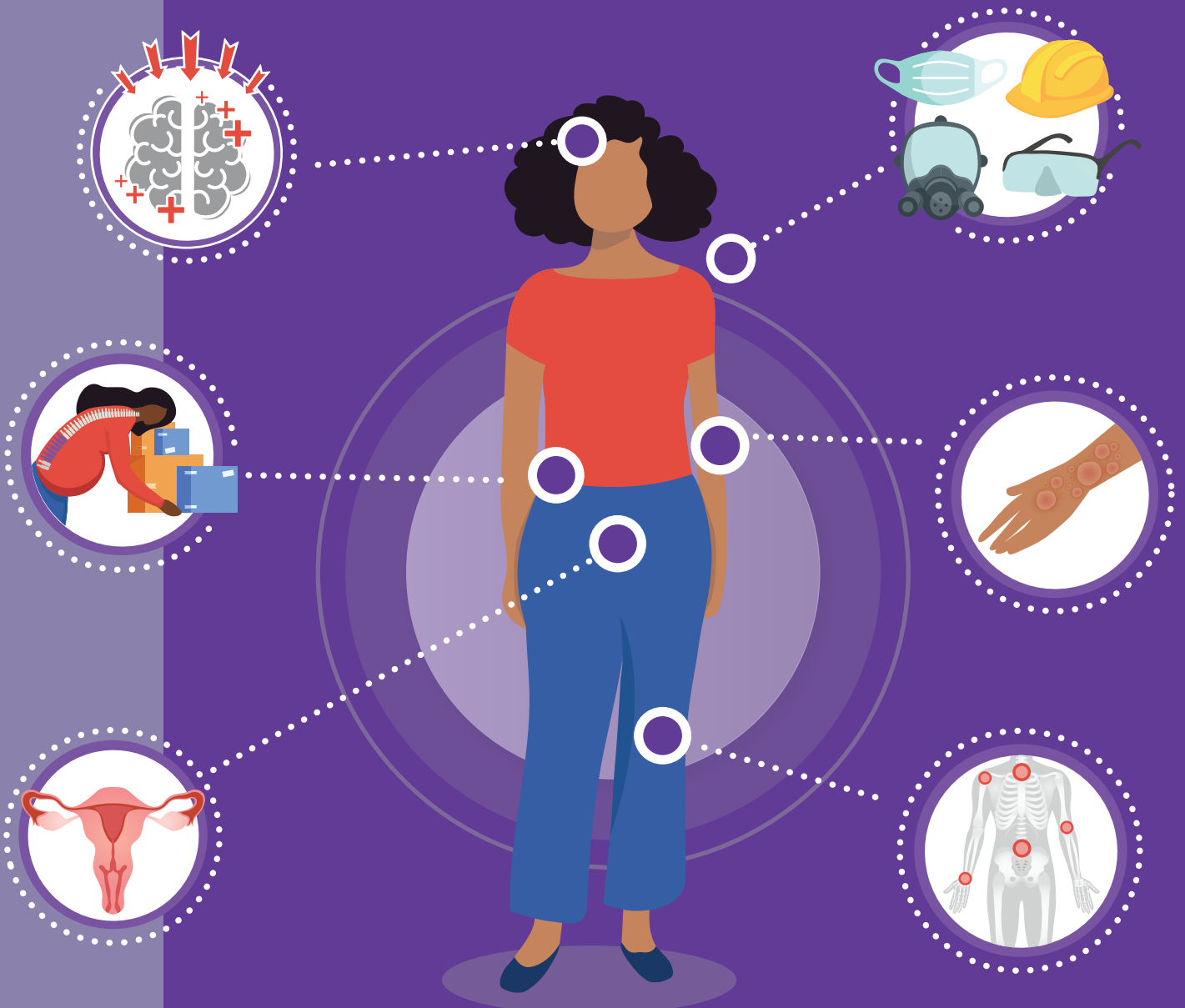


# PERLUNYA PERSPEKTIF GENDER TENTANG KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA

PANDUAN PRAKTIS UNTUK PARA DELEGASI



## INDEKS

- ▶ **03** - Pengantar
- ▶ **05** - Apakah kesetaraan merupakan masalah dalam kesehatan & keselamatan?
- ▶ **06** - Kesehatan perempuan terancam
- ▶ **08** - Kegiatan 1 / 2
- ▶ **09** - Pemisahan: membuat yang tak terlihat menjadi terlihat
- ▶ **10** - Risiko Kesehatan yang Mempengaruhi Perempuan di Dunia Kerja: “Perempuan Memikul Beban”
- ▶ **15** - Kegiatan 3
- ▶ **16** - Peran serikat pekerja dalam mengintegrasikan perspektif gender ke dalam K3
- ▶ **19** - Referensi.



**PERLUNYA  
PERSPEKTIF  
GENDER TENTANG  
KESEHATAN &  
KESELAMATAN  
KERJA**

**PANDUAN PRAKTIS  
UNTUK PARA  
DELEGASI**

## PENGANTAR

Konferensi Buruh Internasional ke-110 yang diadakan pada bulan Juni 2022, mengakui kesehatan dan keselamatan sebagai salah satu Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja.

Keputusan bersejarah ini berarti bahwa semua negara anggota ILO berkomitmen untuk menghormati dan mempromosikan hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, terlepas apakah mereka telah meratifikasi konvensi yang relevan atau belum.<sup>1</sup>



### ▷ PRINSIP DAN HAK MENDASAR DI TEMPAT KERJA SEJAK 2022:

- kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama;
- penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
- penghapusan pekerja anak secara efektif;
- penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; dan
- hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Jutaan pekerja meninggal setiap hari karena cedera atau penyakit akibat kerja. Namun, pekerja mengalami risiko dan efek yang berbeda dari paparan bahaya ini. Gender, usia, ras, kondisi atau gangguan kesehatan, ditambah peran sosial, dan kondisi kerja dapat meningkatkan kerentanan kelompok tertentu terhadap kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

- ▶ **Sebanyak 7.500 orang meninggal setiap hari** akibat kecelakaan kerja dan penyakit.
- ▶ **60% populasi dunia bekerja di sektor ekonomi informal (seperti pekerja rumah tangga)**, di mana hak-hak buruh dan perlindungan lainnya kurang dihormati.
- ▶ Perempuan 29% lebih kecil kemungkinannya untuk dipekerjakan dan seringkali berada dalam pekerjaan dengan bayaran terendah dan paling tidak aman, seperti pekerja jangka pendek, membuat mereka sangat rentan, karena kurangnya pelatihan dan pengalaman tindakan keselamatan.

- ▶ **Pekerja muda:** Di Uni Eropa, frekuensi, cedera non-fatal **40% lebih tinggi di kalangan pekerja muda** dibandingkan pekerja yang lebih tua.
- ▶ **48,2% pekerja migran adalah perempuan dan 21,2% di antaranya adalah kaum muda.**
- ▶ Sebagian besar migran dipekerjakan dalam pekerjaan yang sulit dan berbahaya, seringkali di sektor informal atau di sektor yang tidak diatur.<sup>2</sup>



40%

60%

**PERLUNYA  
PERSPEKTIF  
GENDER TENTANG  
KESEHATAN &  
KESELAMATAN  
KERJA**

**PANDUAN PRAKTIS  
UNTUK PARA  
DELEGASI**

Karena alasan ini, kita harus menjadikan keragaman, **termasuk perbedaan gender tenaga kerja, sebagai faktor mendasar saat mengembangkan dan mengadopsi tindakan, kebijakan, dan prosedur untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja.**

1 - [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_848132/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang--en/index.htm)  
2 - Labour migration: new context and governance challenges, ILO 2017

Pendekatan **responsif gender** mengakui bahwa peran sosial, harapan dan tanggung jawab yang dipikul oleh gender berbeda dalam pekerjaan yang berbeda dapat memiliki risiko fisik dan psikologis tertentu, dan oleh karena itu memerlukan **tindakan pengendalian dan pencegahan** khusus. Kita harus memiliki informasi yang akurat tentang hubungan antara kesehatan dan peran gender untuk membuat tindakan tersebut.

**Panduan ini adalah bagian** dari Kampanye Kesehatan Perempuan oleh Departemen Kesetaraan Kesempatan UNI Global Union. Kampanye ini akan membuat penilaian umum tentang masalah dan risiko utama yang dihadapi oleh perempuan di dunia kerja.

**Hak-hak semua pekerja, termasuk kesehatan dan keselamatan mereka, lebih terlindungi jika mereka menjadi anggota serikat pekerja.** Serikat pekerja memiliki peran kunci dalam melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja dan perempuan, dan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan disertakan dalam perundingan bersama dengan pengusaha.

Kita juga harus mendorong lebih banyak perempuan untuk menjadi pemimpin dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Peran kita akan membantu mendorong perempuan untuk menghadiri berbagai pelatihan dan memastikan bahwa serikat mereka mempertimbangkan masalah kesehatan dan keselamatan perempuan.

Kami berharap panduan ini menjadi alat penting untuk melindungi pekerja perempuan guna menghasilkan tempat kerja yang layak, kuat, beragam, dan setara di seluruh dunia.

**Verónica Fernández Méndez**  
Kepala Departemen Kesetaraan Kesempatan  
*Uni Global UNI*

## Apakah kesetaraan merupakan masalah dalam kesehatan & keselamatan?

Setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak dan bebas dari diskriminasi. Artinya semua gender memiliki hak yang sama dan harus memiliki kesempatan yang sama di dunia kerja. Juga, keragaman antar gender harus diperhatikan.

Dalam bidang kesehatan dan keselamatan, kami telah mengidentifikasi tiga isu utama yang membedakan gender di dunia kerja:

- ▶ **1. Pemisahan:** Terdapat distribusi yang tidak merata dalam pekerjaan dan sektor-sektor yang menempatkan gender berbeda pada risiko yang berbeda. Di sektor “maskulinisasi”, kecelakaan kerja dan paparan risiko fisik mendominasi; sementara sektor “feminin” dicirikan oleh risiko seperti gerakan berulang, postur tubuh yang dipaksakan, dan pekerjaan yang monoton.
- ▶ **2. Peran Gender:** Peran sosial dan pembagian kerja yang diberikan kepada perempuan di semua bidang memiliki dampak khusus terhadap kesehatan perempuan. Dalam hal ini disebut dengan “jam kerja ganda” – pekerjaan berbayar di luar rumah ditambah dengan tanggung jawab mengasuh & mengurus rumah tangga di rumah – memperburuk kesehatan banyak perempuan. Demikian pula, pelecehan dan kekerasan, termasuk pelecehan dan diskriminasi seksual, yang menempatkan perempuan pada risiko yang berdampak pada kesehatan mereka.
- ▶ **3. Kesehatan Seksual dan Reproduksi:** Kesehatan reproduksi mempengaruhi semua pekerja, namun kondisi pekerja perempuan selama masa kehamilan dan menyusui perlu mendapatkan perhatian khusus. Selain itu, menstruasi, kesuburan, keguguran dan menopause juga harus diperhatikan.



PERLUNYA  
PERSPEKTIF  
GENDER TENTANG  
KESEHATAN &  
KESELAMATAN  
KERJA

PANDUAN PRAKTIS  
UNTUK PARA  
DELEGASI



## Kesehatan perempuan terancam ←

Paparan zat berbahaya dan agen biologis, yang dapat menyebabkan masareproduksi (termasuk infertilitas, aborsi spontan, dan malformasi kongenital)<sup>3</sup>; tuntutan fisik dari pekerjaan berat, terutama selama kehamilan; dan panjangnya jam-jam kerja (termasuk “jam kerja ganda”, dan sebagai akibatnya sebagian besar perempuan menanggung beban reproduksi sosial), hanyalah sebagian dari masalah yang mempengaruhi perempuan secara khusus.



**PERLUYA  
PERSPEKTIF  
GENDER TENTANG  
KESEHATAN &  
KESELAMATAN  
KERJA**

**PANDUAN PRAKTIS  
UNTUK PARA  
DELEGASI**

Representasi pekerja perempuan yang berlebihan di sektor tertentu, seperti pekerjaan terkait perawatan dan ritel; mengarah pada pola spesifik dari cedera dan penyakit akibat kerja<sup>4</sup>; karena perempuan lebih banyak ditempatkan pada tugas yang berulang, berkecepatan tinggi; posisi kaku atau melelahkan<sup>5</sup>.

3 - *Hazardous Drug Exposures in Health Care* | NIOSH | CDC

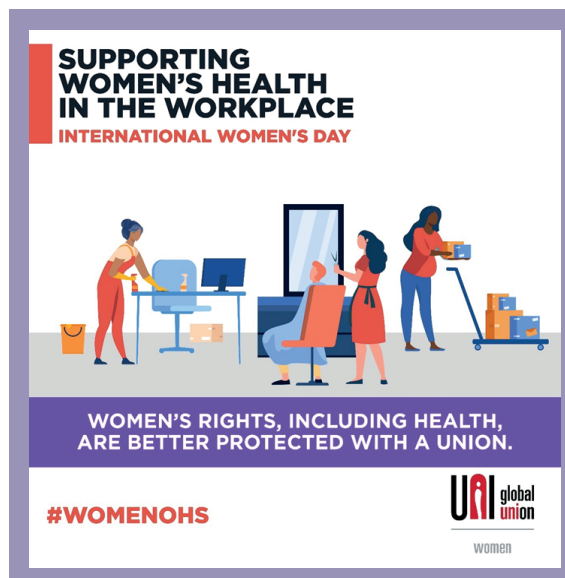
4 - Menurut Badan Eropa untuk Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja, penyakit akibat kerja untuk perempuan sebagian besar terkait dengan sektor seperti “grosir, eceran, perdagangan, perbaikan” dan “pekerjaan kesehatan dan sosial”. *Sectors and occupations - OSHwiki* | European Agency for Safety and Health at Work ([europa.eu](http://europa.eu))

5 - *Amanda Eng, Andrea 't Mannetje, Dave McLean, Lis Ellison-Loschmann, Soo Cheng, Neil Pearce. “Gender differences in occupational exposure patterns”, 2011.*

Selain itu, perempuan lebih mungkin mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja – termasuk pelecehan seksual – kekerasan dalam rumah tangga, intimidasi dan diskriminasi kerja. Kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dapat diperburuk oleh kondisi kerja yang tidak aman seperti bekerja dalam pada tempat yang terisolasi, kurang pencahayaan, dan jam kerja larut malam.

Dari hal-hal tersebut di atas, terlihat bahwa kebijakan promosi kesehatan secara umum tanpa perspektif gender tidak akan mencapai manfaat yang diinginkan bagi perempuan, mengingat adanya perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan dan kesehatan perempuan baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Efek gender pada kesehatan perlu dieksplorasi lebih hati-hati untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kesehatan perempuan pekerja dan peran sosial dan ekonomi mereka, dan temuan ini perlu dimasukkan ke dalam pembuatan kebijakan.



Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155); Kerangka Promosi Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187); Konvensi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 (No. 161); Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81); Konvensi 190 tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja (No. 190).

## Kegiatan 1

Mari kita lihat poster berikut yang merupakan Kampanye Kesehatan Perempuan. Dari gambar ini Anda akan melihat perempuan melakukan berbagai pekerjaan.

Dalam kelompok, buat daftar semua kemungkinan risiko kesehatan yang dihadapi ketiga karakter ini, dengan mempertimbangkan pekerjaan yang mereka lakukan, jika mereka bekerja dengan pihak ketiga, dll.

- ▶ Menurut Anda apa yang terjadi ketika para perempuan ini pulang?
- ▶ Apakah pekerjaan mereka di rumah setelah bekerja di tempat kerja seharian penuh berdampak pada kesehatan mereka?

**Setelah semua anggota kelompok** membahas dan merefleksikan isu-isu tersebut, akan diadakan diskusi pleno untuk membahas apa itu perspektif gender dan mengapa perlu dalam pencegahan risiko kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

Jika moderator menganggap perlu, peserta dapat meninjau konsep gender, peran sosial, dan gagasan kunci lainnya pada Panduan Departemen Kesetaraan Gender dari UNI Equal Opportunities:

*Itu sebabnya! - Kampanye IWD UNI Global Union ([uni-iwd.org](http://uni-iwd.org))*

## Kegiatan 2

Bercermin pada bidang pekerjaan masing-masing peserta, jawablah pertanyaan panduan berikut:

### Apakah sektor saya mayoritas perempuan?

- ▶ Pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh perempuan? Apakah lebih banyak dari mereka menempati posisi berketerampilan rendah?
- ▶ Apakah perempuan melakukan tugas yang monoton atau berulang?
- ▶ Apakah perempuan berdiri atau dalam posisi yang sama dalam waktu yang lama/
- ▶ Apakah perempuan melayani pelanggan, pasien, atau pihak ketiga?
- ▶ Apakah perempuan bekerja dengan kontrak sementara atau pekerjaan paruh waktu?
- ▶ Apakah pekerjaan rumah tangga dan/atau perawat didistribusikan secara merata di masyarakat saya, atau sebagian besar dilakukan oleh perempuan?



## PEMISAHAN: MEMBUAT YANG TAK TERLIHAT MENJADI TERLIHAT

Pemisahan pekerjaan antar gender dapat menyebabkan asumsi yang salah tentang siapa yang berisiko dan siapa yang tidak berisiko di dunia kerja dan dapat menciptakan hambatan tambahan bagi pekerjaan perempuan di industri/sektor tertentu. Selain itu, dapat menyebabkan pekerjaan perempuan, terutama pekerjaan yang tidak dibayar, menjadi tidak terlihat.

### ► PEMISAHAN HORIZONTAL DAN VERTIKAL

**Pemusatan perempuan pada pekerjaan tertentu karena prasangka tentang gender dan peran sosial mereka** (sebagai pendidik, pengasuh, dll) disebut pemisahan horizontal. Asumsi ini dapat mengecualikan perempuan dari peluang kerja di industri tertentu seperti konstruksi atau transportasi.



**PERLUNYA  
PERSPEKTIF  
GENDER TENTANG  
KESEHATAN &  
KESELAMATAN  
KERJA**

**PANDUAN PRAKTIS  
UNTUK PARA  
DELEGASI**

Di sisi lain, **pemisahan vertikal mengacu pada batasan yang dihadapi perempuan dalam karir profesional mereka di dalam organisasi**, yang membuat mereka menjadi minoritas di posisi senior, manajerial, atau pengambilan keputusan.

Baik gender (yang menggambarkan karakteristik konstruksi sosial tersebut) maupun jenis kelamin (yang mencakup karakteristik biologis) memengaruhi kehidupan pekerja serta kesehatan dan keselamatan mereka.

Stereotip gender menciptakan persepsi bahwa kondisi kerja dalam pekerjaan yang secara tradisional dilakukan oleh perempuan lebih "lembek" daripada mereka yang berada di sektor maskulin. Alhasil, risiko di sektor maskulinisasi lebih diperhatikan.

Sementara laki-laki dapat menderita lebih banyak cedera dan kematian di tempat kerja, kenyataannya perempuan juga sering bekerja dalam pekerjaan yang menuntut secara fisik dan berulang, seperti petugas kebersihan, kesehatan, dan perdagangan.

Jutaan perempuan menghabiskan hari-hari mengangkat atau memindahkan orang dewasa dan/atau anak-anak, mengantarkan makanan, membungkuk, berdiri selama jam yang kerja panjang, dan kemudian kembali ke rumah untuk melanjutkan pekerjaan rumah tangga. Pekerjaan seperti ini menuntut secara fisik dan berbahaya dan harus diperlakukan sebagai sesuatu yang berbahaya. Perspektif gender sangat mendasar untuk membuat pekerjaan dan upaya perempuan terlihat dan membantu menyesuaikan langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi semua pekerja sesuai dengan risiko yang mereka hadapi setiap hari.

*Pakar kesehatan dan keselamatan prihatin dengan efek yang berbeda dari paparan zat berbahaya dan agen biologis pada kesehatan reproduksi, tuntutan fisik dari pekerjaan berat, desain tempat kerja yang ergonomis, dan panjangnya jam kerja, terutama ketika mereka juga masih harus melakukan tugas rumah tangga. Saat ini, ada kekurangan informasi tentang berbagai risiko paparan bahan kimia terkait gender, yang mungkin memiliki efek kesehatan jangka panjang yang berbeda pada perempuan dan laki-laki <sup>6</sup>.*

## Risiko Kesehatan yang Mempengaruhi Perempuan di Dunia Kerja: “Perempuan Memikul Beban”

### Gangguan muskuloskeletal

Gangguan muskuloskeletal (MSDs), seperti nyeri punggung kronis, sindrom carpal tunnel, dan tendinitis, adalah salah satu masalah kesehatan paling umum di tempat kerja dan merupakan kontributor utama kecacatan di seluruh dunia<sup>7</sup>.

Gerakan tangan dan lengan berulang, sering berlutut, posisi kaku, duduk dalam waktu lama, postur statis, atau mengangkat atau memindahkan beban berat, termasuk orang<sup>8</sup>; membuat perempuan di sektor-sektor seperti perawatan, keuangan, kebersihan, perdagangan, pos, dan perawatan rambut dan kecantikan, sangat rentan terhadap risiko ini.

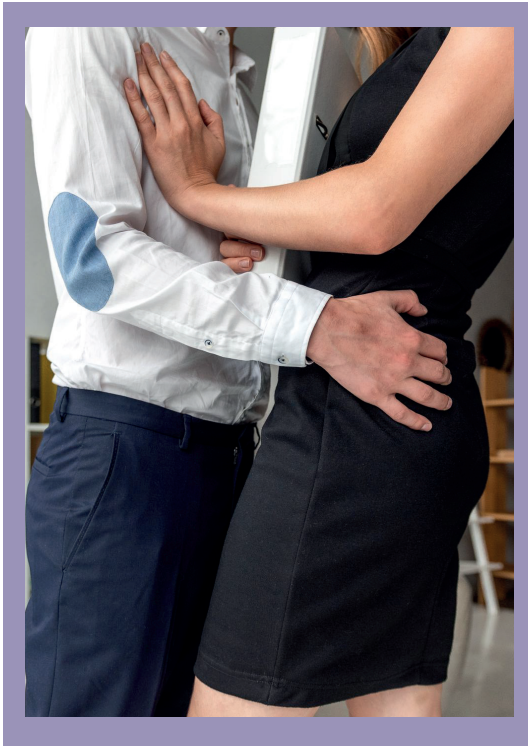
Faktor tambahan seperti risiko psikososial (pelecehan verbal, pelecehan seksual, diskriminasi dan intimidasi yang meningkatkan depresi, stres dan kecemasan) serta faktor organisasi (waktu yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu atau paparan tingkat intensitas kerja yang lebih tinggi), juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi perempuan pada tingkat yang lebih tinggi<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> - ILO - *The gender dimension: Integrating the gender perspective in OSH policies*

<sup>7</sup> - According to the World Health Organization, back pain makes for 37% of chronic diseases related to work and affects 1.71 billion people globally (*Musculoskeletal health (who.int)*)

<sup>8</sup> - *How to be gender-sensitive when tackling MSDs in the workplace | News | Media centre (healthy-workplaces.eu)*

<sup>9</sup> - *Ibid. TSurvei Kondisi Kerja Eropa menemukan bahwa prevalensi MSD lebih tinggi di kalangan perempuan daripada laki-laki. Pekerja perempuan lebih mungkin mengalami satu atau lebih masalah kesehatan terkait MSD, termasuk sakit punggung (dilaporkan sebesar 45%), nyeri otot di bahu, leher, dan tungkai atas (dilaporkan sebesar 44%), dan tungkai bawah (30%). Sementara 56% pria menderita satu atau lebih masalah kesehatan terkait MSD, 60% pekerja perempuan di UE melaporkan satu atau lebih MSD.*



**SERTA FAKTOR ORGANISASI (WAKTU YANG DIPERLUKAN UNTUK MELAKUKAN TUGAS TERTENTU ATAU PAPARAN TINGKAT INTENSITAS KERJA YANG LEBIH TINGGI)** !



► **RISIKO PSIKOSOSIAL: STRES, PELECEHAN DAN KEKERASAN**

Pekerja perempuan sering menghadapi risiko dan situasi psikososial yang tinggi yang dapat menyebabkan stres dan/atau kelelahan terkait pekerjaan.

Pekerjaan yang mencakup layanan pelanggan dan kontak dengan pihak ketiga, termasuk klien dan pasien, yang lebih sering dilakukan oleh perempuan, membuat perempuan berisiko lebih besar mengalami kekerasan dan pelecehan,<sup>10</sup> khususnya di bidang jasa dan retail.

Bagi perempuan yang bekerja dari rumah, akibat perubahan di tempat kerja karena pandemi COVID-19 atau fleksibilisasi kerja, kekerasan dalam rumah tangga<sup>11</sup> juga merupakan faktor risiko yang penting.

Pengusaha harus bertanggung jawab atas keselamatan pekerja jarak jauh. Mereka harus memastikan bahwa para pekerja ini memiliki peralatan kerja yang layak dan bahwa waktu kerja serta hak mereka untuk memutuskan hubungan kerja dihormati. Tanpa keikutsertaan masyarakat mengatasi ketimpangan distribusi pekerjaan rumah tangga dan perawat yang dilakukan oleh perempuan di dalam rumah<sup>12</sup>, mereka yang sekarang bekerja dari jarak jauh atau dalam bentuk hibrid mungkin berisiko lebih besar mengalami stres dan/atau kelelahan karena tuntutan "jam kerja ganda".

**PERLUNYA  
PERSPEKTIF  
GENDER TENTANG  
KESEHATAN &  
KESELAMATAN  
KERJA**

**PANDUAN PRAKTIS  
UNTUK PARA  
DELEGASI**

10 - Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan apa yang dapat dilakukan serikat pekerja untuk membantu, kunjungi situs web berikut: UNI Global Union: Break the Circle! ([breakingthecircle.org](http://breakingthecircle.org))

11 - Untuk informasi lebih lanjut tentang hubungan antara kekerasan dalam rumah tangga dan dampaknya di tempat kerja, kunjungi: *Guide Delegates* ([breakingthecircle.org](http://breakingthecircle.org))

12 - Menurut statistik PBB, perempuan melakukan tiga dari setiap empat jam kerja yang tidak dibayar (*Human Development Report 2015 | Human Development Reports (undp.org)*) ini berarti bahwa mereka masih melakukan sebagian besar tugas pengasuhan dan rumah tangga di rumah. Kebijakan yang memberikan dukungan untuk tugas-tugas ini dalam skala kelembagaan dapat membantu mengurangi jumlah pekerjaan tak terlihat yang dilakukan oleh perempuan dalam rumah tangga, tetapi ada juga kebutuhan untuk mematahkan kepercayaan patriarki yang mengakar kuat di mana nilai-nilai perempuan berada terutama dalam kapasitas mereka sebagai istri dan ibu (*What is invisible labor? It's real and it hurts. Here's what to know. | Mashable*)

UNI telah mengambil langkah untuk mendukung serikat pekerja dalam perundingan bersama atas nama pekerja jarak jauh, menciptakan serangkaian “prinsip utama untuk mempromosikan hak-hak pekerja jarak jauh secara virtual” dan menghasilkan panduan tentang perundingan tentang kondisi kerja jarak jauh yang manusiawi<sup>13</sup>.

Perlu dicatat bahwa perempuan mengambil pekerjaan informal memiliki risiko yang lebih besar karena perlindungan yang tidak memadai atau tidak ditegakkan secara memadai, menyebabkan kondisi kerja yang lebih berbahaya. Bahaya ini diperparah dengan kurangnya serikat pekerja dan lembaga pendukung pekerja lainnya di perekonomian informal.

### ► ZAT BERBAHAYA

Paparan bahan kimia (produk pembersih, pewarna, dll.), paparan debu (debu dari mesin kantor, ventilasi yang buruk, dll.), dan zat biologis (kotoran manusia dan hewan, paparan penyakit menular, dll.) adalah bahaya yang dihadapi oleh perempuan yang bekerja di banyak sektor yang sangat feminin, seperti perhotelan, perawatan, kebersihan, dan pekerjaan rumah tangga. Dampak zat ini dapat bervariasi tergantung pada jenis kelamin pekerja yang terpapar dan pemeriksaan menyeluruh berbasis gender harus dilakukan sebagai bagian dari tinjauan keselamatan tempat kerja.

### ► BAHAN DAN SERAGAM KERJA YANG TIDAK MEMADAI

Sama seperti peralatan ergonomis yang diperlukan untuk menghindari risiko kesehatan jangka panjang, demikian juga peralatan pelindung. Sayangnya, perlindungan ini, seperti kacamata dan masker wajah, terlalu sering dirancang untuk “semua orang”, tanpa memperhatikan perbedaan atau keragaman fisik. Lebih buruk lagi, di beberapa industri, seragam dan peralatan dirancang khusus untuk laki-laki, dan perempuan diharapkan menyesuaikan bukannya majikan yang menyediakan peralatan yang memadai. Pakaian pelindung model laki-laki tidak cocok untuk perempuan hanya dengan mengecilkan ukurannya.

Ketika pekerja mengenakan APD yang tidak memadai, APD tidak hanya gagal menjalankan fungsi perlindungannya, tetapi juga menimbulkan bahaya tambahan.

Selain itu, pandangan seksis berlaku dalam hal aturan berpakaian atau seragam. Di beberapa organisasi, perempuan didorong untuk mengenakan pakaian terbuka atau sepatu hak tinggi, misalnya di beberapa pekerjaan ritel atau di layanan makanan. Persyaratan ini tidak hanya bersifat diskriminatif tetapi juga dapat menambah risiko kesehatan dan keselamatan seperti diskriminasi atau pelecehan seksual.

### ► KESEHATAN SEKSUAL DAN REPRODUKSI

Seperti disebutkan sebelumnya, kesehatan seksual dan reproduksi semua pekerja dapat dipengaruhi oleh paparan bahan kimia, aktivitas fisik, dan faktor lainnya, tetapi ada periode tertentu dalam kehidupan pekerja di mana perempuan yang baru melahirkan dipekerjakan membuat mereka sangat rentan terhadap risiko kesehatan tertentu (dan begitu juga dengan anak-anak mereka di masa depan).

13 - Pekerjaan jarak jauh: Tinjauan tentang respons perundingan bersama serikat pekerja. Persatuan global UNI, 2022. [https://uni.globalunion.org/wp-content/uploads/Remote-work\\_WEB\\_FINAL\\_en.pdf](https://uni.globalunion.org/wp-content/uploads/Remote-work_WEB_FINAL_en.pdf)



## ► KEHAMILAN DAN MENYUSUI

Hak seputar perlindungan kehamilan di tempat kerja tercantum dalam tiga konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO), serta banyak perjanjian internasional. Namun, banyak perempuan terus menghadapi ancaman terhadap keamanan ekonomi dan kesehatan mereka karena mereka tidak memiliki akses cuti hamil sebelum dan/atau setelah kelahiran bayi mereka dan/atau diberhentikan atau didiskriminasi di tempat kerja karena hamil dan/atau dianggap berpotensi hamil. Kehamilan dan persalinan merupakan masa-masa yang sangat rentan bagi perempuan pekerja dan keluarganya. Perempuan membutuhkan perlindungan khusus dari kondisi kerja yang dapat membahayakan mereka atau bayi mereka, sama seperti mereka membutuhkan waktu yang cukup untuk melahirkan, memulihkan diri dan menyusui anak mereka<sup>14</sup>.

Menyusui adalah salah satu cara paling efektif untuk memastikan kesehatan dan kelangsungan hidup anak,<sup>15</sup> tetapi sering terganggu oleh pekerjaan dan kurangnya akses untuk istirahat menyusui atau fasilitas di mana ibu dapat memompa dan menyimpan ASI saat bekerja. Ada beberapa tempat kerja yang memiliki kebijakan menyusui atau pengaturan kerja yang fleksibel untuk mendukung ibu menyusui. Hambatan ini mempersulit perempuan untuk melanjutkan karir mereka dengan memaksakan pilihan antara menyusui bayi mereka atau melanjutkan pekerjaan mereka.



**PERLUNYA  
PERSPEKTIF  
GENDER TENTANG  
KESEHATAN &  
KESELAMATAN  
KERJA**

**PANDUAN PRAKTIS  
UNTUK PARA  
DELEGASI**

<sup>14</sup> - *International Labour Standards on Maternity protection (ilo.org)*  
<sup>15</sup> - *Breastfeeding (who.int)*

**Lima elemen kunci untuk perlindungan maternitas di tempat kerja adalah:**

- ▶ Cuti hamil
- ▶ Gaji dan tunjangan kesehatan
- ▶ Perlindungan kesehatan di tempat kerja, termasuk pekerjaan alternatif yang sesuai
- ▶ Perlindungan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan
- ▶ Perangkat, ruang pribadi, dan kebijakan untuk memfasilitasi menyusui di tempat kerja<sup>16</sup>

▶ **MENSTRUASI**

Beberapa kondisi kerja secara khusus mempengaruhi reproduksi perempuan. Siklus menstruasi itu sendiri dapat diperpanjang, diperpendek atau menjadi tidak teratur atau lebih menyakitkan karena paparan cairan pelarut, dingin atau beberapa jenis pekerjaan<sup>17</sup>.

Menstruasi adalah fungsi biologis yang tidak dapat dijadikan alasan untuk mengecualikan siapa pun (perempuan, anak perempuan, penyandang disabilitas, transgender) dari tempat kerja atau menimbulkan rasa malu atau stigma. Hal itu harus disikapi melalui kebijakan yang disusun dengan baik agar tidak menimbulkan prasangka dan pada gilirannya memberikan kesempatan kepada orang yang sedang menstruasi untuk memiliki waktu istirahat atau pekerjaan yang fleksibel bila diperlukan.

Sanitasi dan pencucian yang baik fasilitas di tempat kerja dan akses tak terbatas ke fasilitas istirahat, sangat penting untuk kesehatan, kesejahteraan dan martabat perempuan<sup>18</sup>.

▶ **MENOPAUSE**

Menopause secara tradisional dipandang sebagai hal yang tabu dalam pekerjaan, dianggap sebagai masalah pribadi atau “masalah perempuan” dan seringkali bukan masalah yang dibicarakan secara terbuka atau dipertimbangkan dalam desain tempat kerja dan praktik atau kebijakan kerja.

Ini adalah fungsi biologis yang berkaitan dengan akhir siklus reproduksi dan yang dapat memiliki efek fisik, psikologis, kognitif, dan emosional yang serius bagi mereka yang mengalaminya, bervariasi bagi setiap orang. Gejalanya dapat berkisar dari perubahan fisik seperti hot flushes, keringat malam, penambahan berat badan, rambut menipis, kulit kering, hingga masalah psikologis, seperti perubahan suasana hati dan peningkatan tingkat stres, serta penurunan fungsi kognitif (“kabut otak”), semuanya yang bisa menyebabkan kecemasan parah dan depresi.

<sup>16</sup> - *Maternity Protection Resource Kit. ILO, 2021*

<sup>17</sup> - MESSING, Karen. *Bent out of Shape. 2021, hal. 75*

<sup>18</sup> - <https://www.theguardian.com/business/2004/sep/05/theobserver.observerbusiness>



Memahami bahwa menopause adalah masalah kesehatan kerja yang mempengaruhi banyak perempuan dalam angkatan kerja, menjadikannya masalah penting bagi serikat pekerja. Pengusaha harus disadarkan akan tanggung jawab mereka dan mengadopsi langkah-langkah untuk mendukung pekerja yang sedang mengalami menopause.

Penting juga bahwa perempuan pekerja yang mengalami menopause memiliki seseorang yang dapat mereka ajak bicara.

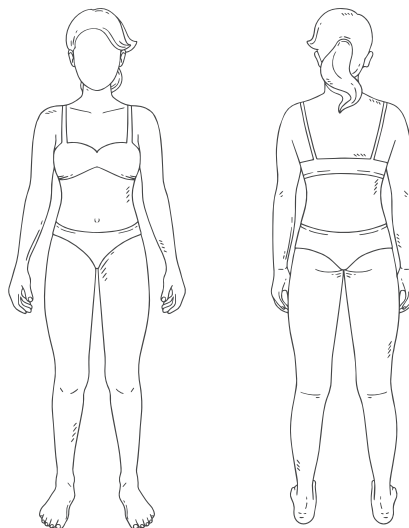
## Kegiatan 3

Dengan menggunakan gambar tubuh manusia (depan dan belakang), peserta diminta menunjukkan dengan titik-titik berwarna tempat nyeri atau gejala yang dialaminya. Contoh: merah untuk gejala fisiologis seperti hot flushes; biru untuk gejala psikologis, seperti stres atau kecemasan.

► Tempatkan dan bandingkan semua gambar peserta untuk mengembangkan pemahaman tentang spektrum pengalaman.

**Adakah tempat di tubuh di mana banyak peserta mencatat rasa sakit atau gejala lainnya?**

- Gejala apa yang paling sering muncul? **Misalnya:** jika banyak titik muncul di daerah leher, apakah karena nyeri, kaku, kehilangan mobilitas, dll.
- Dapatkah peserta menghubungkan antara gejala-gejala dan pekerjaan yang dilakukan, apakah ada polanya? **Misalnya:** postur tertentu, peralatan kerja yang tidak memadai, jenis gerakan tertentu, lingkungan kerja yang buruk, situasi kekerasan, dll.



Jika peserta berasal dari berbagai sektor, mereka dapat dikelompokkan berdasarkan sektor masing-masing.

Sumber ini berguna untuk menyelidiki kondisi kerja dan risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh perwakilan serikat pekerja. Sumber ini juga dapat digunakan di luar lokakarya ad hoc, di pertemuan serikat pekerja, atau kesempatan lain di mana pekerja dapat mengungkapkan persepsi dan keprihatinan mereka.

Anda dapat mengunjungi halaman berikut yang memiliki peta risiko interaktif, sangat berguna untuk mengenali jenis gejala dan kemungkinan penyebabnya: <https://hazards.org/detective/index.htm> #

## Peran serikat pekerja dalam mengintegrasikan perspektif gender ke dalam K3

Salah satu strategi utama untuk memasukkan isu gender ke dalam agendapengusaha adalah dengan berorganisasi. Kita membutuhkan lebih banyak perempuan dalam serikat pekerja dan memberdayakan mereka untuk menduduki posisi kepemimpinan.

**Dalam hal melindungi kesehatan perempuan, perwakilan serikat pekerja dapat menyelidiki, menangani, dan merundingkan masalah perempuan; mereka dapat mendorong lebih banyak perempuan untuk menjadi pemimpin; membuat kampanye kesehatan dan keselamatan yang menargetkan perempuan; mendorong perempuan untuk mengikuti kursus pelatihan; dan memastikan bahwa masalah kesehatan dan keselamatan perempuan diperhitungkan.**

Melibatkan lebih banyak perempuan ke dalam serikat pekerja membawa perbaikan kondisi kerja; upah yang lebih baik; perlindungan lebih dari tindakan sewenang-wenang oleh majikan; lebih banyak perlindungan dari penyalahgunaan, pelecehan, kekerasan dan diskriminasi; lebih banyak kesempatan untuk mengakses pelatihan, tunjangan kesehatan, cuti hamil dan pensiun.

### ▶ APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH SERIKAT PEKERJA YANG BERAFILIASI?

1. Bekerja untuk memastikan bahwa program kesehatan yang memadai disertakan di tempat kerja dan program tersebut menjawab kebutuhan khusus pekerja perempuan.
2. Kampanye melawan diskriminasi berbasis gender dan segala praktik berbahaya yang mungkin ditimbulkannya.
3. Menekan pemerintah nasional, regional dan sub-regional untuk mengadopsi hukum dan konvensi internasional, seperti Konvensi Perlindungan Maternitas atau Konvensi Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja (K190).

4. Memasukkan klausul perundingan bersama yang menuntut dimasukkannya kesehatan kerja sebagai instrumen penting dalam penghapusan kekerasan di tempat kerja dan mempertimbangkan kebutuhan tempat kerja yang beragam.
5. Ambil tindakan pencegahan sejak awal di setiap tingkatan baik untuk kolektif maupun individu dan sertakan pelatihan dan informasi untuk pekerja.
6. Buat komite kesehatan dan keselamatan kerja independen, yang penting untuk pekerjaan yang aman dan yang sepenuhnya melibatkan perempuan untuk memantau kondisi, organisasi dan metode kerja, dan memastikan mereka memperhitungkan kebutuhan biologis dan sosial serta perbedaan antar pekerja.
7. Latih dan dorong perempuan untuk mengetahui hak-hak mereka dan mengatasi masalah kesehatan dengan cepat.
8. Publikasikan metode yang ada untuk melaporkan cedera atau penyakit terkait pekerjaan.
9. Pastikan bahwa pemberi kerja melakukan penilaian risiko yang diperlukan.

#### ► APA YANG BISA DILAKUKAN PEKERJA?

Menerapkan langkah-langkah yang tepat untuk mencegah cedera dan penyakit akibat kerja adalah tanggung jawab pemberi kerja.

Dan sebagai bagian mereka, pekerja memiliki peran dan tugas penting, seperti pelaporan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kecelakaan dalam perjalanan ke tempat kerja dan kejadian berbahaya, serta mendukung pengembangan dan implementasi langkah-langkah pencegahan.

#### Tindakan yang dapat dilakukan pekerja antara lain:

1. Dapatkan informasi dan pelatihan tentang sistem pelaporan di tempat kerja mereka dan hubungi perwakilan serikat mereka.
2. Mengidentifikasi orang-orang kepada siapa mereka harus melaporkan kecelakaan, cedera dan penyakit di tempat kerja, dugaan kasus penyakit akibat kerja, kondisi atau peralatan yang tidak aman, kecelakaan dalam perjalanan ke tempat kerja dan kejadian berbahaya, dll. Orang ini bisa menjadi penyelia langsung atau perwakilan kesehatan dan keselamatan terpilih di tempat kerja yang berserikat.
3. Pahami tugas pelaporan mereka dan biasakan diri mereka dengan formulir apa pun yang diperlukan untuk menandai kondisi, cedera, atau penyakit yang tidak aman, pastikan mereka selalu ada.
4. Jika terjadi kecelakaan, cedera atau penyakit akibat kerja, dugaan kasus penyakit, kecelakaan perjalanan, kondisi tidak aman atau kejadian berbahaya, patuhi persyaratan pelaporan di tempat kerja mereka<sup>19</sup>.

Menjalankan hak mereka untuk menolak pekerjaan yang tidak aman.

Pekerja memiliki hak (dan mungkin diwajibkan oleh undang-undang nasional) untuk melaporkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, kecelakaan perjalanan, kondisi kerja yang tidak aman dan kejadian berbahaya.

Standar ILO, dan undang-undang nasional di banyak negara, melarang pemberi kerja melakukan tindakan pembalasan terhadap pekerja karena melaporkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kejadian berbahaya, kecelakaan perjalanan atau dugaan kasus penyakit akibat kerja.

## REFERENSI

- ▶ Safety & Health for All, ILO Reference Programme: Key Facts and Figures (2016-2020)
- ▶ Reporting, Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases: A brief guide for workers, ILO
- ▶ 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health, ILO
- ▶ Maternity Protection Resource Kit, ILO (2021)
- ▶ Labour migration: new context and governance challenges, ILO (2017)
- ▶ Hazards Magazine: <https://hazards.org/>
- ▶ UNI campaign on women’s health and safety at work: [uni-womens-health.org](http://uni-womens-health.org)
- ▶ Remote work: A review of unions’ collective bargaining response, UNI Global Union (2022)
- ▶ Making women visible in OHS, IUF (2020)
- ▶ Gender equality: a practical guide for delegates, UNI EOD (2022)
- ▶ UNI Equal Opportunities campaign against gender-based violence: [breakingthecircle.org](http://breakingthecircle.org)
- ▶ Amanda Eng 1, Andrea 't Mannelje, Dave McLean, Lis Ellison-Loschmann, Soo Cheng, Neil Pearce. “Gender differences in occupational exposure patterns”, 2011.
- ▶ Hazardous Drug Exposures in Health Care | NIOSH | CDC
- ▶ Musculoskeletal health (who.int)
- ▶ How to be gender-sensitive when tackling MSDs in the workplace | News | Media centre (healthy-workplaces.eu)
- ▶ Human Development Report 2015 | Human Development Reports (undp.org)
- ▶ What is invisible labor? It's real and it hurts. Here's what to know. | Mashable
- ▶ International Labour Standards on Maternity protection (ilo.org)
- ▶ Breastfeeding (who.int)



<http://uni-womens-health.org/>