hubungan langsung dengan manfaat-manfaat kerja. Tetapi, perilaku yang mengganggu menciptakan lingkungan kerja yang mengganggu di mana orang yang dilecehkan harus bertenggang rasa agar dapat terus bekerja. Pelecehan seksual oleh seorang karyawan terhadap rekan karyawan lainnya masuk dalam kategori ini. Sama halnya dengan klien perusahaan melakukan pelecehan seksual dengan karyawan perusahaan juga masuk dalam kategori ini.
6. Dalam konteks kaidah ini, pelecehan seksual di tempat kerja termasuk pelecehan seksual yang berkaitan dengan pekerjaan terjadi di luar tempat kerja sebagai akibat dari tanggung jawab pekerjaan atau hubungan kerja. Situasi di mana pelecehan seksual yang berhubungan dengan pekerjaan bisa terjadi termasuk, tapi tidak terbatas pada:
 - Saat acara sosial yang berhubungan dengan kerja;
 - Dalam penugasan kerja di luar tempat kerja;

⁸⁰ Ministry of Human Resources of Malaysia, Code of practice on the prevention and eradication of sexual harassment in the workplace (Kuala Lumpur, 1999).

- Dalam sesi pelatihan atau konferensi yang terkait dengan kerja;
 - Saat perjalanan terkait dengan kerja;
 - Saat di telepon; dan
 - Melalui media elektronik.
7. Penting untuk menekankan pelecehan seksual merujuk kepada perilaku seksual yang tidak diinginkan dan tidak diterima oleh orang yang dilecehkan. Juga merupakan perilaku seksual yang dipaksakan dan tidak diinginkan oleh orang yang dilecehkan.

Bentuk-bentuk pelecehan seksual

8. Pelecehan seksual meliputi berbagai perilaku yang sifatnya seksual di mana memiliki lima kemungkinan bentuk, yaitu:
- Pelecehan verbal, contoh ucapan yang bersifat menyerang atau tidak senonoh, komentar, lelucon, canda gurau, suara, pertanyaan.
 - Pelecehan non verbal/memakai bahasa tubuh, contoh melirik atau mengerling dengan nada tambahan yang tak senonoh, membasahi bibir atau memegang makanan dengan provokatif, member tanda dengan tangan atau bahasa tanda yang menandakan kegiatan seksua, menggoda terus menerus.
 - Pelecehan visual, contoh menunjukkan gambar porno, sketsa seksual atau tulisan seksual, pajanan seksual.
 - Pelecehan psikologis, seperti undangan sosial yang tidak diinginkan berulang kali, memburu memohon untuk kencan atau keintiman fisik.
 - Pelecehan fisik, seperti sentuhan yang tidak sepatasnya, tepukan, cubitan, membelai, menggesekkan tubuh, memeluk, berciuman, bermanjaan, serangan seksual.

Skema mekanisme dalam perusahaan untuk membasmi pelecehan seksual di tempat kerja

9. Suatu mekanisme dalam perusahaan yaitu para pengusaha dianjurkan untuk mencegah, menangani dan memberantas pelecehan seksual di tempat kerja pada tingkat perusahaan, harus mencakup setidaknya beberapa unsur berikut:
- pernyataan kebijakan yang melarang pelecehan seksual dalam organisasi;
 - batasan yang jelas tentang pelecehan seksual;
 - prosedur pengaduan/keluhan;
 - peraturan disipliner dan hukuman bagi pelaku pelecehan dan pembuat tuduhan palsu;
 - tindakan perlindungan dan penyembuhan bagi korban; dan
 - program-program promosi dan pendidikan untuk menjelaskan kebijakan perusahaan berkenaan dengan pelecehan seksual dan untuk menumbuhkan kesadaran akan tindakan pelecehan seksual dan konsekuensinya yang kurang baik di antara pekerja, penyelia dan manajer perusahaan.

Pernyataan kebijakan yang melarang pelecehan seksual

10. Pernyataan kebijakan atas pelecehan seksual berupa pesan yang didokumentasikan dari pihak manajemen kepada pekerja yang menegaskan kebijakan perusahaan, filosofi dan komitmen untuk mencegah dan membasmi pelecehan seksual agar tercipta lingkungan kerja yang positif dan kondusif di dalam organisasi.
11. Pernyataan kebijakan harus datang dari manajemen puncak demi meyakinkan penerimaan dan pelaksanaannya oleh karyawan tingkat terendah, penyelia dan manager dalam organisasi.
12. pernyataan kebijakan hendaknya mencakup setidaknya beberapa hal berikut:
- maklumat yang melarang pelecehan seksual dalam organisasi;
 - peringatan yang menyatakan bahwa pelecehan seksual merupakan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan dan akan mendatangkan tindakan disipliner hingga dan termasuk pemecatan; dan

- perintah yang menyatakan bahwa penyelia dan pengelola memiliki tugas positif untuk menjalankan kebijakan dan menunjukkan kepemimpinan dengan memberi panutan.

Definisi yang jelas tentang pelecehan seksual

1. Definisi yang jelas tentang pelecehan seksual merupakan komponen vital bagi mekanisme dalam perusahaan untuk mengatasi masalah. Definisi yang terperinci penting untuk meyakinkan bahwa pekerja, sebagaimana manajer mengerti perilaku yang merupakan pelecehan seksual.
2. Target utama dari penentuan definisi ini adalah untuk membuat semua individu dalam organisasi sepenuhnya menyadari akan perilaku dan sikap tertentu bisa dianggap tidak disukai dan menyakitkan bagi orang lain, dan maka dari itu melarang perilaku tersebut dalam organisasi.

Prosedur aduan/keluhan

3. Meskipun tindakan dan program pencegahan yang efektif mampu mencegah pelecehan seksual, namun masalah cenderung terjadi. Maka dari itu, muncul kebutuhan untuk adanya penetapan prosedur aduan atau keluhan untuk menangani setiap terjadi satu masalah.
4. Disebabkan oleh tabiat pribadi dan sensitifnya keluhan tentang pelecehan seksual, pimpinan harus mengembangkan prosedur keluhan terpisah untuk menangani keluhan tersebut dengan spesifik. Prosedur keluhan yang biasa seringkali tidak sesuai bagi keluhan tentang pelecehan seksual.
5. Prosedur keluhan harus menyediakan langkah-langkah untuk melindungi korban dari dipermalukan lebih jauh lagi karena melapor dan menjalani investigasi berdasarkan keluhan.
6. Prosedur keluhan harus mencakup setidaknya beberapa elemen berikut:
 - prosedur langkah demi langkah untuk pelaporan dan pemrosesan bagi aduan dengan batas waktu yang sesuai bagi setiap langkah;
 - prosedur investigasi; dan
 - prosedur banding untuk memungkinkan pihak yang tidak puas untuk mengajukan banding terhadap hasil investigasi ke atasan yang lebih tinggi posisinya.

Tindakan disipliner dan hukuman

7. Untuk memastikan bahwa kebijakan dan mekanisme untuk mencegah pelecehan seksual itu efektif, penting bahwa pelanggar itu ditertibkan.
8. Tindakan disipliner harus mengatur hukuman yang pelaku pelecehan akan dikenakan jika pelanggaran dilakukan. Tabiat dan jenis hukuman mestinya didasarkan kepada beratnya pelanggaran.
9. Karena pelecehan seksual itu adalah bentuk perilaku yang salah, segala tindak disipliner bagi pekerja yang tertuduh harus didahului dengan tanya jawab internal yang pantas.
10. Untuk menghindarkan setiap orang dari tuduhan palsu dan mengada-ada, peraturan juga harus mengatur hukuman disipliner bagi siapapun yang membuat tuduhan tersebut.

Tata cara perlindungan dan penyembuhan bagi korban

11. Guna mendorong korban untuk melaporkan tindakan pelecehan seksual, harus ada tindakan yang memadai untuk memastikan kerahasiaan maksimal untuk meminimalisasi rasa malu korban terutama saat melapor dan saat investigasi aduan.
12. Dalam kasus di mana korban pelecehan seksual mengalami kerugian, seperti penurunan pangkat atau pembatalan promosi, layak untuk mengembalikan orang tersebut ke posisinya yang tepat dalam pekerjaan.
13. Korban harus diberi kompensasi atas kerugian moneter yang muncul sebagai pengingkaran tunjangan/manfaat yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi haknya.

14. Bilamana aduan ditemukan tidak pada tempatnya dan tidak berdasar, pemulihan yang layak harus dilakukan bagi tertuduh jika ada kerugian yang dideritanya.

Program promosional dan pendidikan

15. Pencegahan merupakan alat yang paling efektif yang bisa digunakan seorang pengusaha untuk memberantas perilaku pelecehan seksual di tempat kerja. Tindakan pencegahan meliputi:
- Komunikasi
 - Pendidikan
 - Pelatihan
16. Hanya mengembangkan kebijakan perusahaan dan mekanisme pencegahan dari pelecehan seksual tidaklah cukup. Penyebarluasan kebijakan dan mekanisme tersebut di kalangan pekerja dalam perusahaan itu yang sangat penting.
17. Di samping kebutuhan komunikasi, pengusaha harus mengadakan program di mana pekerja dan penyelia dapat dididik dalam pengetahuan tentang pelecehan seksual.
18. Pengusaha juga harus menyelenggarakan training khusus bagi staf pengawas dan manajerial guna melatih mereka untuk mengenali masalah-masalah potensial dan mempelajari cara mengatasinya ketika masalah tersebut muncul. Kebutuhan untuk mengadakan pelatihan itu menjadi lebih besar lagi bagi orang-orang yang dalam tugasnya berfungsi sebagai penyidik dan konselor.

Keterlibatan dan peran serikat pekerja

19. Pelecehan seksual bisa dicegah, di atasi dan dihapuskan paling efektif bila ada tindakan bersama dari serikat pekerja dan pengusaha.
20. Dalam penyusunan dan pembentukan mekanisme perusahaan untuk mencegah, mengatasi dan memberantas pelecehan seksual, pengusaha harus mengadopsi pendekatan konsultatif dengan melibatkan serikat pekerja. Keterlibatan serikat pekerja bisa membuka jalan bagi komitmen yang lebih kuat dari pekerja untuk menerima dan mematuhi mekanisme perusahaan.
21. Serikat pekerja memiliki peran yang jelas dalam membantu menciptakan iklim di tempat kerja yang bebas dari pelecehan seksual. Serikat pekerja bisa berkontribusi bagi pencegahan pelecehan seksual melalui kesadaran dan sensitivitas terhadap isu-isu di kalangan anggotanya dan dengan memastikan bahwasanya standar perilaku para anggotanya tidak menyebabkan pelanggaran.
22. Serikat pekerja pun harus bekerja sama dengan pengusaha dalam melaksanakan program-program promosional dan pendidikan hingga menciptakan budaya kerja yang akan memastikan lingkungan kerja yang sehat dan aman di mana setiap pekerja, tanpa memandang status dan posisi, diperlakukan dengan hormat dan bebas dari bentuk apapun perilaku pelecehan, penghinaan dan intimidasi yang bersifat seksual.

Daftar Pustaka

- Abella, M.; Ducanes, G. 2009. *The effect of the global economic crisis on Asian migrant workers and governments' responses*, Catatan teknis dipresentasikan selama *High Level Regional Forum on Responding to the Economic Crisis – Coherent Public Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia*, Manila, 18–20 Feb. 2009
- Anker, R. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Jenewa, ILO).
- Asia Pacific Network of People Living with HIV dan AIDS (APN+) (2004): *AIDS discrimination in Asia*.
- “Asia’s rich and poor: For whosoever hath, to him shall be given, and he shall have more” in *The Economist*, 9 Aug 2007 (HongKong). Tersedia di: <http://www.economist.com> [19 Jan2010].
- Asian Development Bank (ADB). 2007. *Inequality in Asia: Key indicators 2007, Special chapter: Highlights* (Manila).
- Australian Human Rights Commission. 2008. *Code of practice for employers on effectively preventing and responding to sexual harassment*. Tersedia di: [http://www.hreoc.gov.au/sexual harassment/](http://www.hreoc.gov.au/sexual%20harassment/) [16 Sep. 2010].
- Australian Securities Exchange (ASX) Corporate Governance Council: *Corporate governance principles and recommendations with 2010 amendments*.
- Buraku discrimination*. Tersedia di: <http://imadr.org/sayama/buraku.html> [30 Nov. 2010].
- Cai, D. 2009. *Unpublished training materials* (Beijing).
- Chang, T. 2007. “Employers’ support for female workers key to higher birthrate” in *Yonhap News* (Republik Korea, 10 Mei 2007).
- “Cina improves women’s employment”, in *Xinhua* (Cina, 7 Mei 2007).
- Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights (CESCR). 2009. *Concluding observations of the Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights: Cambodia*, E/C.12/KHM/CO/1.
- . 2009. *Concluding observations of the Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights: People’s Republic of Cina (including HongKong and Macao)*, E/C.12/1/Add.107.
- . 2009. *Concluding observations of the Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights: Republic of Korea*, E/C.12/KOR/CO/3.
- . 2008. *Concluding observations of the Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights: Philippines*, E/C.12/PHL/CO/4.
- . 2005. *Concluding observations of the Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights: People’s Republic of Cina (including HongKong and Macao)*, E/C.12/1/Add.107.
- . 2001. *Concluding observations of the Committee on Economic, Sosial and Cultural Rights: Japan*, E/C.12/1/Add.67.

- Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). 2007. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Indonesia*, CEDAW/C/IDN/CO/5.
- . 2007. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Republic of Korea*, CEDAW/C/KOR/CO/6.
 - . 2007. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Singapore*, CEDAW/C/SGP/CO/3.
 - . 2007. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Vietnam*, CEDAW/C/VNM/CO/6.
 - . 2006. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Cambodia*, CEDAW/C/KHM/CO/3.
 - . 2006. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Cina*, CEDAW/C/CHN/CO/6.
 - . 2006. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Malaysia*, CEDAW/C/MYS/CO/2.
 - . 2006. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Philippines*, CEDAW/C/PHI/CO/6.
 - . 2006. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Thailand*, CEDAW/C/THA/CO/5.
 - . 2005. "Lao People's Democratic Republic", dalam *Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, Thirty-second session (10-28 Januari 2005) thirty-third session (5-22 Juli 2005), General Assembly, Official records, Sixtieth session, Supplement No.38, A/60/38, paras. 71-118.
 - . 2003. "Japan", dalam *Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, Twenty-eighth session (13-31 Januari 2003), Twenty-ninth session (30 Juni-18 Juli 2003), General Assembly, Official records, Fifty-eighth session, Supplement No.38, A/58/38, paras. 337-377.
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD). 2010. *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Cambodia*, CERD/C/KHM/CO/8-13.
- . 2010. *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Japan*, CERD/C/JPN/CO/3-6.
 - . 2009. *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Philippines*, CERD/C/PHL/CO/20.
 - . 2007. *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Indonesia*, CERD/C/IDN/CO/3.
 - . 2005. *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Lao People's Democratic Republic*, CERD/C/LAO/CO/15.
 - . 2003. *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Republic of Korea*, CERD/C/63/CO/9.
 - . 2002. *Promoting gender equality: A resource for trade unions, Book 3. Issues and guidelines for gender equality bargaining* (Jenewa, Gender Promotion Programme).
 - . 2001. "Cina", dalam *Report of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination*, Fifty-eight session

- (6-23 Maret 2001), Fifty-ninth session (30 Juli- 17 Agustus 2001), General Assembly, Official records, Fifty-sixth session, Supplement No.18, A/56/18, paras. 231-255.
- . 2001. "Vietnam", dalam *Report of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination*, Fifty-eight session (6-23 Maret 2001), Fifty-ninth session (30 Juli- 17 Agustus 2001), General Assembly, Official records, Fifty-sixth session, Supplement No.18, A/56/18, paras. 408-428.
- Council of the European Union. *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*.
- . *Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex*, Art 4(1), OJ L 14, 20.1.1998, pp. 6–8.
- Czech Republic, Ministry of Labour and Sosial Affairs. 2003. *Methodological instructions for the inspection of compliance with equal opportunities for men and women* (Prague).
- Duong L.B. et al. 2011. *Sosial protection for rural-urban migrants in Vietnam: Current situation, challenges and opportunities*, CSP Research Report 08, January 2011 (Sussex, Center for Sosial Protection).
- Economic and Sosial Council (ECOSOC). 1997. *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system, Agreed Conclusions*, e/1997/L.30 (New York).
- Employers' Confederation of Philippines (ECOP). 2004. *Cases on business initiatives on work-life* (Makati).
- Equal Opportunities Commission, HongKong Special Administrative Region, Cina. *Codes of practice on employment to implement the Sex Discrimination Ordinance, the Family Status Ordinance, the Disability Discrimination Ordinance and the Race Discrimination Ordinance*. Available at: <http://www.eoc.org.hk> [16 Sep. 2010].
- European Commission. 2008. *Diversity management in 2008: Research with the European Business Test Panel*.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2006. *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from Denmark, Phase II* (Dublin, Brussels).
- . 2006. *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected Agreements from the Germany, Phase II* (Dublin).
- . 2005. *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from the United Kingdom Phase II* (Dublin, Brussels).
- Finnish Business and Policy Forum (EVA). 2007. *Female leadership and firm profitability*, EVA Analysis No.3 (Helsinki).
- Forastieri, V. 2000. *Information note on women workers and gender issues on occupational safety and health* (Jenewa, ILO).
- "France sets quota for women on big companies' boards", *Reuters*, 13 jan. 2011. Tersedia di: <http://www.reuters.com> [26 Jan. 2011].
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques* (Manchester, UK).
- Government of Norway and Sametinget. 2005. *Prosedyrer for konsultasjoner mellom statlige myndigheter og Sametinget*.
- Haspels, N.; Majurin, E. 2008. *Work, income and gender equality: Action guide* (Bangkok, ILO). Juga tersedia dalam bahasa Mandarin.
- Haspels, N.; Kasim, Z.M.; Thomas, C.; Mc Cann, D. 2001. *Action against sexual harassment at work in Asia*

and the Pacific (Bangkok and Jenewa, ILO). Juga tersedia dalam bahasa Mandarin.

Henriksen, J. 2008. *Key principles in implementing ILO Convention No. 169* (Jenewa, ILO).

International Labour Organization (ILO). 2011. *Equality at work: The continuing challenge. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Mendasar Principles and Rights at Work: Report of the Director-General, Report I(B)*, International Labour Conference, 100th Session, Jenewa, 2011 (Jenewa). Tersedia di: <http://www.ilo.org> [1 Jun. 2011].

--. 2011. *HIV and AIDS related employment discrimination in Cina* (Beijing).

--. 2011. "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Indonesia", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 100th Session, Jenewa, 2011 (Jenewa).

--. 2011. "Labour inspection and gender equality - Module 13," in *Training curriculum on building modern and effective labour inspection systems* (Turin, International Training Centre of the ILO, 2011).

--. 2010. 358th Report of the Committee on Freedom of Association, Governing Body, 309th Session, Nov. 2010, GB.309/8.

--. 2010. *Global wage report 2010/2011* (Jenewa).

--. 2010. "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Vietnam" and "Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) with respect to Vietnam", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 99th Session, Jenewa, 2010 (Jenewa).

--. 2010. "Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) with respect to Malaysia", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 99th Session, Jenewa, 2010 (Jenewa).

--. 2010. "Individual observation concerning Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No.19) with respect to Thailand", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 99th Session, Jenewa, 2010 (Jenewa).

--. 2010. *Gender equality mainstreaming strategies in decent work promotion: Programming tools – GEMS Toolkit* (Bangkok).

--. 2010. *Equality and non-discrimination in Cina: Training manual* (Beijing).

--. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Jenewa).

--. 2010; 2009. *Equality at work in Cina newsletter*, Issue No. 1, Issue No. 4 (Beijing). Tersedia di: <http://www.equalityatworkinCina.org> [30 Sep 2010].

--. 2009. "Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1 A), International Labour Conference, 98th Session, Jenewa, 2009 (Jenewa).

--. 2009. *Inclusion of people with disabilities in Cina*, lembar fakta (Jenewa).

--. 2009. *Indigenous and tribal peoples' rights in practice* (Jenewa).

- . 2009. "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Philippines" and "Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) with respect to Philippines, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 98th Session, Jenewa, 2009 (Jenewa).
- . 2009. "Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) with respect to Cina, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 98th Session, Jenewa, 2009 (Jenewa).
- . 2009, *Labour and sosial trends report: Indonesia* (Jakarta).
- . 2008. *Declaration on sosial justice for a fair globalization*, International Labour Conference, 97th Session, Jenewa, 2008 (Jenewa).
- . 2008. *International labour standards on migrant workers' rights: Guide for policymakers and practitioners in Asia and the Pacific* (Bangkok). Juga tersedia dalam bahasa Mandarin.
- . 2008. "Individual observations with respect to France and the Netherlands", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Jenewa, 2008 (Jenewa).
- . 2008. "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Indonesia", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Jenewa, 2008 (Jenewa).
- . 2008. "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Philippines", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Jenewa, 2008 (Jenewa).
- . 2008. "Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Vietnam", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Jenewa, 2008 (Jenewa).
- . 2008. "Individual observation concerning Equal Remuneration Convention , 1951 (No.100) with respect to Philippines", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Jenewa, 2008 (Jenewa).
- . 2008. "Individual observation concerning Equal Remuneration Convention , 1951 (No.100) with respect to Indonesia", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Jenewa, 2008 (Jenewa).
- . 2008. "Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) with respect to Japan", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Jenewa, 2008 (Jenewa).
- . 2007. *ABC of women workers' rights and gender equality*, second edition (Jenewa).
- . 2007. *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation. Guidelines* (Jenewa).

- . 2007. *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation. A guide to ILO Convention No. 111* (Jenewa).
- . 2007. *Equality at work: Tackling the challenges: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Mendasar Principles and Rights at Work: Report of the Director-General, Report I(B), International Labour Conference, 96th Session, Jenewa, 2007* (Jenewa). Tersedia di: <http://www.ilo.org> [16 Sep. 2010].
- . 2007. “General observation on Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)”, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96st Session, Jenewa, 2007 (Jenewa).
- . 2007. “Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) with respect to Japan”, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96th Session, Jenewa, 2007 (Jenewa).
- . 2007, “Individual observation concerning the Workers With Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) with respect to Japan”, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96th Session, Jenewa, 2007 (Jenewa).
- . 2007. “Individual observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Indonesia”, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96th Session, Jenewa, 2007 (Jenewa).
- . 2007. *Global employment trends for women: Brief* (Jenewa).
- . 2007. *Guide to private employment agencies: Regulation, monitoring and enforcement* (Jenewa).
- . 2007. *Sexual harassment at work, fact sheet* (Jenewa).
- . 2006. “Individual observation with respect to France”, dalam *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 95th Session, Jenewa, 2006 (Jenewa).
- . 2006. *Disability in the workplace: Trainers’ guide* (Bangkok dan Jenewa, Factory Improvement Programme).
- . 2006. *Seventeenth synthesis report on working conditions in Cambodia’s garment sector* (Better Factories Cambodia, Phnom Penh).
- . 2005. *Employers organizations taking lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (Jenewa).
- . 2005. *From disability benefits to gainful employment: Central and Eastern Europe sub-regional conference report* (Budapest).
- . 2005. “Individual observation concerning the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Vietnam”, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 94th Session, Jenewa, 2005 (Jenewa).
- . 2005. “Individual observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) with respect to Japan”, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 94th Session, Jenewa, 2005 (Jenewa).
- . 2004. “Individual observation concerning the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Indonesia”, in *Report of the Committee of Experts on the*

- Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 93th Session, Jenewa, 2004 (Jenewa).
- . 2004. "Individual observation on Convention concerning the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) with respect to Japan", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 92th Session, Jenewa, 2004 (Jenewa).
 - . 2003. "General observation on Convention No. 111", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91th Session, Jenewa, 2003 (Jenewa).
 - . 2003. *Lifelong learning in Asia and the Pacific*, Report for the ILO Regional Tripartite Meeting, (Bangkok, 8-10 Dec. 2003).
 - . 2003. *Time for equality at work: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Mendasar Principles and Rights at Work: report of the Director-General*, Report I(B), International Labour Conference, 91st Session, Jenewa, 2003 (Jenewa). Tersedia di: <http://www.ilo.org> [16 Sep. 2010].
 - . 2002. *Promoting gender equality: A resource for trade unions, Book 3. Issues and guidelines for gender equality bargaining* (Jenewa, Gender Promotion Programme).
 - . 2002. "Individual observation concerning the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) with respect to Japan", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 90th Session, Jenewa, 2002 (Jenewa).
 - . 2001. "Individual observation concerning the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) with respect to Japan", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 89th Session, Jenewa, 2001 (Jenewa).
 - . 1999. "General observation on Convention No. 100", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 87th Session, Jenewa, 1999 (Jenewa).
 - . 1998. *Declaration on mendasar principles and rights at work*, International Labour Conference, 86th Session, Jenewa, 1998 (Jenewa).
 - . 1996. "Special survei on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 83rd Session, Jenewa, 1996 (Jenewa).
 - . 1995. *Women workers' rights: Modular training package* (Jenewa).
 - . 1988. "Equality in employment and occupation, General survei", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 4 B), International Labour Conference, 75th Session, Jenewa, 1988 (Jenewaa).
 - . 1944. *Declaration of Philadelphia*, General Conference of the International Labour Organization, 26th Session, Philadelphia, 1944 (Philadelphia).
 - . 1919. *Treaty of Versailles*, Paris.
- ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 2010. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Cambodia*, ILOLEX.

- . 2010. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Cina*, ILOLEX.
 - . 2009. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Cina*, ILOLEX.
 - . 2009. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Republic of Korea*, ILOLEX.
 - . 2009. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Philippines*, ILOLEX.
 - . 2008. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Republic of Korea*, ILOLEX.
 - . 2008. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Indonesia*, ILOLEX.
 - . 2007. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Republic of Korea*, ILOLEX.
 - . 2007. *Individual direct request concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) with respect to Republic of Korea*, ILOLEX.
 - . 2006. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Republic of Korea*, ILOLEX.
 - . 2005. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) with respect to Vietnam*, ILOLEX.
 - . 2004. *Individual direct request concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) with respect to Republic of Korea*, ILOLEX.
- ILO; Asian Development Bank. 2011. *Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality* (Bangkok).
- ILO; Office of the High Commissioner for Human Rights. 2008. *Decent work for persons with disabilities in Asia*, Report of the Sub-regional Meeting on Disability Legislation, Bangkok, 23-24 June 2008.
- Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS, National Bureau of Statistics). 2010. *Labour force survei* (Jakarta).
- Indonesia, Ministry of Manpower and Transmigration (Indonesia). 2005. *Guidelines: Equal employment opportunity in Indonesia* (Jakarta).
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2010. *Annual survei of violations of trade union rights 2010*.
- . 2010. *Internationally recognized core labour standards in the People's Republic of Cina*, Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the People's republic of Cina, Jenewa, 10 dan 12 Mei 2010.
 - . 2009. *Annual survei of violations of trade union rights 2009*.
- Ireland, National Centre for Partnerships & Performance and the Equality Authority. 2008. *New models of high performance work systems. The business case for strategic HRM, partnership and diversity and equality systems* (Dublin). Tersedia di: <http://www.ncpp.ie> [16 Sep. 2010].
- Japan Institute for Labour Policy and Training. 2008. *Report of 2008 JILPT Comparative Labour Law*

Seminar, No. 6, Annex 1.

- Japan International Cooperation Agency (JICA). 2011. *Country gender profile: Indonesia* (Jakarta, 2011).
- Japan, Ministry of Health, Labour and Welfare. 2010. *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law* (Tokyo).
- . 2009. *Employment measures in post-financial crisis Japan*, Juli 2009 (Tokyo).
- Lakra, M. 2008. Weblog dipos tanggal 9 July 2008, http://thetribal-blood.blogspot.com/2008_07_01_archive.html [16 Sep. 2010].
- Lee, I. 2004. "Equivalence at law (and society): Sosial status in Korea, race in America", in *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 2004. Vol. 37.
- Liu, B. 2008. *Unpublished materials* (Beijing).
- Malaysia, Ministry of Manpower. 1999. *Code of practice on the prevention and eradication of sexual harassment in the workplace* (Kuala Lumpur).
- Malaysian Trade Union Congress (MTUC). 2005. *Concluding resolution*, Conference on Migrant Workers (18–19 April 2005).
- Tersedia di: http://www.gurn.info/topic/migrant/mtuc_conf_apr05.pdf [8 Okt. 2010].
- Manpower. *Diversity policy in the workplace*. Tersedia di: <http://www.manpower.com/mpcom/content/> [Sep. 2010].
- McKinsey & Company. 2007. *Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*.
- Morozumi, M. 2006. *Special protection, equality, and beyond: Working life and parenthood under Japanese labour law*.
- National Human Rights Commission of Korea (NHRCK). 2009. *Age limit on hiring police officers and fire-fighters is discrimination*, press release, 4 Juni 2009. Tersedia di: <http://www.humanrights.go.kr/> [16 Sep. 2010].
- Nguyen Thi Dieu, H. 2011. *Unpublished training materials* (Ho Chi Minh).
- Noor, N.M.. 2007. "Polarisation and inequality in Malaysia: The future of Malay-Chinese relations", *Intellectual Discourse*, Vol. 15, No. 2, 2007.
- Norway, Ministry of Children, Equality and Sosial Inclusion: *Rules on gender representation on company boards*, website: <http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/Topics/equality/rules-on-gender-representation-on-compan.html?pid=416864> (accessed 18 Sep. 2011).
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). 2010. *Gender brief*, OECD Sosial Policy Division.
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *The United Nations human rights treaty system: An introduction to the core human rights treaties and the treaty bodies*. Available at: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/docs/OHCHR-FactSheet30.pdf> [16 Sep. 2010].
- Ontario Human Rights Commission. 1996. *Policy on creed and the accommodation of religious observances* (Toronto).
- Petersen, C. "Implementing equal pay for work of equal value: A feminist perspective", in Equal Opportunities Commission, HongKong Special Administrative Region. 2000. *Proceedings: Equal pay for work of equal value, Cina*.
- Philippin, Y. 2006. "Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre

- jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs”, in *Le Journal du Dimanche*, 14 mai, p. 15. Tersedia di: <http://www.adecco.com>.
- Republic of Korea, Ministry of Labour. 2007. *Statistics on employment for persons with disabilities* (Seoul).
- Singapore, Ministry of Manpower. 2007. *Tripartite Alliance for Fair Employment Practices* (Singapore). Tersedia di: http://www.mom.gov/publish/etc/medialib/mom_library/corporate/sg.
- Singapore National Employers' Federation; Singapore Business Federation; National Trades Union Congress, Singapore. 1999. *Tripartite guidelines on non discriminatory job advertisements* (Singapore). Tersedia di: <http://www.jobsdb.com/SG/EN> [5 Sep. 2010].
- Singapore, Tripartite Alliance for Fair Employment Practices. 2010. *Exemplary employer award 2010* (Singapore) Tersedia di: <http://www.fairemployment.sg/> [15 Sep 2010].
- . 1999. *Tripartite guidelines on non-discriminatory job advertisements*. Tersedia di: <http://www.fairemployment.sg/> [15 Sep 2010].
- Singapore, Tripartite Centre for Fair Employment. 2009. *Fair employment: Leading fair employment practices handbook* (Singapore). Tersedia di: <http://www.fairemployment.sg/> [15 Sep 2010].
- Sisters in Islam (SIS). 2001. *Equal rights amendment*, Pernyataan Pers, 24 Juli 2001. Tersedia di: <http://www.sistersinislam.org.my> [18 Jan.2011].
- Sosial Accountability International (SAI): *SA8000: 2008 sosial responsibility*.
- Special Rapporteur on Freedom of Religion and Belief. 2010. A/HRC/13/40/Add.4.
- Striskandarajah, D. 2005. “Development, inequality and ethnic accommodation: Clues from Malaysia, Mauritius and Trinidad and Tobago”, *Oxford Development Studies*, Vol. 33, No. 1, March 2005.
- State of Montana Human Rights Bureau. *Reasonable accommodation for persons with disabilities*. Available at: <http://erd.dli.mt.gov/humanright/documents/empdiscrimisagainstlaw.pdf> [16 Sep. 2010].
- Stavenhagen, R. 2003. *Report of the mission to the Philippines*, UN Doc. E/CN.4/2003/90/Add.3, 5 March 2003.
- Suhaimi, N. D. 2008. “Expecting a baby? Expect to be fired” in *The Straits Times* (Singapore, 5 August 2008).
- “Survei finds one in five women sexually harassed”, in *Cina Daily*, 4 May 2011.
- “Tall buildings, narrow minds”, in *The Economist*, 9 Jan 2007.
- Thomas, C.; Taylor, R. 1994. *Enforcement of equality provisions for women workers* (Jenewa, ILO).
- Trade Union Congress, UK. 1991. *Working women: A TUC handbook for all trade unionists* (London).
- “Unbottled gini: Inequality is rising. Does it matter – If so why?” in *The Economist*, 22 Jan 2011. Tersedia di: <http://www.economist.com> [23 Jan2010].
- United Kingdom, Commission for Racial Equality. 2006. *Statutory code of practice on racial equality in employment*. Tersedia di: <http://www.equalityhumanrights.com/> [16 Sep. 2010].
- United Nations (UN). 2007. *World economic and sosial survei 2007: Development in the ageing world*, Department of Economic and Sosial Affairs (New York).
- . 2005. *The world's women 2005* (New York).
- . *Treaty collections*. Tersedia di: <http://treaties.un.org> [28 Des. 2010].

- United Nations Development Programme. 2005. *Human development report 2005* (New York).
- United Nations Economic and Sosial Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP). 2007. *Economic and sosial survei of Asia and the Pacific: Surging ahead in uncertain times* (Bangkok).
- United States (US) Congressional Executive Commission on Cina. 2009. *Annual report 2009*, One Hundred Eleventh Congress, First Session. Tersedia di: <http://www.cecc.gov/pages/annualRpt/annualRpt09/CECCannRpt2009.pdf> [22 Mar. 2010].
- US Equal Employment Opportunity Commission. *Small employers and reasonable accommodation*. Available at: <http://www.eeoc.gov/facts/accommodation.html> [28 Sep. 2010].
- US State Department. 2010. *International religious freedom report, Indonesia*.
- Vietnam, Ministry of Labour, Invalids and Sosial Affairs (MOLISA), Research Center for Female Labour (RCFL) and F. Howell. 2003. *Equality, labour and sosial protection for women and men in the formal and informal economy in Vietnam* (Hanoi, ILO).
- Wirth, L. 2001 and 2004 update: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Jenewa, ILO).
- Women Watch Cina. 2008. *Case studies of early retirement of Chinese female professionals* (Beijing, 2008).
- World Economic Forum (WEF). 2011. *Global risks 2011*, January 2011, Sixth edition. Sebuah inisiatif dari Risk Responce Network.
- Zhou, W. 2008. *Study on anti-discrimination law: Legistation, theory and cases* (Beijing, Law Press Cina).

Situs web penting tentang diskriminasi dan kesetaraan

- ILO APPLIS: Database on the application of international standards
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>
- ILOLEX: Database of International labour standards and recommendations, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases>, select ILOLEX, select Universal Query Form
- ILO Programme for Gender Equality; <http://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>
- ILO Programme for International Labour Migration; <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/>
- ILO Programme for International Labour Standards; http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang--en/index.htm
- ILO Programme for the Promotion of the Declaration on Mendasar Principles and Rights at Work; http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pagenam=ISSUESDISCRIMINATION
- ILO Programme on HIV dan AIDS and the World of Work; <http://www.ilo.org/aids/lang--en/index.htm>
- ILO Regional Office for Asia and the Pacific: Equality and discrimination; <http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/>
- Office of the High Commissioner for Human Rights; <http://www2.ohchr.org/english>
- Office of the High Commissioner for Human Rights: Treaty Bodies database; <http://tb.ohchr.org/>

default.aspx

United Nations Treaty Collections; <http://treaties.un.org/>

Website and resource platform of the ILO/MOHRSS project “Promote and apply ILO Convention No. 111 in Cina”; <http://www.equalityatworkinCina.org>

Situs web penting tentang tanggung jawab sosial perusahaan

Business and Human Right Resource Center; <http://www.business-humanrights.org>

Business for Sosial Responsibility; <http://www.bsr.org>

Ethical Trading Initiative; <http://www.ethicaltrade.org>

Global Reporting Initiative; <http://www.globalreporting.org>

International Organization for Standardization on ISO 26000, the voluntary guidelines for sosial responsibility; <http://www.iso.org/sr>

Lampiran

1. Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah diminta bersidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Buruh Internasional, dan telah bertemu dalam Sesi ke Empat Puluh tanggal 4 Juni 1958, dan

Telah memutuskan atas mengadopsi beberapa usulan tertentu yang terkait dengan diskriminasi dalam bidang pekerjaan dan jabatan, yang merupakan pokok ke empat dalam agenda sesi, dan

Telah menentukan usulan tersebut akan mengambil bentuk suatu Konvensi bersifat internasional, dan

Menimbang bahwa Deklarasi Philadelphia menegaskan bahwa seluruh manusia, tanpa melihat suku, kepercayaan atau jenis kelamin, memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan materi dan pengembangan spiritual dalam kondisi yang bebas dan bermartabat, memiliki jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama, dan

Menimbang lebih lanjut bahwa diskriminasi merupakan suatu pelanggaran hak yang dinyatakan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia,

Mengadopsi, di tanggal dua puluh lima Juni tahun seribu sembilan ratus limapuluh delapan ini Konvensi berikut, yang bisa disebut sebagai Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958:

Pasal 1

1. Untuk tujuan Konvensi ini istilah “diskriminasi” termasuk --
 - (a) setiap perbedaan, pengucilan atau pengistimewaan apapun yang dibuat berdasarkan suku, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, asal kebangsaan atau asal-usul sosial, yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
 - (b) perbedaan, pengucilan atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau menghalangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota terkait setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pemberi kerja dan pekerja jika ada, dan dengan badan lain yang sesuai.
2. setiap perbedaan, pengucilan dan pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas dari pekerjaan tersebut, tidak dianggap suatu diskriminasi.
3. untuk tujuan Konvensi ini istilah pekerjaan dan jabatan termasuk akses terhadap pelatihan keterampilan, akses ke pekerjaan dan jabatan tertentu, serta syarat dan kondisi kerja.

Pasal 2

Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini wajib mengumumkan dan membuat kebijakan nasional yang bertujuan untuk memajukan, dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan praktik nasional, kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan dengan tujuan untuk meniadakan segala diskriminasi yang disebutkan sebelumnya.

Pasal 3

Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini, dengan metode yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional --

- (a) berupaya untuk mengadakan kerja sama dengan organisasi pengusaha dan pekerja dan badan lainnya yang tepat dalam meningkatkan penerimaan dan ketaatan pada kebijakan ini;
- (b) menetapkan perundang-undangan dan meningkatkan program pendidikan yang diperkirakan dapat menjamin penerimaan dan ditaatinya kebijakan ini;
- (c) mencabut segala ketentuan perundang-undangan dan mengubah setiap aturan administratif atau praktik yang tidak konsisten dengan kebijakan ini;
- (d) membuat kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan yang langsung di bawah pengawasan langsung otoritas nasional;
- (e) menjamin ketaatan terhadap kebijakan ini dalam kegiatan bimbingan kejuruan, pelatihan kejuruan dan pelayanan penempatan di bawah arahan otoritas nasional;
- (f) menyatakan dalam laporan tahunan tentang pelaksanaan Konvensi ini, tindakan yang telah diambil untuk melaksanakan kebijakan ini dan hasil-hasil yang dicapai dengan tindakan tersebut.

Pasal 4

Tindakan apapun terhadap seseorang yang patut dicurigai atau terlibat dalam kegiatan yang merugikan keamanan negara, tidak dianggap sebagai diskriminasi, sepanjang orang tersebut memperoleh hak untuk meminta banding kepada lembaga berwenang sesuai dengan praktik hukum di negara tersebut.

Pasal 5

1. Langkah-langkah khusus memberikan perlindungan atau bantuan yang tertera dalam Konvensi lain atau Rekomendasi yang digunakan oleh Konferensi Buruh Internasional tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi.
2. Setiap Anggota, setelah melakukan konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, apabila organisasi seperti itu ada, memutuskan bahwa langkah-langkah khusus yang diambil untuk memenuhi kebutuhan khusus orang-orang yang, karena alasan sebagai berikut jenis kelamin, umur, penyandang disabilitas, tanggung jawab keluarga atau status sosial atau budaya, secara umum dianggap membutuhkan perlindungan atau bantuan khusus, tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi.

Pasal 6

Tiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini berupaya untuk menerapkannya di wilayah non metropolitan sesuai dengan ketentuan dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional.

Pasal 7

Ratifikasi resmi Konvensi ini dapat dikomunikasikan dengan Direktur Jenderal Kantor Buruh Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 8

1. Konvensi ini akan mengikat pada Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah terdaftar pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua anggota Organisasi Perburuhan Internasional terdaftar pada Direktur Jenderal.
3. Setelah ini, Konvensi ini akan berlaku bagi setiap anggota dua belas bulan kemudian setelah tanggal ratifikasi terdaftar.

Pasal 9

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah melampaui waktu sepuluh tahun sejak tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan menyampaikan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Buruh Internasional untuk terdaftar. Pembatalan itu tidak akan berlaku hingga satu tahun sampai setelah tanggal pendaftarannya.
2. Tiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi dan yang dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun sebagaimana tersebut dalam ayat tersebut tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan dalam Pasal ini, akan terikat untuk masa sepuluh tahun berikutnya dan sesudah itu dapat membatalkan Konvensi ini setelah berakhirnya tiap periode sepuluh tahun sebagaimana diatur dalam dalam Pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Kantor Buruh Internasional dapat memberitahu seluruh Anggota Organisasi Perburuhan Internasional mengenai pendaftaran seluruh ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada saat memberitahukan para Anggota Organisasi mengenai pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal wajib meminta perhatian para Anggota Organisasi mengenai tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal Kantor Buruh Internasional wajib menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-bangsa mengenai pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-bangsa secara terinci mengenai seluruh ratifikasi dan pembatalan yang terdaftar sesuai dengan ketentuan Pasal-pasal tersebut di atas.

Pasal 12

Pada saat dianggap penting Badan Pimpinan Kantor Buruh Internasional dapat memberikan laporan kepada Konferensi Umum mengenai kerja Konvensi ini dan dapat menentukan dimasukkan dalam agenda Konferensi mengenai revisi secara keseluruhan atau sebagian.

Pasal 13

1. Jika Konferensi menggunakan Konvensi Baru yang merevisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, kecuali Konvensi baru menentukan lain, maka:
 - a) ratifikasi oleh Anggota atas Konvensi yang baru direvisi, secara hukum berarti pembatalan atas konvensi ini, tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal 9 di atas, jika dan bilamana Konvensi yang baru direvisi itu mulai berlaku;

- b) sejak tanggal Konvensi yang baru direvisi ini berlaku, Konvensi ini tidak lagi terbuka untuk diratifikasi oleh para Anggota.
2. Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi para Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang direvisi.

Pasal 14

Naskah Konvensi ini dalam Bahasa Inggris dan Perancis sama-sama memiliki kekuatan hukum.

2. Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah bersidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sesi ke Empat Puluh tanggal 4 Juni 1958, dan

Telah memutuskan untuk menggunakan usulan-usulan tertentu terkait dengan diskriminasi dalam bidang pekerjaan dan jabatan, di mana menjadi pokok keempat dalam agenda sesi tersebut, dan

Telah menentukan bahwa usulan tersebut dapat mengambil bentuk sebagai Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Pekerjaan), 1958,

Menggunakan di tanggal duapuluh lima Juni tahun seribu sembilan ratus dan limapuluh delapan, yang disebut sebagai Rekomendasi Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Pekerjaan), 1958:

Konferensi merekomendasikan bahwa para Anggota harus menerapkan ketentuan berikut:

I. Definisi

1. (1) Untuk tujuan Rekomendasi ini istilah *diskriminasi* termasuk —
 - (a) setiap perbedaan, pengucilan atau pengistimewaan apapun yang dibuat berdasarkan suku, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, asal kebangsaan atau asal-usul sosial, yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
 - (b) perbedaan, pengucilan atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau menghalangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota terkait setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pemberi kerja dan pekerja jika ada, dan dengan badan lain yang sesuai.
- (2) Setiap perbedaan, pengucilan dan pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas dari pekerjaan tersebut, tidak dianggap suatu diskriminasi.
- (3) Untuk tujuan Konvensi ini istilah pekerjaan dan jabatan termasuk akses terhadap pelatihan keterampilan, akses ke pekerjaan dan jabatan tertentu, serta syarat dan kondisi kerja.

II. Perumusan dan Penerapan Kebijakan

2. Tiap Anggota harus merumuskan kebijakan nasional untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Kebijakan ini harus diterapkan dengan memberlakukannya sebagai undang-undang, perjanjian bersama antara organisasi pengusaha dan pekerja atau dengan cara lain yang konsisten dengan keadaan dan praktik di negara tersebut, dan harus mengikuti prinsip-prinsip berikut:
 - (a) promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan merupakan masalah yang berkenaan dengan publik;
 - (b) semua orang harus tanpa diskriminasi, menikmati kesempatan dan perlakuan yang setara terkait dengan—
 - i. Akses untuk memperoleh bimbingan dan jasa penempatan kerja;

- ii. Akses untuk memperoleh pelatihan dan pekerjaan sesuai dengan pilihan mereka berdasarkan kesesuaian masing-masing individu dengan pelatihan atau pekerjaan tersebut;
 - iii. Kemajuan yang sesuai dengan karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan masing-masing individu;
 - iv. Jaminan memiliki pekerjaan;
 - v. Pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai setara;
 - vi. Kondisi kerja termasuk jam kerja, masa istirahat, libur tahunan dengan tetap dibayar, kesehatan dan keselamatan kerja, maupun rasa aman sosial dan fasilitas serta tunjangan kesejahteraan yang diberikan terkait dengan pekerjaan;
- (c) badan pemerintah harus menerapkan kebijakan kerja yang tidak diskriminatif dalam seluruh kegiatannya;
- (d) perusahaan tidak boleh melakukan atau mendukung diskriminasi dalam berhubungan atau melatih siapapun untuk bekerja, mempromosikan atau membatasi orang tersebut dalam kerjanya, atau menetapkan syarat dan ketentuan kerja; atau jika siapapun atau organisasi manapun tidak boleh menghalangi, langsung maupun tidak langsung, perusahaan untuk menjalani prinsip ini;
- (e) dalam perundingan bersama dan hubungan industrial berbagai pihak harus menghormati prinsip kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan dan jabatan, dan memastikan bahwa perjanjian bersama tidak memuat ketentuan yang bersifat diskriminatif terkait dengan akses untuk memperoleh pelatihan, memperoleh promosi atau menghalangi kerja atau dalam hal syarat dan ketentuan kerja;
- (f) organisasi pengusaha dan pekerja tidak boleh melakukan atau mendukung diskriminasi dalam menerima, membatasi keanggotaan atau partisipasi dalam menjalankan urusan-urusan mereka.
3. Tiap Anggota harus—
- (a) memastikan penerapan prinsip tanpa diskriminasi—
 - i. Berkenaan dengan pekerjaan di bawah kendali langsung sebuah otoritas nasional;
 - ii. Dalam berbagai kegiatan bimbingan kerja, pelatihan kerja dan jasa penempatan kerja di bawah arahan otoritas nasional;
 - (b) mempromosikan kepatuhan, jika dapat dijalankan dan diperlukan, terkait dengan pekerjaan dan layanan bimbingan kerja, pelatihan kerja dan penempatan kerja dengan metode seperti --
 - i. Mendorong bagian atau badan pemerintah pusat, provinsi atau daerah dan industri dan perusahaan beroperasi di bawah kepemilikan atau kendali umum untuk memastikan penerapan prinsip tersebut;
 - ii. Membuat kontrak yang layak termasuk penggunaan dana publik bergantung pada kepatuhan pada prinsip;
 - iii. Memberikan bantuan untuk pelaksanaan pelatihan dan izin untuk menjalankan badan ketenagakerjaan swasta atau kantor bimbingan kerja swasta bergantung pada kepatuhan pada prinsip.
4. Badan-badan berwenang, diberikan bantuan jika memungkinkan oleh komite penasihat yang merupakan perwakilan dari organisasi pengusaha dan karyawan, di mana mereka berada, dan lembaga berkepentingan lainnya, harus dibangun dengan tujuan meningkatkan penerapan kebijakan di seluruh bidang kerja publik dan swasta, dan khususnya --
- (a) mengambil tindakan yang mungkin untuk membangun pemahaman dan penerimaan masyarakat atas prinsip tanpa diskriminasi;

- (b) menerima, memeriksa dan menginvestigasi keluhan tidak adanya pengawasan atas pelaksanaan kebijakan, dan jika perlu dengan mencapai kesepakatan, untuk mengambil tindakan perbaikan atas segala praktik yang dianggap bertentangan dengan kebijakan tersebut; dan
 - (c) mempertimbangkan lebih lanjut keluhan yang tidak dapat diselesaikan dengan kesepakatan dan memberikan opini atau mengeluarkan keputusan mengenai cara di mana praktik diskriminatif yang terungkap harus diperbaiki.
5. Tiap Anggota harus mencabut ketentuan hukum dan mengubah peraturan administratif atau praktik yang tidak sejalan dengan kebijakan.
 6. Penerapan kebijakan tidak boleh bertentangan dengan tindakan khusus yang dibuat untuk memnuhi kebutuhan khusus orang-orang yang, berdasarkan alasan-alasan seperti jenis kelamin, umur, penyandang disabilitas, tanggung jawab keluarga atau status sosial ataupun budaya yang secara umum dianggap memerlukan perlindungan atau bantuan khusus.
 7. Segala tindakan yang mempengaruhi individu yang secara hukum dicurigai, atau terlibat dalam, kegiatan-kegiatan yang merugikan keamanan negara tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi, sepanjang individu bersangkutan memiliki hak untuk banding ke lembaga berwenang yang didirikan sesuai dengan praktik di negara tersebut.
 8. Berkenaan dengan pekerja imigran dari negara lain dan anggota keluarganya, penghargaan harus dike depankan sesuai ketentuan Konvensi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949, mengenai perlakuan yang setara dan ketentuan Rekomendasi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949, mengenai pencabutan pembatasan akses mendapatkan kerja.
 9. Kerjasama harus berlanjut antara otoritas yang kompeten, perwakilan perusahaan dan karyawan dan lembaga berwenang untuk mempertimbangkan apa langkah lebih lanjut yang penting sesuai dengan kondisi negara tersebut untuk menerapkan prinsip tanpa diskriminasi.

III. Koordinasi Langkah-langkah Pencegahan Diskriminasi di Seluruh Bidang

10. Otoritas yang bertanggung jawab terhadap tindakan melawan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan harus bekerja sama dengan erat dan terus menerus dengan otoritas yang bertanggung jawab atas tindakan melawan diskriminasi di idang lain agar langkah-langkah yang diambil di seluruh bidang dapat dikoordinasikan.

3. Daftar istilah

Tindakan Afirmatif

Tindakan khusus – biasanya bersifat sementara – untuk memperbaiki dampak dari diskriminasi di masa lalu atau yang masih berlanjut untuk membangun kesempatan dan perlakuan yang setara antara kelompok populasi dalam masyarakat.

AIDS

Kepanjangan dari *Acquired Immune Deficiency Syndrome* atau penyakit terjangkitnya kekurangan kekebalan tubuh. AIDS terjadi pada tahap akhir penularan HIV saat sistem kekebalan tubuh tidak dapat berfungsi secara normal.

Arbitrasi

Satu metode penyelesaian sengketa di mana pihak ketiga yang independen (biasanya satu majelis administratif) mempertimbangkan argumen kedua belah pihak dan kemudian mengambil keputusan yang kedua pihak yang bersengketa.

Bias

Opini atau perasaan yang secara kuat berpihak pada satu sisi dalam satu argumen atau satu pokok dalam satu kelompok atau rangkaian; kecenderungan; prasangka. Bias secara alami membangun jurang informasi atau pendidikan dalam pikiran manusia. Bias kerap tertanam dalam cara satu masyarakat menjalankan kehidupan sosialnya. Tetapi, setelah bias mulai masuk dalam keputusan-keputusan yang secara langsung mempengaruhi kehidupan orang – seperti apakah memberikan atau menahan pekerjaan untuk seseorang yang berkualitas – bias menghasilkan dampak negatif yang terus bergaung jauh melampaui kehidupan seseorang.

Casta

Kelas sosial dalam agama Hindu yang bersifat turunan.

Pekerja lepas

Seorang pekerja yang bekerja pada waktu tertentu dan hanya dari waktu ke waktu tertentu. Pekerja ini dipekerjakan berdasarkan banyak jam, hari atau minggu. Mereka biasanya tidak memperoleh hak yang sama berdasarkan syarat dan kondisi kerja sebagaimana pekerja biasa (contoh mereka tidak memperoleh cuti libur besar ataupun cuti sakit). Jika pekerja paruh waktu dipekerjakan untuk menggantikan pekerja tetap yang, sebagai contoh, sakit atau cuti hamil, pekerja lepas dipekerjakan untuk menangani peningkatan beban kerja yang bersifat mendadak (misal pekerjaan musiman) atau melaksanakan tugas khusus (mungkin tidak diperkirakan sebelumnya).

CEACR (Komite Ahli dalam Penerapan Konvensi dan Rekomendasi)

Komite ILO yang mengamati kinerja negara-negara dalam hal penerapan konvensi dan rekomendasi ILO. Komite bersidang tahunan dan mengeluarkan pengamatan umum mengenai tren penerapan Konvensi serta “pengamatan” dan “permintaan langsung” untuk negara tertentu kepada Pemerintah

negara-negara tersebut. Juga lihat **Permintaan Langsung** dan **Pengamatan**. Laporan dan dokumen lain yang dikeluarkan oleh CEACR tersedia secara daring di://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN (APPLIS database) dan <http://www.ilo.org/ilolex/english/> (ILOLEX database)

Perundingan bersama

Proses di mana perusahaan atau sekelompok perusahaan dan satu organisasi pekerja atau lebih atau perwakilannya atas keinginan mereka membahas dan merundingkan syarat dan kondisi kerja yang sama-sama diterima yang berlaku untuk masa tertentu.

Keadilan Kompensatif, lihat Tindakan Afirmatif

Konvensi

Perjanjian atau traktat internasional yang secara hukum mengikat setelah ratifikasi.

Pekerjaan yang layak

Kerja yang produktif yang dilaksanakan dalam kondisi bebas, setara, aman dan bermartabat sehingga pria dan perempuan yang memiliki akses yang sama.

Deklarasi

Satu instrumen resmi dan khidmat yang tepat untuk kesempatan yang jarang di mana prinsip-prinsip penting yang kekal diumumkan. Dalam praktik ILO, jenis hukum seperti ini muncul pertama kalinya dengan Deklarasi Philadelphia, di mana dimasukkan kedalam Konstitusi mengenai waktu amandemen konstitusional 1946. Dalam Deklarasi Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja 1998 menekankan nilai penting dan keterkaitan yang telah diperbaharui, dalam konteks globalisasi, hak-hak dasar, prinsip di mana sudah diperbaharui dalam Konstitusi dan Deklarasi Philadelphia. Pernyataan prinsip dan kebijakan besar ketiga, Deklarasi mengenai Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil 2008, mencerminkan konsensus di antara konstituen ILO adanya dimensi sosial yang kuat terhadap globalisasi dalam mencapai peningkatan hasil yang adil bagi semua orang.

Diskriminasi secara “De facto”

Satu ekspresi hukum yang berarti keberadaan diskriminasi secara fakta (dalam kenyataan maupun praktik). Sebagai contoh, praktik untuk tidak mempekerjakan perempuan untuk menjalankan pekerjaan yang dianggap “pekerjaan pria” saat hukum mewajibkan kesempatan yang sama bagi pria dan perempuan dalam kerja.

Diskriminasi secara “De jure”

Satu ekspresi hukum yang berarti adanya diskriminasi dalam hukum, peraturan dan aturan administratif. Sebagai contoh, sebuah ketentuan dalam UU hukum perdata yang membatasi hak perempuan untuk dimasukkan kedalam kontrak hukum atau peraturan Tenaga Kerja di mana pekerja migrasi dari desa menerima upah lebih rendah daripada penduduk kota.

Perlakuan berbeda, lihat Tindakan afirmatif

Permintaan langsung

Komentar yang dibuat oleh Komite Ahli mengenai Penerapan Konvensi dan Rekomendasi kepada pemerintah, yang mencari informasi lebih banyak atau klarifikasi mengenai isu tertentu tentang penerapan Konvensi yang diratifikasi.

Penyandang disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan akibat interaksi antara orang-orang yang memiliki keterbatasan dan halangan berupa perilaku dan berasal dari lingkungan sekitar yang menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat yang setara satu sama lain. Orang penyandang disabilitas termasuk mereka dengan keterbatasan fisik, mental, intelektual atau indera untuk jangka waktu yang lama yang dalam interaksinya dengan berbagai halangan dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat yang berdasarkan kesetaraan dengan orang lain.

Diskriminasi

Didefinisikan dalam Konvensi ILO No. 111 sebagai “pembedaan, pengucilan, pengistimewaan apapun berdasarkan suku, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, asal kebangsaan atau asal usul sosial yang meniadakan atau menghalangi kesempatan atau perlakuan yang setara dalam pekerjaan dan jabatan.” Diskriminasi dapat bersifat langsung atau tidak langsung:

Diskriminasi langsung ada saat perlakuan yang tidak sama antar pekerja berbeda suku, warna kulit, jenis kelamin atau dasar lainnya yang dicakup oleh Konvensi atau hukum nasional yang berakar langsung dari hukum, aturan atau praktik yang membuat perbedaan secara nyata antar karyawan berdasarkan dasar-dasar. Sebagai contoh, hukum yang tidak membiarkan perempuan untuk menandatangani kontrak; hukum perburuhan menetapkan migran dari pedesaan menerima gaji lebih rendah di kota ketimbang penduduk dari kota tersebut; atau, iklan kerja yang memerinci penampilan dan jenis kelamin kandidat.

Diskriminasi tak langsung berarti aturan dan praktik yang terlihat netral tetapi tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan yang diiklankan dan pada praktiknya membawa kerugian yang terutama diderita oleh orang-orang berjenis kelamin, suku, warna kulit atau ciri lainnya. Sebagai contoh, menetapkan persyaratan untuk pekerjaan tingkat manajer dan untuk sekretaris yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan seperti tinggi atau berat badan yang khususnya hanya orang dengan jenis kelamin, suku atau warna kulit tertentu yang dapat memenuhinya.

Organisasi pengusaha

Satu organisasi yang anggotanya terdiri dari pengusaha individual, asosiasi pengusaha lainnya atau keduanya, yang dibentuk khususnya untuk melindungi dan meningkatkan kepentingan bersama anggotanya dan/atau perwakilan pekerja, maupun melakukan perundingan bagi dan memberikan pelayanan untuk para anggotanya mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan perburuhan.

Pemberdayaan

Pemberdayaan menyiratkan orang-orang yang memegang kendali atas hidup mereka sendiri: menetapkan agenda sendiri, memperoleh keahlian (atau membuat keahlian dan pengetahuan mereka diketahui), meningkatnya rasa percaya diri, memecahkan masalah dan mengembangkan rasa percaya akan kemampuan diri sendiri. pemberdayaan merupakan proses dan hasil. Sebagai contoh, pemberdayaan perempuan menyiratkan suatu perluasan kemampuan perempuan untuk membuat pilihan hidup yang strategis dalam konteks di mana kemampuan ini sebelumnya tidak diperoleh. Pemberdayaan perempuan memiliki lima komponen: (1) rasa akan nilai diri perempuan sendiri; (2) hak mereka untuk memiliki dan menentukan pilihan; (3) hak mereka untuk memiliki akses untuk memperoleh kesempatan dan sumber daya; (4) hak mereka untuk memiliki kekuatan untuk mengendalikan hidup mereka sendiri, baik didalam dan di luar rumah; (5) kemampuan mereka untuk mempengaruhi arah perubahan sosial di tingkat negara dan internasional.

Kesetaraan

Kesetaraan dan ketiadaan diskriminasi merujuk kepada pelaksanaan hak, kesempatan dan perlakuan yang setara dalam seluruh ruang lingkup kehidupan dan bekerja untuk seluruh orang tanpa memandang ciri-ciri seperti jenis kelamin, suku, ras, agama, penyandang disabilitas atau status kesehatan. Kesetaraan menyiratkan bahwa seluruh orang bebas untuk mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan membuat pilihan tanpa membuat pembatasan berdasarkan stereotip, asumsi dan prasangka mengenai jenis kelamin, warna kulit, ras, suku, agama, penyandang disabilitas atau kondisi kesehatan. Kesetaraan tidak berarti seluruh orang memiliki kemampuan yang sama atau harus diperlakukan dengan cara yang sama. Kesetaraan berarti perilaku, aspirasi dan kebutuhan orang yang berbeda-beda sama-sama dipertimbangkan, bernilai dan dihargai tanpa melihat ciri-ciri seperti jenis kelamin, ras, suku dan status kesehatan atau ketidakmampuan sosial.

Kesetaraan dalam bekerja

Satu nilai dan prinsip dasar yang memudahkan para pekerja mengklaim bagian atas kesejahteraan yang adil yang mereka bantu hasilkan.

Kebijakan Kesempatan yang Setara or Kebijakan Kesempatan Kerja yang Setara

Komitmen untuk terlibat dalam prosedur dan praktik di mana tidak membedakan dan yang memberikan kesetaraan antar individu (karyawan) dengan ciri-ciri yang berbeda, seperti jenis kelamin atau suku.

Kesempatan yang sama dalam dunia kerja

Asas kesempatan yang setara bertujuan untuk memastikan bahwa orang-orang dapat sepenuhnya mengembangkan potensi ekonomi mereka dan dapat mengalokasikan waktu dan energi mereka untuk memperoleh imbalan yang tertinggi. Kesempatan yang sama antara pria dan perempuan saat bekerja merujuk kepada peluang yang sama untuk melamar pekerjaan tertentu, untuk menghadiri pelatihan atau pendidikan, layak untuk memperoleh kualifikasi tertentu dan dianggap sebagai seorang pekerja atau untuk promosi dalam seluruh pekerjaan atau posisi, termasuk pekerjaan yang didominasi jenis kelamin tertentu atau lainnya.

Perlakuan yang setara dalam dunia kerja

Asas perlakuan yang sama bermaksud untuk memastikan prestasi kerja orang diberikan imbalan yang sesuai dengan produktivitas dan prestasi mereka, memperhitungkan karakteristik suatu pekerjaan yang obyektif, seperti keahlian dan pengetahuan, dan tanpa adanya gangguan dalam memberikan pertimbangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Asas ini merujuk, sebagai contoh, hak yang sama dalam masalah gaji, kondisi kerja, rasa aman dalam bekerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga dan perlindungan sosial.

Upah (Remunerasi) yang setara, juga lihat Upah (Remunerasi)

Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. gaji yang sama dalam menjalankan kerja yang sama, mirip atau identik. Gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama memiliki cakupan yang lebih terbatas daripada “gaji yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama”.

Upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama. asas ini diterapkan saat pria dan perempuan menjalani pekerjaan yang berbeda dalam isinya tetapi sama dalam hal keahlian dan kualifikasi, upaya, tugas dan tanggung jawab dan kondisi kerja.

Keadilan

Adalah mengenai pencapaian kesetaraan antara pendapatan dan hasil kerja, di mana, seluruh orang memiliki kesempatan yang sama tidak hanya di titik awal tetapi juga saat mencapai garis akhir. Keadilan berkenaan dengan peluang, kesempatan dan perlakuan yang setara, adil dan tidak berpihak yang memperhitungkan dan menangani kebutuhan dan kepentingan yang berbeda seluruh perempuan dan pria, halangan budaya atau lainnya dan diskriminasi kelompok tertentu.

Suku

Suatu kelompok orang dalam jumlah besar yang memiliki kesamaan tradisi budaya dan kehidupan.

Suku minoritas

Kelompok orang yang memiliki hak dalam komunitas dengan anggota kelompok lainnya untuk menikmati kehidupan dan budaya mereka sendiri, menganut dan beribadah sesuai agama mereka sendiri, atau untuk menggunakan bahasa mereka sendiri.

Rasio pendapatan atau upah perempuan terhadap pria

Merupakan rasio upah atau pendapatan pria dan perempuan dengan membagi pendapatan atau upah perempuan dengan upah atau pendapatan pria dan diungkapkan dengan prosentase (rasio dikalikan dengan 100). Sebagai contoh, jika upah bulanan perempuan rata-rata dalam satu negara adalah 3 unit dan pria 6 unit, maka rasio upah perempuan terhadap pria adalah 3 dibagi dengan 6, yang hasilnya adalah 0,5, atau 50 persen jika dituliskan dengan prosentase. Dalam contoh ini, **kesenjangan gaji berdasarkan gender** (lihat di bawah) adalah 100 dikurangi 50 adalah 50 percent.

Feminitas dan maskulinitas

Ide dan harapan mengenai karakteristik, sikap dan kemungkinan perilaku perempuan dan pria.

Gender

Perbedaan dan hubungan sosial antara pria dan perempuan yang dipelajari, sangat bervariasi dalam berbagai budaya dan masyarakat, dan berubah sepanjang waktu. Istilah 'gender' tidak menggantikan istilah 'jenis kelamin', di mana merujuk secara khusus kepada perbedaan biologis antara pria dan perempuan, sebagai contoh, data statistik dibagi berdasarkan jenis kelamin. Istilah 'gender' digunakan untuk menganalisis peran, tanggung jawab, keterbatasan, kesempatan dan kebutuhan perempuan dan pria di setiap area dan dalam konteks sosial apapun.

Diskriminasi gender, lihat **diskriminasi jenis kelamin**

Analisis gender

Penelitian yang mengamati kesamaan, perbedaan dan hubungan antara pria dan perempuan, anak laki-laki dan anak perempuan dalam seluruh lingkup kehidupan dan kerja. analisis gender melihat kegiatan khusus, pembagian kerja, akses untuk memperoleh dan mengendalikan sumber daya, maupun kebutuhan, keterbatasan dan peluang maupun akses memperoleh manfaat dari pengembangan dan pengambilan keputusan dalam tingkat mikro, menengah dan makro atau lingkungan alam, sosial, ekonomi dan politik yang lebih luas dengan pandangan untuk mengidentifikasi kemungkinan jurang gender dan memperbaikinya.

Buta gender, juga lihat **Netral gender**

Menjelaskan langkah dan tindakan seperti penelitian, analisis, kebijakan, penyuluhan dan bahan pelatihan, disain dan penerapan proyek dan program yang tidak melihat dan mengabaikan perbedaan yang mungkin antar posisi, kebutuhan, keterbatasan, kesempatan dan kepentingan perempuan, pria, anak perempuan dan anak laki-laki.

Kesetaraan gender atau **kesetaraan antara pria dan perempuan**

Pelaksanaan hak, kesempatan dan perlakuan yang setara oleh pria dan perempuan di seluruh tingkatan umur dalam seluruh lingkup kerja dan kehidupan. Hal ini menyiratkan bahwa seluruh manusia bebas untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan membuat pilihan tanpa dibatasi oleh stereotipe dan prasangka mengenai peran gender atau karakteristik pria dan perempuan. Hal ini berarti bahwa perbedaan perilaku, aspirasi dan kebutuhan pria dan perempuan dianggap, dinilai dan dihargai dengan sama. hal ini tidak berarti bahwa pria dan perempuan harus menjadi sama, tetapi hak, tanggung jawab, status sosial dan akses memperoleh sumber daya tidak tergantung pada apakah mereka terlahir sebagai pria atau perempuan.

Kesenjangan gender atau **ketidakseimbangan gender**

Perbedaan di area apapun antara pria dan perempuan (atau anak laki-laki dan anak perempuan) berkenaan dengan partisipasi, akses memperoleh sumber daya, hak, kekuatan dan pengaruh, remunerasi dan tunjangan.

Keadilan gender

Akhir dari, dan jika perlu ketentuan mengenai perbaikan untuk, ketidaksetaraan antara perempuan dan pria yang berakibat perempuan menjadi subordinasi pria. Pendekatan keadilan gender mencari kesetaraan gender dengan menekankan pada transformasi hubungan kekuasaan yang tidak setara antar gender. Prioritas termasuk meningkatkan hak dan akses perempuan dalam kebijakan dan pengambilan

keputusan serta membuat lembaga sosial, ekonomi dan politik yang menanggapi dan bertanggung jawab atas perempuan. Istilah “keadilan jender” semakin banyak digunakan karena meningkatnya kekhawatiran dan kesadaran bahwa istilah seperti “kesetaraan jender” dan “pengarusutamaan jender” telah gagal mengkomunikasikan, atau memberikan perbaikan kepada ketidakadilan berbasis jender yang terus berlangsung yang karenanya perempuan menderita.

Pengarusutamaan jender

Strategi utama untuk mempercepat kemajuan terhadap kesetaraan antara pria dan perempuan. Pendekatan dengan dua cabang diterapkan: pertama, dengan menangani kebutuhan dan permasalahan pria dan perempuan dalam seluruh kebijakan, strategi dan program secara terbuka dan sistematis; kedua, dengan sasaran intervensi saat analisis menunjukkan bahwa jenis kelamin – biasanya perempuan – secara sosial, politik dan/atau ekonomi tidak diuntungkan. Inisiatif pemberdayaan, seperti langkah tindakan afirmatif, penting untuk mencapai kesetaraan dan merupakan komponen integral dari strategi pengarusutamaan jender.

Netral gender, juga lihat Buta gender

Mendesripsikan langkah dan tindakan, seperti penelitian, analisis, kebijakan, penyuluhan dan bahan pelatihan, disain dan penerapan proyek dan program yang tidak dipengaruhi oleh dan tidak mempengaruhi situasi, peran, kebutuhan dan kepentingan perempuan, pria, anak perempuan dan anak laki-laki. Dalam kenyataan, sangat sedikit kebijakan, langkah dan tindakan netral gender karenanya memiliki pengaruh yang berbeda kepada pria dan perempuan.

Kesenjangan pendapatan berdasarkan gender atau kesenjangan upah gender

Perbedaan prosentase antara pendapatan rata-rata perempuan dan pria (atau antara upah pria rata-rata dan perempuan rata-rata). Sebagai contoh, jika perempuan menghasilkan 70 persen dari apa yang pria hasilkan, maka jurang pendapatan gendernya 30 persen. Juga lihat **rasio upah atau pendapatan perempuan terhadap pria**.

Plafon kaca

Halangan buatan yang tak terlihat, diciptakan berdasarkan prasangka organisasi dan sikap yang menutup akses perempuan menggapai posisi pengambilan keputusan dan manajerial puncak.

Virus Hepatitis B (HBV)

HBV adalah satu virus yang menular hati dan menyebabkan peradangan yang disebut hepatitis. HBV ditularkan melalui kontak dengan darah atau cairan tubuh lainnya dari seorang penderita, bukan melalui sistem pencernaan dan kontak biasa di tempat kerja. HBV tidak menyebar melalui makanan atau air. Seitar 90 persen orang dewasa yang sehat yang tertular HBV akan sembuh kembali dan sepenuhnya terbebas dari virus dalam enam bulan.

Hepatitis B

Penyakit hati yang mungkin berasal dari penularan HBV dengan tingkat keparahan beragam dari sakit ringan selama beberapa minggu sakit berkepanjangan seumur hidup. Gejala termasuk rasa lelah, mata kuning, sakit di sekitar hati, urine berwarna gelap dan demam. Hepatitis B bisa akut juga bisa kronik. Kemungkinan menjadi akut atau kronik bergantung pada umur saat seseorang tertular. Semakin muda

seseorang tertular virus Hepatitis B, semakin besar kemungkinannya Hepatitis B kronis berkembang. Sekitar 90 persen anak kecil yang tertular infeksi kronik. Risiko menurun saat sang anak beranjak besar.

Pelecehan

Komentor atau perilaku yang tidak diinginkan terkait dengan jenis kelamin, ras, suku, kepercayaan agama, status sosial, latar belakang pekerjaan atau pendidikan atau keturunan keluarga seseorang, yang melanggar martabat seseorang dan/atau menciptakan lingkungan kerja yang intimidatif, penuh permusuhan, tidak nyaman atau tidak menyenangkan.

HIV

Human Immunodeficiency Virus, satu virus yang melemahkan sistem kekebalan tubuh dan, jika tidak dengan baik dirawat, akhirnya menyebabkan AIDS dalam banyak kasus.

Has asasi manusia

Hak dasar dan mutlak disetujui dan didefinisikan di tingkat internasional di mana tiap orang memilikinya karena ia seorang manusia.

Pendekatan berbasis hak asasi manusia terhadap penyandang disabilitas

Pendekatan ini melihat penyandang disabilitas sebagai akibat dari interaksi antar individu dalam masyarakat yang tidak inklusif dan melemahkan. Penyandang disabilitas lebih merupakan akibat halangan sosial, budaya, ekonomi dan lingkungan fisik, daripada kelemahan fisik seseorang. Kebanyakan kebijakan internasional kontemporer mengenai penyandang disabilitas mencerminkan model ketidakmampuan sosial.

Orang-orang pribumi

Orang-orang di negara yang independen yang dianggap sebagai orang pribumi berdasarkan keturunan dari populasi yang tinggal di negara tersebut atau area geografis dalam suatu negara, saat penaklukan atau kolonisasi atau penetapan batas negara saat ini dan yang, tidak melihat status hukumnya, memiliki sebagian atau seluruh pranata sosial, ekonomi, budaya dan politik.

Diskriminasi tak langsung, lihat **Diskriminasi**

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

ILO didirikan pada tahun 1919 untuk memajukan keadilan sosial dan kondisi hidup yang lebih baik di seluruh dunia. Tahun 1946, ILO menjadi badan khusus pertama yang berasosiasi dengan Perserikatan Bangsa-bangsa. ILO adalah organisasi tripartit: perwakilan pekerja dan perusahaan mengambil bagian dalam kerjanya dengan status setara dengan pemerintah. Jumlah negara anggota ILO adalah 183 sampai 18 Februari 2010. Kantor Buruh Internasional berfungsi sebagai sekretariat untuk ILO.

Standar buruh Internasional

Perjanjian internasional seperti konvensi dan rekomendasi yang diambil oleh Konferensi Buruh Internasional menentukan ketentuan minimum atau panduan yang mencakup permasalahan yang luas dalam bidang ketenagakerjaan dan perburuhan.

Evaluasi kerja, bebas dari bias gender

Satu proses yang memungkinkan pekerjaan berbeda diperbandingkan dalam satu organisasi untuk menentukan tingkat upah yang tepat. Hal ini dilakukan dengan membagi tugas dan keahlian pekerjaan-pekerjaan menjadi faktor nilai yang berbeda (biasanya keahlian, upaya, tanggung jawab dan kondisi kerja). Metode evaluasi kerja yang bebas dari bias gender didisain untuk menilai pekerjaan secara obyektif melalui kriteria yang sama-sama absah bagi pekerjaan-pekerjaan yang didominasi perempuan dan pria untuk memastikan keahlian yang diperlukan khususnya dilaksanakan oleh perempuan seperti keterampilan manual atau keahlian hubungan masyarakat, tidak dinilai rendah.

Mediasi

Bantuan diberikan bagi pihak bersengketa oleh pihak ketiga yang independen (mediator). Dalam mediasi, pihak ketiga lebih aktif terlibat daripada dalam konsiliasi dan upaya untuk memberikan usulan dan metode untuk resolusi masalah sehingga solusi yang dapat diterima kedua belah pihak dapat ditemukan.

Pendekatan medis terhadap penyandang disabilitas

Model medis penyandang disabilitas menganggap penyandang disabilitas sebagai akibat dari disabilitas yang intrinsik dalam diri individu. Model medis mendefinisikan masalah-masalah yang berhubungan dengan penyandang disabilitas sebagai sesuatu yang terkandung dalam diri sesepenyandang disabilitas. Pendekatan ini memerinci daftar kondisi dan klasifikasi penyandang disabilitas berdasarkan pemahaman medis mengenai tubuh dan jiwa dan memprioritaskan penyembuhan dan pengendalian kondisi ini dalam diri individu.

Negara Anggota (ILO)

Negara-negara yang merupakan anggota ILO dan terikat oleh ketentuan dalam Konstitusi ILO.

Pekerja Migran

Orang yang meninggalkan tempat asalnya dan pindah tempat kerja lain. Pekerja migran “internasional” atau “eksternal” atau “asing” merujuk kepada pekerja yang meninggalkan negara asal, melintasi batas negara dan bekerja di negara lain. Pekerja migran “internal” atau “domestik” adalah pekerja yang pindah dari tempat asal ke tempat lain dalam negara mereka untuk bekerja.

Asal kebangsaan

Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan asal kebangsaan mencakup perbedaan-perbedaan yang dibuat berdasarkan tempat kelahiran, garis keturunan atau asal dari negara lain. Perbedaan yang dibuat antar warga di negara yang sama berdasarkan tempat kelahiran di luar negara tersebut atau berasal dari beberapa negara merupakan satu contoh yang paling nyata.

Pengamatan

Komentar yang dibuat oleh Komite Ahli mengenai Penerapan Konvensi dan Rekomendasi. Pengamatan umumnya digunakan untuk kasus-kasus serius atau sudah berjalan lama karena kegagalan pemerintah untuk memenuhi kewajiban Konvensi yang telah diratifikasi.

Pemisahan (segregasi) kerja berdasarkan jenis kelamin

Merujuk kepada satu situasi di mana perempuan dan pria terkonsentrasi di jenis pekerjaan yang berbeda dan pada tingkat kegiatan dan kerja yang berbeda. Pemisahan dapat berupa horizontal (saat suatu kelompok dibatasi pada lingkup pekerjaan yang berbeda dan lebih sempit daripada kelompok lain) atau vertikal (jika satu kelompok bekerja berada di level pekerjaan yang biasanya lebih rendah daripada kelompok lain).

Penempatan

Merujuk kepada operasi apapun untuk tujuan memastikan atau memfasilitasi penerimaan kerja seseorang. Pelayanan tersebut umumnya ditawarkan oleh badan ketenagakerjaan publik dan swasta.

Cuti Orang tua

Cuti yang diberikan kepada orang tua untuk mengasuh anak. Setelah masa cuti melahirkan, yang hanya menjadi hak seorang ibu. Di beberapa negara, cuti orang tua diberikan termasuk untuk adopsi juga. Cuti orang tua berbeda dengan “cuti ayah”, yaitu cuti bagi seorang ayah pada saat lahirnya (adopsi) seorang anak.

Keadilan pendapatan, juga lihat upah (remunerasi) yang setara untuk kerja yang bernilai sama

Sama dengan upah sama untuk kerja yang nilainya setara. istilah keadilan penghasilan menggarisbawahi sesuatu yang lebih perlu dilakukan untuk memperbaiki jurang dan memudahkan perempuan untuk menghasilkan yang sama dengan pria untuk kerja yang bernilai sama, sementara remunerasi yang sama memiliki konotasi yang lebih kuat dengan hak perempuan yang mendasar dan tak dapat dicabut untuk menghasilkan yang sama untuk kerja yang bernilai sama.

Tindakan positif, diskriminasi, atau tindakan juga diketahui sebagai Kebijakan atau perlakuan istimewa, , lihat Tindakan afirmatif**Prasangka, lihat Bias*****Prima facie***

Istilah hukum merujuk kepada pembalikan beban pembuktian. Dalam beberapa yuridiksi, setelah keluhan atau diduga korban telah memberikan bukti adanya perlakuan istimewa, perusahaan memiliki beban pembuktian bahwa tindakannya tidak diskriminatif kecuali berdasarkan alasan-alasan obyektif.

Tindakan perlindungan

Tindakan yang ditujukan untuk melindungi kelompok-kelompok tertentu seperti perempuan atau anak-anak. Dalam hal perempuan, tindakan perlindungan dapat dikategorikan dengan luas sebagai tindakan untuk melindungi kapasitas reproduktif dan keibuan dan tindakan yang ditujukan untuk melindungi perempuan karena persepsi dan stereotipe perempuan mengenai kapasitas dan peran yang tepat dalam masyarakat.

Konsensus internasional bahwa tindakan yang secara nyata ataupun implisit melindungi kapasitas reproduksi perempuan adalah penting bagi pencapaian kesetaraan sejati, seperti perlindungan terhadap ibu hamil dan kondisi kehamilan.

Tindakan perlindungan bisa juga termasuk undang-undang yang melanggengkan bias terhadap perempuan sebagai “jenis kelamin yang lebih lemah”, dan menolak perempuan untuk memperoleh kesempatan kerja. Badan-badan PBB meminta pemerintah untuk mengulas kembali tindakan tersebut secara teratur untuk menentukan apakah hukum perlindungan masih penting.

Pengganti (*proxy*)

Substitusi. Dalam hal informasi mengenai indikator tertentu tidak tersedia, variabel lain dipilih sebagai ukuran alternatif. Sebagai contoh, dalam studi keadilan penghasilan, umur seringkali indikator pengganti (*proxy*) untuk pengalaman kerja tahunan.

Proses Pengadilan untuk Kepentingan Publik

Kasus diajukan ke pengadilan yang menghasilkan penilaian yang dapat melayani kepentingan publik.

Ras

Pembagian manusia yang saling berbagi karakteristik fisik, seperti warna kulit, warna dan jenis kulit, bentuk mata dan hidung.

Pelecehan Rasial, lihat Pelecehan

Ratifikasi

Hukum di mana suatu negara secara resmi setuju untuk secara hukum terikat dengan ketentuan Konvensi. Ratifikasi memerlukan persetujuan dewan perwakilan rakyat (atau badan-badan, dalam negara bagian), yang dalam banyak kasus parlemen.

Dukungan yang sewajarnya (*Reasonable accommodation*)

Pengubahan dan penyesuaian yang penting dan tepat terhadap pekerjaan atau tempat kerja tidak bukan merupakan beban yang tidak proporsional atau tidak semestinya, jika dibutuhkan dalam kasus khusus, untuk memastikan orang difable, dengan kondisi kesehatan atau persyaratan agama yang tertentu memiliki kebebasan mendasar sebagaimana orang lain dan memiliki akses dan dapat berpartisipasi dan menjadi maju dalam ketenagakerjaan dan pekerjaan.

Rekomendasi

Panduan yang memberikan bimbingan yang otoritatif tetapi tidak mengikat secara hukum dan tidak dapat diratifikasi. Rekomendasi biasanya melengkapi Konvensi dan memberkan panduan lebih terinci berkenaan bagaimana Konvensi dapat secara efektif diterapkan. Beberapa rekomendasi tidak memiliki hubungan dengan Konvensi apapun.

Rekrutmen

Merujuk kepada keterlibatan seseorang oleh atau atas nama perusahaan atau membuat komitmen dengan seseorang untuk memberikannya pekerjaan. Rekrutmen termasuk pengaturan apapun yang terkait seperti mencari dan memilih karyawan (contoh, iklan kerja, wawancara kerja dan tes masuk).

Upah (Remunerasi)

Upah atau pendapatan yang dibayarkan perusahaan kepada seseorang yang bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang tertulis maupun tidak tertulis. Tidak hanya upah dasar tetapi tunjangan apapun yang muncul karena pekerjaan pekerja dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja, langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk tunai atau sejenisnya.

Pembalikan beban pembuktian, lihat *Prima facie*

Diskriminasi terbalik, lihat **tindakan afirmatif**

Diskriminasi jenis kelamin atau Diskriminasi jenis kelamin

Pembedaan, pengucilan atau pengistimewaan berdasarkan jenis kelamin atau nilai, norma atau stereotipe jender, di mana memiliki dampak peniadaan atau menghalangi kesempatan dan perlakuan yang setara dalam hidup maupun kerja.

Pelecehan Seksual, lihat **Pelecehan**

Pemerasan Seksual

Merujuk kepada perilaku yang membuat tunjangan kerja – seperti kenaikan gaji, promosi atau kelanjutan kerja – tergantung pada kondisi keinginan seksual, yang dikenal sebagai “quid pro quo” atau ‘barter yang senilai’ dalam hukum.

Model Sosial penyandang disabilitas, lihat **Pendekatan berdasarkan hak asasi manusia terhadap penyandang disabilitas**

Asal usul sosial

Keterikatan seseorang kepada sesuatu yang dikenal luas dengan istilah “kelas” dalam masyarakat. Stratifikasi sosial dapat mengambil bentuk status sosio-ekonomi, kategori sosial pekerjaan, kasta, kondisi atau status sosial, hukuman kejahatan dan juga daftar rumah tangga jika hak istimewa melekat dalam daftar ini.

Tindakan perlindungan atau bantuan khusus

Merujuk kepada tindakan dibuat untuk memenuhi kebutuhan khusus orang atau sekelompok orang yang, karena alasan seperti jenis kelamin, umur, penyandang disabilitas, tanggung jawab keluarga atau status sosial atau budaya, membutuhkan perlindungan atau bantuan khusus. Tindakan ini tidak dianggap sebagai diskriminatif, tindakan tersebut absah, pengecualian terhadap prinsip kesetaraan dan perlakuan karena jenis “diskriminasi positif” ini penting untuk mencapai kesetaraan dalam praktiknya. Dua jenis utama yang dapat dibedakan: tindakan perlindungan dan tindakan afirmatif atau positif.

Standar

Persetujuan internasional seperti konvensi atau traktat yang menetapkan ketentuan minimum atau panduan mengenai subyek tertentu.

Stereotip

Konsepsi atau citra tetap, terstandarisasi dan disederhanakan mengenai kelompok sosial atau jenis individu tertentu berdasarkan asumsi sebelumnya. Sebagai contoh, stereotip gender merujuk kepada ide-ide di mana orang-orang mengenai kemampuan pria dan anak laki-laki, perempuan dan anak perempuan, sebagai contoh, perempuan lebih cocok mengurus rumah tangga dan pria pemimpin yang lebih baik daripada perempuan. Meskipun stereotip bisa jadi benar, tetapi kerap kali stereotip terbukti salah.

Serikat pekerja

Suatu asosiasi pekerja untuk melindungi dan meningkatkan kepentingan bersama.

Tripartit/Tripartisme

Mendefinisikan karakteristik struktur ILO, merujuk kepada tiga pihak, seperti pemerintah, perwakilan organisasi pekerja dan perusahaan. Ketiga pihak terwakili pada badan-badan utama ILO dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, termasuk merumuskan standar buruh internasional dan pengawasan penerapannya.

Tindakan Khusus Sementara, lihat Tindakan afirmatif

Kerja bernilai setara

Merujuk kepada pekerjaan yang berbeda dari segi isi, tetapi dinilai sama dalam hal kriteria seperti keahlian, tanggung jawab dan kondisi kerja. **Evaluasi kerja** (lihat di atas) umumnya digunakan untuk menentukan nilai yang setara.

Konsultasi Tripartit

ILO berdasarkan asas tripartisme – dialog dan kerjasama antara perusahaan, perusahaan dan pekerja – dalam perumusan standar dan kebijakan yang menangani pekerjaan yang layak, yaitu masalah-masalah ketenagakerjaan, buruh atau perlindungan sosial. Melalui konsultasi tripartit secara teratur, pemerintah dapat memastikan bahwa standar ILO dirumuskan, diterapkan, dan diawasi dengan partisipasi dari perusahaan dan pekerja. Standar ILO mengenai konsultasi tripartit memberikan bingkai kerja bagi konsultasi tripartit yang efektif bagi suatu negara. Konsultasi tersebut dapat menjamin kerjasama lebih besar di antara mitra sosial serta kesadaran dan partisipasi yang lebih kuat dalam masalah-masalah mengenai standar ketenagakerjaan internasional, dan dapat menghasilkan tata kelola yang lebih baik dan budaya dialog sosial yang lebih besar mengenai isu ekonomi dan sosial yang lebih luas.

Xenofobia

Rasa takut, tidak percaya atau kebencian yang tidak masuk akal terhadap orang asing, orang berasal dari luar negeri atau siapapun yang dianggap asing atau berbeda.