
KESETARAAN GENDER

PANDUAN PRAKTIS UNTUK DELEGASI



INDEX

03	- Presentasi	15	06 Aktivitas - Masalah
04	- Metodologi	16	- Memikirkan tentang perbedaan, untuk menjadi setara - Pertajam pandangan Anda
05	- Apa yang dimaksud dengan kesetaraan gender? - Masalah terkini	17	- Bagaimana keadaan kita di rumah?
06	- Peran serikat pekerja - Globalisasi dan dampaknya terhadap pasar tenaga kerja	18	07 Aktivitas - Peran dan area
07	01 Aktivitas - Mengetahui untuk bertindak - Pertanyaan panduan	19	- Pekerjaan, upah dan nilai
08	02 Aktivitas - Setelah kami diberitahu, informasikan - Pertanyaan panduan	20	08 Aktivitas - Iklan Berklasifikasi - Pertanyaan panduan
09	- Meninjau sudut pandang - JENIS KELAMIN dan GENDER	21	- Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja - Pelecehan seksual di tempat kerja - Efek - Bagaimana cara bertindak
10	03 Aktivitas - Bagaimana kita melihat satu sama lain? - Pertanyaan panduan 04 Aktivitas - Anda tidak bisa	22	09 Aktivitas - Situasi pelecehan
11	- Mentalitas lembaga-lembaga kita - Diskriminasi	23	- Gender dan kesehatan
12	05 Aktivitas - Diskriminasi institusional? - Benar / Salah	24	10 Aktivitas - Mengubah sikap - Pertanyaan panduan
13	- Perencanaan dengan perspektif gender - Integrasi ini melibatkan - Untuk merencanakan: masalah pilihan	25	- Peraturan tentang ketenagakerjaan dan gender
14	- Langkah-langkah	26	- Sumber informasi dan sumber daya

PRESENTASI

Ketidaksetaraan di antara pria dan wanita dalam berbagai bidang masyarakat adalah kenyataan yang telah diperparah oleh perkembangan ekonomi global.

Peran serikat pekerja dalam hal ini sangat penting untuk meletakkan dasar bagi masyarakat baru yang lebih inklusif dan lebih adil bagi semua penduduknya. Pendidikan dan pelatihan para pelaku sosial merupakan alat penting untuk melaksanakan perubahan ini.

Di halaman-halaman berikut ini, Anda akan menemukan informasi dan kegiatan yang dimaksudkan sebagai bahan untuk kursus pelatihan, pertemuan atau pembahasan dalam serikat pekerja Anda.

Tujuannya bukan untuk menghabiskan topik kesetaraan gender, yang memiliki banyak aspek, tetapi untuk menyediakan alat dasar bagi delegasi untuk merencanakan kegiatan, memperluas informasi yang tersedia bagi mereka. Untuk tujuan ini, di akhir panduan ini, Anda akan menemukan daftar sumber informasi untuk melengkapi panduan ini.

Kami berharap Anda merasa berguna dan semakin banyak dari kita yang bekerja sama untuk membangun dunia yang lebih setara dan adil.

Verónica Fernández Méndez
Kepala Kesetaraan Kesempatan UNI



METODOLOGI

Materi yang disajikan dalam panduan ini dimaksudkan untuk digunakan dalam pertemuan-pertemuan, kursus-kursus dan diskusi-diskusi di dalam serikat pekerja, dan kegiatan-kegiatan yang diusulkan untuk didukung oleh kerja dalam kelompok.

Inilah sebabnya mengapa metodologi yang disertakan di sini dirancang untuk lokakarya daripada konferensi, meskipun informasi yang diberikan dapat digunakan untuk mengadakan lokakarya.

Tujuan lokakarya ini adalah untuk memungkinkan para peserta berbagi pengalaman dan menemukan sikap dan konsep secara mandiri. Jenis pembelajaran seperti ini lebih produktif daripada yang mengikuti seminar atau ceramah, karena apa yang kita pelajari sendiri lebih diingat daripada ketika orang lain memberi tahu kita.

Praktik-praktik ini dirancang untuk dikoordinasikan oleh seseorang yang memperkenalkan topik-topik dan memandu pengembangan kegiatan. Selain itu, orang ini akan bertanggung jawab untuk mencoba bikin semua orang dalam kelompok berpartisipasi secara aktif, mempromosikan pertukaran ide, memandu diskusi, bernegosiasi pada saat ada konflik untuk mencapai konsensus bersama dan membantu semua orang untuk berbicara (ketika bekerja dengan kelompok, penting untuk memahami bahwa ada pemimpin, orang

yang mengganggu orang lain atau mereka yang ingin menjadi fokus perhatian. Ini adalah sesuatu yang harus dimoderasi).

Disarankan untuk mulai dengan perkenalan setiap peserta kepada anggota kelompok lainnya, diikuti oleh koordinator yang akan menjelaskan tujuan kursus dan topik-topik yang akan dibahas. Dianjurkan untuk meninggalkan hasil kegiatan kelompok sehingga dapat digunakan dalam praktik selanjutnya dan melakukan evaluasi di akhir lokakarya.



APA YANG DIMAKSUD DENGAN KESETARAAN GENDER?

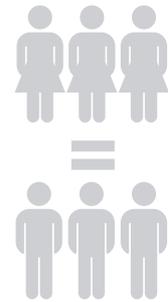
Di UNI Global Union dan Departemen Kesetaraan Kesempatan, kami memahami kesetaraan gender sebagai hak asasi manusia, nilai dan pilar dasar untuk pengembangan masyarakat.

Namun demikian, hal ini tidak hanya berarti bahwa tindakan dan kebijakan kami ditujukan untuk mempromosikan dan meningkatkan kualitas kehidupan wanita, dengan fokus pada masalah spesifik kelompok ini. Kami juga berupaya meninjau dan memodifikasi struktur budaya yang memperkuat perbedaan dan menciptakan sikap diskriminatif dan eksklusif (perspektif gender).

Memasukkan perspektif gender untuk kesetaraan berarti meninjau kembali sudut pandang yang sudah ada, memeriksa kebijakan dan tindakan, mempertimbangkan kemungkinan konsekuensinya pada ketidaksetaraan dan membuat isu-isu perempuan terlihat sehingga mereka dipertimbangkan di semua bidang dan oleh semua aktor dalam masyarakat.

Dengan kata lain, kami mengangkat kesetaraan gender sebagai masalah yang melintasi semua tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan masyarakat kita.

“Kesetaraan gender menetapkan perlakuan yang sama, pendidikan, kesehatan, kesempatan; serta akses dan kondisi kerja yang lebih baik bagi laki-laki dan perempuan.”



Masalah terkini

Terlepas dari kemajuan yang dicapai dalam beberapa dekade terakhir, ketidaksetaraan yang serius antara pria dan wanita masih terus ada di banyak bidang kehidupan sosial:

Wanita mewakili 70% kaum miskin di dunia dan hanya memiliki 1% kekayaan dunia. Dua pertiga dari penduduk dunia yang buta huruf adalah perempuan. Lebih sulit bagi mereka untuk bersekolah dan menyelesaikan sekolah.

Rata-rata, seorang wanita memperoleh 75% dari gaji yang diperoleh pria dalam pekerjaan yang sama.

Perempuan menyumbang 50% dari kasus AIDS di seluruh dunia, dengan 58% di Afrika. Seorang wanita empat kali lebih mungkin terinfeksi oleh pria daripada pria yang terinfeksi oleh wanita.

Wanita dan perempuan adalah korban utama kekerasan fisik dan seksual. Pelakunya biasanya adalah orang yang mereka kenal. Perempuan juga merupakan korban utama pelecehan moral dan seksual di tempat kerja.

Sumber: UN Women <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
Amnesty International <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/womens-rights/>

PERAN SERIKAT PEKERJA



Serikat pekerja saat ini menghadapi dunia yang terus berubah. Organisasi kerja telah mengalami perubahan substansial di seluruh dunia, sebagai akibat dari globalisasi ekonomi. Dalam kerangka kerja ini, perempuan telah meningkatkan partisipasi mereka di pasar tenaga kerja, tetapi dengan cara yang genting.

Serikat pekerja harus siap menghadapi skenario ini dan menyesuaikan kebijakan dan tindakan mereka dengan perubahan yang telah terjadi dan yang akan datang. Jika tidak, efektivitas dari setiap kegiatan organisasi dan penyatuan akan berkurang, begitu juga dengan tanggapan terhadap masalah yang harus dihadapi pekerja di seluruh dunia saat ini.

Globalisasi dan dampaknya terhadap pasar tenaga kerja

<p>REVOLUSI TEKNOLOGI (KEMAJUAN DALAM KOMUNIKASI, INFORMASI DAN TRANSPORTASI)</p> <ul style="list-style-type: none"> -PEMBUKAAN PERDAGANGAN INTERNASIONAL -JARINGAN PERDAGANGAN GLOBAL <p></p> <p>MODIFIKASI ORGANISASI KERJA</p> <ul style="list-style-type: none"> -DESENTRALISASI DAN FLEKSIBILITAS <p></p> <p>TUGAS KHUSUS</p> <ul style="list-style-type: none"> -OUTSOURCING DAN SUBKONTRAK - PENINGKATAN PEKERJAAN SEMENTARA -KERJA KASUAL <p> Mencari pendapatan di negara-negara dengan tenaga kerja berbiaya rendah</p>	<p>LEBIH BANYAK TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM INFORMAL, PART-TIME, DLL.</p> <ul style="list-style-type: none"> -LEBIH BANYAK PEKERJA MIGRAN <p> DISTRIBUSI TANGGUNG JAWAB RUMAH TANGGA YANG TIDAK MERATA MENINGKATKAN BEBAN KERJA PEREMPUAN DUA KALI LIPAT</p> <p> PEREMPUAN MEMILIKI TINGKAT PENDIDIKAN YANG LEBIH RENDAH DAN KARENA ITU KECIL KEMUNGKINANNYA UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN YANG LAYAK</p> <p> KESENJANGAN UPAH ANTARA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN YANG MENYEBABKAN PENSIUN YANG LEBIH RENDAH BAGI PEREMPUAN, KURANG INISIATIF ORGANISASI</p> <p></p> <p> BAGI PEREMPUAN UNTUK BERGABUNG DENGAN SERIKAT PEKERJA</p> <ul style="list-style-type: none"> -PENDAFTARAN YANG LEBIH RENDAH <p> KEBUTUHAN UNTUK DITINDAKAN</p>
---	--

1 Aktivitas Mengetahui untuk bertindak

Kumpulkan informasi tentang situasi di sektor Anda. Sertakan pekerja informal. Buatlah daftar masalah yang ditemukan, buatlah katalog berdasarkan jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan. Tuliskan pada kartunya.

DALAM KELOMPOK

Buatlah daftar tindakan perekrutan dan tindakan yang dilakukan oleh serikat pekerja Anda, dibedakan dalam jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan.

Tuliskan pada kartunya.

Tempatkan kedua daftar tersebut di tempat yang terlihat (poster, papan tulis, dll.), dalam dua kolom dan cobalah untuk menghubungkan masalah dengan tindakan.

Analisis dan diskusikan dengan kelompok kerja Anda, perubahan apa saja yang diperlukan untuk menanggapi semua masalah dan audiens yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya.

Melaporkan temuan-temuan penelitian ini untuk dijadikan bahan pengembangan kebijakan organisasi dan rekrutmen yang lebih efektif.

(Kedua daftar tersebut bisa ditinggalkan di papan tulis atau di samping ruangan dan digunakan untuk pekerjaan atau diskusi lain).

Pertanyaan panduan:

Jenis pekerjaan apa yang dilakukan oleh anggota organisasi saya saat ini dan calon anggota organisasi saya? Apakah pekerjaan itu formal, informal, outsourcing, multinasional?

Masalah apa yang dihadapi para pekerja ini?

Apakah sama untuk pria, wanita dan remaja?

Kegiatan apa yang dilakukan serikat pekerja saya untuk mengorganisir anggota?

Apakah sama untuk pria, wanita, pemuda, pekerja informal?

Apakah Anda melakukan kampanye perekrutan?

Kepada siapa tindakan-tindakan ini ditujukan?



2

Aktivitas

Setelah kami diberitahu, informasikan

Salah satu kendala terbesar untuk berafiliasi dan partisipasi aktif pekerja dalam serikat pekerja adalah kurangnya informasi yang diberikan oleh serikat pekerja.

Berdasarkan pengalaman yang dibagikan oleh para peserta selama lokakarya, diskusikan metode-metode yang digunakan oleh serikat pekerja Anda untuk meningkatkan partisipasi dan meningkatkan afiliasi. Dengan data yang telah Anda kumpulkan, kerjakan pengembangan rencana atau kampanye pengorganisasian.

Pertanyaan panduan:

Apakah pekerja tahu tentang manfaat berserikat?

Metode apa yang digunakan organisasi saya untuk memastikan pekerja mengetahui tentang mereka? (kampanye, pertemuan, media sosial, dll.)

Apakah informasi ini menjangkau semua pekerja atau hanya kelompok kecil?

Apakah ini termasuk para pekerja yang bekerja di sektor informal, migran, perempuan dan pemuda?

Apakah informasinya jelas dan lengkap?

Apakah ini menanggapi masalah pekerja yang nyata atau terlalu umum?

Metode alternatif apa yang bisa digunakan?

Apa kendala utama yang dihadapi pekerja untuk berpartisipasi aktif?

Bisakah serikat pekerja saya memodifikasi situasi ini?

Meninjau sudut pandang

Tantangan utama untuk mencapai kesetaraan gender adalah modifikasi pola budaya tertentu. Gagasan yang kita pelajari sepanjang hidup kita tentang apa artinya menjadi seorang wanita atau pria bervariasi dalam setiap masyarakat, dan menanggapi struktur budaya yang mengakar kuat yang mendefinisikan hubungan kekuasaan.

Struktur-struktur yang sama mempengaruhi kita untuk bertindak dan memahami dunia secara berbeda. Dan struktur-struktur ini, sebagian besar waktu, adalah dasar untuk diskriminasi dan pengucilan. Gagasan-gagasan ini memberikan peran kepada setiap orang dan jenis sikap tertentu terhadap kehidupan, yang disajikan kepada kita sebagai "alamiah".

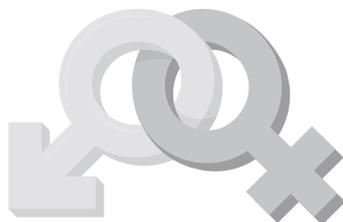
Dengan demikian, pria didefinisikan sejak masa kanak-kanak sebagai kuat, mandiri, tidak demonstratif, dan aktif. Kemudian di masa dewasa, mereka menjadi bertanggung jawab untuk menyediakan uang, untuk menjadi sukses di luar keluarga, dll. Wanita, di sisi lain, didefinisikan oleh kepekaan mereka, bakat alami mereka untuk menjadi ibu, kapasitas mereka untuk menahan diri, dan oleh karena itu peran sosial mereka diturunkan ke keluarga, pengasuhan anak, dll.

Kedua gagasan tersebut dikonstruksi dan memiliki efek pada semua bidang kehidupan, mengkondisikan tindakan dan keinginan baik pria maupun wanita (misalnya, pria yang tidak bisa menjadi penyedia merasa seperti gagal, menjadi ibu dipandang sebagai tugas wanita, pekerjaan tertentu dipahami hanya untuk wanita atau hanya untuk pria).

Memahami bahwa definisi kita tentang dunia bukanlah "normal" atau "alamiah" tetapi merupakan jaringan konsepsi yang dibangun secara sosial adalah langkah pertama untuk berubah. Meninjau kembali cara-cara yang sudah mapan dalam mendefinisikan peran dan hubungan dalam organisasi kita merupakan hal yang mendasar untuk menyertakan perspektif gender.

JENIS KELAMIN dan GENDER

Konsep jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis antara pria dan wanita, sedangkan gender adalah konsep sosial; sebuah konstruksi yang bervariasi dalam setiap masyarakat, budaya dan momen sejarah, mendefinisikan peran, cara menjadi dan tempat kita di dunia. Hal ini juga membentuk keterampilan dan sikap kita, mendefinisikan identitas sosial setiap orang dan menjadikannya anggota masyarakat tersebut.



3 Aktivitas **Bagaimana kita melihat satu sama lain?**

Pisahkan kelompok kerja menjadi laki-laki dan perempuan. Masing-masing kelompok harus mendiskusikan dan menyusun daftar karakteristik apa yang secara umum dipahami sebagai seorang perempuan atau laki-laki dalam masyarakat mereka (tidak lebih dari 10).

Salah satu anggota dari setiap kelompok akan membacakan daftar tersebut kepada yang lain dan kemudian daftar bersama akan dibuat. Daftar ini bisa disimpan di tempat yang mudah terlihat untuk digunakan oleh para peserta dalam kegiatan lainnya.

Pertanyaan pemandu:

Kepribadian atau sikap seperti apa yang harus dimiliki seorang pria agar dihormati?

Dan untuk wanita?

Apakah ada aktivitas yang dianggap spesifik gender? Yang mana?

Apakah ada ungkapan atau bentuk bahasa yang merendahkan peran wanita?

Dan bagaimana dengan pria?

4 Aktivitas **Anda tidak bisa**

Berdasarkan definisi karakteristik yang diterima secara sosial untuk setiap jenis kelamin, tuliskan pada flip chart atau papan tulis sebuah kolom yang diberi judul "Anda tidak bisa karena Anda seorang wanita" dan kolom lainnya dengan "Anda tidak bisa karena Anda seorang pria."

Setiap peserta akan memposting satu pengalaman dari masa kanak-kanak mereka dan satu dari kehidupan dewasa mereka di mana mereka dipaksa untuk berhenti melakukan sesuatu karena gender mereka.

Kemudian kita akan membahas perubahan yang telah terjadi dari waktu ke waktu dan peran keluarga, sekolah, dan institusi dalam definisi masing-masing gender.

MENTALITAS LEMBAGA-LEMBAGA KITA

Dengan cara yang sama seperti nilai-nilai budaya yang dipelajari sejak masa kanak-kanak dan membentuk sikap kita terhadap kehidupan, organisasi dan institusi, (baik bisnis, negara atau serikat pekerja), juga memiliki seperangkat nilai dan gagasan tertentu dan berakar dalam yang mempengaruhi tindakan mereka dan bagaimana mereka beroperasi.

Kita bisa katakan seperti itu, karena hubungan sosial disusun oleh aturan dan kontrak, organisasi adalah masyarakat berskala kecil, dengan ide dan peran mereka sendiri yang ditugaskan untuk setiap anggota.

Gagasan-gagasan budaya yang ada dalam masyarakat cenderung direproduksi, seperti yang lainnya, di dalam organisasi. Namun demikian, adalah mungkin untuk memodifikasinya.

Serikat pekerja lahir sebagai masyarakat laki-laki dan sering kali memperkuat nilai-nilai maskulin dalam struktur mereka, bahkan dalam kasus-kasus di mana mayoritas anggotanya adalah perempuan.

Dalam kasus-kasus ini, terjadi pengucilan, kurangnya partisipasi dan diskriminasi, dan hal ini merusak tindakan yang mungkin dilakukan untuk mencapai kesetaraan gender.

Diskriminasi

Sebagai sebuah konstruksi sosial, pengertian gender itu menyebar dan berubah-ubah sesuai dengan masyarakat dan momen sejarah. Oleh karena itu, sikap diskriminatif juga berbeda.

Diskriminasi berbasis gender didasarkan pada penilaian positif satu gender atas gender lainnya, dan oleh karena itu, hal ini mempromosikan hubungan kekuasaan tertentu.

Diskriminasi langsung terjadi ketika perempuan dicegah untuk menikmati hak, kebebasan atau manfaat sosial karena mereka adalah perempuan. Diskriminasi tidak langsung, yang jauh lebih halus, adalah ketika, meskipun ada aturan yang sama untuk kedua jenis kelamin, struktur budaya dan praktik sosial yang berakar secara historis mencegah mereka untuk benar-benar menikmati kesetaraan. Jenis diskriminasi ini juga disebut institusional.

Begitu kita memahami bahwa gender adalah gagasan yang dikonstruksi secara sosial dan kita meninjau secara kritis konsep-konsep ini dan faktor-faktor pengkondisian penting yang mereka pengaruhi, kita dapat mengintegrasikan perspektif yang berbeda ke dalam semua tindakan dan kebijakan organisasi kita, yaitu perspektif gender yang menganjurkan kesetaraan.



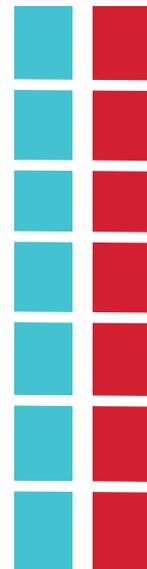
5 Aktivitas Diskriminasi institusional?

Bagikan daftar pernyataan berikut ini kepada anggota kelompok. Setelah soal-soal tersebut sudah dibalas, diskusikan setiap pernyataan dengan peserta lainnya, jelaskan penyebab dan konsekuensi diskriminasi gender.

Laporkan kesimpulan diskusi dan perubahan yang harus dilakukan dalam struktur organisasi untuk mempromosikan kesetaraan gender.

Benar / Salah

1. Masalah gender merupakan prioritas bagi organisasi.
2. Tim negosiasi terdiri dari pria dan wanita.
3. Wanita tidak boleh mencalonkan diri untuk pemilihan jabatan tinggi.
4. Aturan pemilihan memfasilitasi akses semua anggota ke posisi hierarkis.
5. Ada kuota minimum untuk partisipasi perempuan dalam komite atau badan pembuat keputusan.
6. Undang-undang menetapkan aturan yang mendorong masuknya perempuan dalam struktur kelembagaan, tetapi ini tidak dipatuhi.
7. Ada kursus pelatihan tentang isu-isu gender untuk semua pemimpin, baik pria maupun wanita.



PERENCANAAN DENGAN PERSPEKTIF GENDER

Integrasi ini melibatkan:

Menetapkan strategi untuk mencapai kesetaraan di semua bidang dan bidang sosial.

Untuk memahami bahwa kepedulian terhadap kesetaraan gender bukanlah masalah "perempuan" tetapi masalah masyarakat secara keseluruhan yang mempengaruhi perkembangannya.

Menganalisis struktur organisasi sendiri untuk menghilangkan hambatan terhadap kesetaraan.

Melatih para pemimpin, pria dan wanita, mengenai masalah gender untuk menjadi pelatih.

Menginformasikan dan menyadarkan para pelaku sosial lainnya.

Membentuk komite dan jaringan perempuan untuk membuat isu-isu mereka sendiri terlihat.

UNTUK MERENCANAKAN: MASALAH PILIHAN

Perencanaan adalah proses strategis di mana tindakan tertentu diambil untuk memecahkan masalah atau mengubah situasi dengan cara tertentu yang diinginkan. Proses ini harus dievaluasi secara permanen untuk memperbaiki arah atau memperkuat tindakan. Proses ini bersifat sirkuler, karena dari evaluasi hasil setiap tindakan, masalah tambahan akan muncul dan oleh karena itu lebih banyak tindakan yang harus diambil. Proses ini juga sangat partisipatif, karena memerlukan kolaborasi dan sudut pandang dari semua pelaku yang terlibat, baik yang merencanakan maupun yang mendapatkan manfaat darinya.

Mengintegrasikan perspektif gender ke dalam perencanaan tindakan-tindakan kelembagaan tidak berarti menyusun seperangkat aturan yang sama untuk semua orang, karena jenis strategi ini sering kali dihindari oleh sikap yang tertanam secara budaya dan menjadi huruf mati: kesetaraan yang murni formal, juga tidak berguna untuk mengimpor resep-resep yang diekstrak dari masyarakat lain, karena gender adalah gagasan yang dikonstruksi dan oleh karena itu, dalam setiap budaya, pengkondisian gender akan bersifat khusus.

Perencanaan dengan perspektif gender berarti mengembangkan tindakan strategis sesuai dengan kebutuhan dan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, setiap masyarakat dan organisasi akan menemukan masalah yang berbeda untuk dihadapi pada kedua kelompok tersebut.

Tujuan dari tindakan ini adalah mengubah hubungan sosial dari waktu ke waktu di antara kedua jenis kelamin, menempatkan mereka pada pijakan yang sama.

Langkah-langkah

Analisis dan definisi masalah merupakan hal dasar bagi proses dan merupakan langkah pertama. Kita harus mengetahui secara mendalam apa yang perlu kita ubah, mendefinisikan secara tepat masalah yang ada.

Pada tahap ini kita harus ingat bahwa mendefinisikan masalah juga merupakan masalah penilaian dan menyiratkan jenis solusi tertentu. Misalnya, memahami bahwa rendahnya partisipasi perempuan dalam serikat pekerja adalah kurangnya kesempatan menurut undang-undang, berarti kita perlu bertindak dengan cara tertentu. Jika situasi ini muncul karena kurangnya minat, kita perlu memilih cara lain.

Setelah masalah ditetapkan, rencana tindakan akan disusun dengan tujuan yang ingin dicapai dan kegiatan yang akan dilakukan, dengan mempertimbangkan kelayakannya dari segi waktu dan sumber daya. Rencana tindakan ini akan dievaluasi terus-menerus selama pengembangannya.

Tahap akhir akan terdiri atas evaluasi hasil yang diperoleh dengan maksud untuk merencanakan kembali.



6

Aktivitas

Masalah

Bagilah kelompok kerja menjadi tiga dan bagikan kasus berikut ini. Setiap kelompok harus menulis pada selembar kertas definisi masalah yang menurut mereka perlu dipecahkan dan tiga kegiatan untuk menyelesaikannya.

Kemudian, salah satu anggota dari setiap kelompok akan membacakan definisi dan aktivitasnya kepada anggota kelompok lainnya.

"Serikat pekerja x mewakili 5.000 pekerja laki-laki dan perempuan di industri tekstil di satu kota. Enam puluh lima persen anggotanya adalah perempuan berusia 25 tahun ke atas yang bekerja penuh waktu.

Untuk meningkatkan partisipasi para anggotanya, terutama anggota perempuan, diputuskan untuk mengadakan empat pertemuan di markas besar organisasi, satu setiap dua minggu. Di sana, masalah-masalah para pekerja akan dibahas dan aksi-aksi baru akan direncanakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Pada awal bulan, sebuah poster yang memuat tanggal dan waktu keempat pertemuan tersebut ditempelkan di papan pengumuman di semua perusahaan yang memiliki anggota serikat pekerja.

Dua bulan kemudian, ditemukan bahwa jumlah rata-rata peserta yang hadir adalah 100 peserta per pertemuan. Kurang dari 10% adalah wanita. Sebagian besar peserta adalah pria di posisi senior dan penyelia.

Serikat pekerja menantikan kelanjutan pertemuan ini."



Memikirkan tentang perbedaan, untuk menjadi setara

Memperkenalkan perspektif gender dalam organisasi kita memerlukan pandangan yang lebih kritis terhadap diri kita sendiri dan aturan-aturan yang memandu kita. Untuk mengubah persepsi kita, kita perlu meninjau kembali konsepsi kita sendiri serta konsepsi-konsepsi yang telah dilembagakan. Hal ini memerlukan kerja dan upaya dari semua pelaku yang terlibat.

Untuk melakukan tindakan strategis untuk kesetaraan gender, kita harus menganalisis dunia sosial kita dan menemukan masalah yang perlu dipecahkan. Ini bukan hanya masalah menghilangkan sikap diskriminatif, yang lebih terlihat, tetapi juga menggali ketidaksetaraan yang paling mengakar. Ini sering kali merupakan hal yang paling luput dari kita.

Pertajam pandangan Anda

Setiap masyarakat dan budaya mendefinisikan apa artinya menjadi seorang pria dan apa artinya menjadi seorang wanita, memberikan setiap gender serangkaian sikap, peran, dan karakteristik yang diterima oleh masyarakat atau budaya tersebut. Norma-norma ini tidak tertulis secara formal, tetapi dalam cara kita bertindak di dunia. Oleh karena itu, secara tidak sadar kita memahami sikap-sikap ini sebagai "normal".

Memahami secara sadar norma-norma yang mengatur kita dan menganalisisnya sebagai konstruksi sosial memungkinkan untuk mengubahnya. Perbedaan bukanlah hal yang negatif, setiap individu berbeda dari yang lain. Kita harus mencari perbedaan-perbedaan yang mengunggulkan dan merendahkan, serta perbedaan-perbedaan yang mendiskriminasi dan menyebabkan ketidaksetaraan.

Di antara pertanyaan-pertanyaan lain, kita harus mempertimbangkan hal-hal berikut ini:

Penilaian: Apakah pria dan wanita sama-sama dihargai dalam pekerjaan dan bidang representasi, atau apakah pekerjaan dan pendapat mereka dihargai secara berbeda? Yang satu lebih dari yang lain?

Penghargaan: Apakah pekerjaan yang dilakukan oleh kedua gender sama-sama dihargai?

Sumber daya: Apakah perempuan dan laki-laki memiliki sumber daya yang sama untuk mengembangkan keterampilan mereka? (Sumber daya adalah uang, waktu, pelatihan).

Hak-hak: apakah mereka memiliki hak dan kebebasan yang sama, dan apakah hak-hak dan kebebasan ini dapat dilaksanakan atau hanya bersifat formal?

Bidang-bidang tindakan: Dapatkah setiap orang berpartisipasi dalam bidang apa pun atau adakah bidang-bidang yang secara sosial diperuntukkan bagi wanita dan yang lainnya untuk pria?

Bagaimana keadaan kita di rumah?

Terlepas dari perubahan yang telah terjadi dalam beberapa dekade terakhir dan kemajuan yang dibuat sehubungan dengan situasi wanita, tanggung jawab untuk pekerjaan keluarga (pekerjaan rumah tangga, perawatan anak-anak dan orang tua) terus ditugaskan kepada wanita saja, sebagai bidang tindakan yang alami. Meningkatnya perempuan dalam dunia kerja berarti bahwa sekarang perempuan melakukan dua kali dan kadang-kadang tiga kali lebih banyak daripada laki-laki.

Pekerjaan rumah tangga, yang tidak dibayar dan direndahkan di banyak masyarakat, memengaruhi akses perempuan ke pekerjaan yang dibayar. Pria, yang secara sosial didefinisikan sebagai penyedia, mengambil bagian yang sangat kecil dari tugas-tugas ini.

Akibatnya, wanita lebih cenderung mencari pekerjaan paruh waktu, informal, atau rumahan dengan tuntutan yang lebih sedikit, karena mereka harus membagi waktu antara pekerjaan yang dibayar dan tidak dibayar.

Di sisi lain, pria memiliki lebih banyak peluang untuk berkembang secara profesional, karena mereka tidak membagi waktu dengan tanggung jawab domestik. Namun, peran sosial mereka mendorong mereka untuk bekerja lebih lama, bekerja dengan shift ganda, atau bekerja beberapa pekerjaan untuk mendapatkan lebih banyak uang.

Kondisi tertentu dari ekonomi saat ini telah memperburuk jenis ketidaksetaraan ini. Di banyak negara, pria telah terdegradasi menjadi pengangguran dan wanita adalah satu-satunya pencari nafkah, yang mengakibatkan rasa kegagalan untuk nilai maskulin bahwa pria "harus" menyediakan untuk keluarga.

Di sisi lain, seiring dengan meningkatnya tenaga kerja migran, jutaan keluarga telah terpotong-potong.

Isu-isu tersebut harus dipertimbangkan oleh serikat pekerja dan negara bagian ketika bernegosiasi dengan pengusaha. Waktu cuti, cuti melahirkan dan cuti ayah, pengaturan pengasuhan anak dan jadwal yang lebih fleksibel akan membantu menyeimbangkan tugas keduanya, mengurangi tekanan yang dialami oleh pria dan wanita.



7

Aktivitas

Peran dan area

Pisahkan kelompok-kelompok yang ada di dalam kelompok. Dua kelompok akan bekerja dengan Kartu A dan dua kelompok dengan Kartu B.

Setiap kelompok harus mewakili situasi yang digambarkan pada kartu, yang satu dengan cara yang mereka pikirkan akan "biasanya" terjadi dan yang lain akan mewakili situasi yang sama tetapi mereka akan memiliki "sikap" tertentu terhadap peran gender agar memiliki lebih banyak kesetaraan.

Selanjutnya, salah satu anggota dari setiap kelompok akan membacakan definisi dan kegiatan kepada anggota kelompok lainnya. Setelah selesai, diskusi akan dibuka.

A

Ini adalah waktu makan malam. Baik pria maupun wanita telah pulang dari kerja (atau Anda dapat memilih agar yang satu bekerja dan yang lainnya tidak). Anak-anak mereka pulang dari sekolah .

Apa yang dilakukan oleh semua orang pada saat itu?

Tugas-tugas apa yang diberikan kepada setiap orang? Bagaimana tugas-tugas ini didistribusikan?

Bagaimana reaksi anggota keluarga ketika mereka diberi tugas? Apakah mereka memenuhinya?

B.

Ini hari Natal. Seorang pria dan seorang wanita sedang memilih hadiah untuk anak-anak di rumah.

Mainan apa yang mereka pilih untuk masing-masing mainan? Mereka bertanya kepada pramuniaga toko dan pembeli lain tentang pendapat mereka. Apa tanggapan mereka?

Bagaimana mereka memutuskan berapa banyak uang yang harus dibelanjakan?

Pekerjaan, upah dan nilai

Hierarki dan ketidaksetaraan gender mudah terlihat di pasar tenaga kerja. Perbedaan sumber daya dan penugasan peran yang telah ditetapkan sebelumnya mengkondisikan kemungkinan bagi perempuan untuk memilih pekerjaan yang bermartabat dan bergaji tinggi. Dengan cara ini, pria diberi pekerjaan yang "kasar" atau "kotor". Namun, kesewenang-wenangan pernyataan ini ditunjukkan dalam industri makanan, di mana wanita, yang merupakan mayoritas, melakukan pekerjaan berat. Sebaliknya, pria dipekerjakan dalam pekerjaan berbahaya, sehingga memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi daripada wanita. Dengan menetapkan peran gender pada bidang yang berbeda berarti banyak wanita terus bekerja di bidang pertanian dan bisnis keluarga tanpa dibayar karena tugas-tugas ini merupakan bagian dari ranah pribadi atau keluarga. Pekerjaan untuk pekerja migran perempuan terkonsentrasi di sektor-sektor yang paling tidak diatur, membuat mereka lebih terpapar pada eksploitasi dan perlakuan yang tidak setara (misalnya, pekerja layanan rumah tangga). Perempuan mewakili sebagian besar pekerja dalam pekerjaan informal, yang ditandai dengan kurangnya perlindungan hukum dan upah rendah. Para wanita yang mencapai posisi yang lebih tinggi terus mendapatkan penghasilan yang lebih rendah daripada rekan-rekan pria mereka. Karena perbedaan dalam pelatihan, wanita tidak dapat mengakses pekerjaan khusus yang bergaji lebih baik dengan kemungkinan kemajuan profesional yang lebih besar. Akhirnya, devaluasi pekerjaan yang dianggap feminin, termasuk pekerjaan rumah tangga, harus disoroti.

SERIKAT PEKERJA HARUS BEKERJA DI BEBERAPA BIDANG UNTUK MENYEIMBANGKAN KESENJANGAN INI:

- **Mengorganisir:** lebih banyak pekerja yang terorganisir untuk dapat bernegosiasi dengan pengusaha.
- **Pelatihan:** melatih dan mendidik para pemimpin dan pekerja tentang manfaat serikat pekerja dan isu-isu gender dengan tujuan memiliki pengarusutamaan gender yang sebenarnya dalam serikat pekerja.
- **Mendorong dan membentuk komite-komite perempuan:** tidak ada yang lebih siap untuk mengetahui tentang isu-isu perempuan selain perempuan itu sendiri. Hal ini juga berlaku untuk kaum muda.
- **Modifikasi undang-undang:** jika perlu, tetapkan kuota atau posisi khusus untuk perempuan dalam badan-badan pengambil keputusan untuk meningkatkan kesetaraan gender dan menyediakan pengarusutamaan gender.
- **Sertakan klausul maternitas dan paternitas dalam negosiasi:** ini akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab di rumah.
- **Memantau peluang yang sama dalam akses ke dunia kerja:** wawancara dan metode perekrutan pekerja sering kali mengandung prakonsepsi yang membatasi akses perempuan ke dunia kerja. Hal yang sama berlaku untuk promosi. Praktik yang setara dan transparan harus dituntut.
- **Mempromosikan kesetaraan gender dalam semua negosiasi:** mempromosikan penyusunan dan pencantuman klausul yang tidak hanya mempromosikan kesetaraan gender tetapi juga menciptakan kondisi untuk kesetaraan, serta mendukung penyertaan perempuan dalam dunia kerja dengan menegosiasikan cuti, izin, penjadwalan, fasilitas, dll.

8 Aktivitas Iklan Berklasifikasi

Bawalah iklan baris lokal atau regional ke lokakarya. Bagikan iklan-iklan tersebut di antara para anggota kelompok, yang harus membacanya dengan seksama. Setiap anggota harus menemukan satu situasi yang menarik perhatiannya. Buka diskusi tentang perbedaan pekerjaan yang ditawarkan, nilai yang diberikan kepada mereka menurut jenis kelamin, dll.

Pertanyaan pemandu:

- Jenis pekerjaan apa yang ditawarkan secara eksklusif kepada wanita? Yang mana untuk pria?
- Apakah ada perbedaan dalam persyaratan?
- Apa hubungannya persyaratan ini dengan (pelatihan, usia, status perkawinan, penampilan fisik)?
- Apakah ada persyaratan yang hanya muncul dalam pekerjaan wanita?



Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja

Hierarki antara gender, yang dibangun secara sosial dan kultural, menopang hubungan kekuasaan tertentu. Setiap hubungan kekuasaan secara definisi bersifat asimetris, yaitu, salah satu subjek dari hubungan tersebut memiliki kekuasaan dan yang lainnya tidak. Ketika kita berbicara tentang kekuasaan, kita mendefinisikan kemungkinan atau potensi (untuk dapat melakukan, untuk dapat mengatakan, untuk dapat berhenti melakukan) tetapi juga mandat (untuk memerintah dan mematuhi).

Umumnya, laki-laki secara sosial lebih dihargai daripada perempuan. Situasi asimetri ini hadir di banyak bidang kehidupan sosial dan dapat menyebabkan kekerasan, baik fisik, verbal maupun psikologis.

Pelecehan seksual adalah jenis kekerasan yang melalui demonstrasi kekuasaan mengintimidasi, mempermalukan, dan memengaruhi martabat orang lain. Hubungan kekuasaan yang berkelanjutan secara sosial antara gender diperkuat oleh kekuasaan dan hubungan hierarkis yang ada antara atasan dan bawahan. Dikarenakan alasan ini, wanita merupakan mayoritas korban pelecehan seksual dan tempat kerja adalah salah satu tempat di mana pelecehan seksual muncul.

Pelecehan seksual di tempat kerja

Ini adalah perilaku yang tidak diinginkan yang bersifat seksual yang dianggap korban sebagai syarat untuk mempertahankan pekerjaan mereka atau yang menciptakan lingkungan kerja yang bermusuhan, mengintimidasi, dan memalukan.

Hal ini dapat mencakup kontak fisik, rayuan seksual, komentar dan lelucon seksual, menampilkan materi pornografi, atau komentar yang tidak diinginkan dan tidak dikehendaki tentang penampilan seseorang.

Efek

Korban pelecehan seksual menderita kekerasan psikologis dan dalam beberapa kasus kekerasan fisik. Situasi penghinaan ini menyebabkan berbagai gejala yang mengubah kesehatan fisik dan emosional mereka.

Contohnya: perasaan tidak aman, kecemasan, kesedihan, jijik, kerentanan, kemarahan dan impotensi, stres fisik dan emosional, kontraksi otot, masalah pencernaan, sakit kepala, mudah tersinggung, insomnia, kecemasan dan depresi.

Bagaimana cara bertindak

Banyak negara telah membuat undang-undang dalam hal ini. Namun, salah satu hambatan terbesar dalam situasi ini adalah ketakutan korban untuk mengadukan pelaku karena takut kehilangan pekerjaan, takut tidak disukai, mengingat sering kali pelaku pelecehan memiliki kekuatan untuk memecat mereka dan memfitnah mereka.

Oleh karena itu, serikat pekerja harus memperhatikan kondisi kerja para pekerja, menawarkan mereka alat untuk merasa didukung untuk mengancam dan menghukum pelaku dalam situasi seperti ini. Memberikan pelatihan dan informasi mengenai hal ini akan sangat berguna.

9 Aktivitas Situasi pelecehan

Bagikan kepada kelompok situasi pelecehan yang Anda ketahui dari pengalaman.

Diskusikan dan rencanakan tindakan-tindakan di masa depan yang dapat dilakukan serikat pekerja untuk mengatasi masalah pelecehan seksual.

note



Gender dan kesehatan

Pengertian kesehatan, seperti banyak makna sosial lainnya, adalah sebuah konstruksi yang telah berubah dari waktu ke waktu. Kesehatan dapat didefinisikan secara negatif, sebagai tidak adanya penyakit, atau secara positif. Dengan demikian, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikannya sebagai "kesejahteraan fisik, sosial dan mental yang lengkap". Konsep kesehatan ini tidak hanya menekankan sumber daya fisik yang dapat dicapai manusia, tetapi juga sumber daya sosial dan pribadi.

Peran gender yang dikonstruksi secara sosial melintasi konsep kesehatan karena mereka mengkondisikan cara hidup pria dan wanita, yang dipengaruhi olehnya dalam kesejahteraan fisik, emosional dan sosial mereka.

Dalam kasus pria, definisi peran sosial mereka sebagai penyedia telah menyebabkan banyak pria melihat keseimbangan fisik dan mental mereka terganggu ketika mereka tidak dapat memenuhi peran ini (misalnya, karena kurangnya lapangan kerja atau merasa tergeser oleh wanita secara ekonomi atau sosial). Selain itu, gagasan bahwa mereka harus melakukan pekerjaan yang sulit atau berisiko meningkatkan insiden kecelakaan kerja.

Dalam kasus wanita, kesehatan reproduksi mereka, kehamilan dan penularan penyakit menular seksual seperti HIV/AIDS menjadi faktor perhatian.

Dominasi pria adalah faktor penting dalam hal perilaku seksual. Konsep-konsep seperti kebanggaan, kejantanan, dan hak atas perempuan dalam hubungan seksual membatasi kemampuan perempuan untuk memutuskan secara bebas untuk tidak melakukan hubungan seks, untuk menegosiasikan penggunaan kondom, dan untuk memutuskan tentang menjadi ibu.

Selain itu, di beberapa masyarakat, pria didorong untuk memiliki banyak pasangan seksual. Oleh karena itu, perlindungan terhadap kehamilan yang tidak diinginkan, penyakit menular seksual, dan situasi kekerasan dan pelecehan terbatas bagi perempuan.

Sikap seperti ini meningkatkan jumlah kasus HIV/AIDS di seluruh dunia. Wanita lebih rentan dan di daerah-daerah seperti Afrika, mereka mewakili mayoritas dari mereka yang terinfeksi penyakit ini.

Untuk semua alasan ini, pelatihan dan informasi diperlukan untuk mengubah jenis sikap berdasarkan peran gender. Serikat pekerja dapat berkontribusi untuk hal ini dengan menginformasikan dan mendidik pekerja mereka.

10 Aktivitas Mengubah sikap

Diskusikan dan kembangkan bersama kelompok kerja rencana untuk menangani HIV/AIDS dan seks aman di organisasi Anda.



Pertanyaan pemandu:

Apakah ada informasi yang tersedia tentang risiko seks tanpa kondom?

Jika demikian, apa alasan untuk terus adanya perilaku berisiko?

Bagaimana masalah ini bisa diatasi?

Apakah ada pendidikan seksual dan reproduksi di negara, wilayah, kota Anda?

Bagaimana serikat pekerja dapat bertindak untuk meningkatkan pendidikan ini?

Apa masalah utama yang harus ditangani?



Peraturan tentang ketenagakerjaan dan gender

Konvensi-konvensi utama ILO tentang kesetaraan antara pekerja laki-laki dan perempuan*.

-Konvensi Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Pekerjaan), 1958 C111 adalah salah satu yang paling banyak diratifikasi. Konvensi ini mewajibkan Negara Anggota untuk merumuskan dan menerapkan kebijakan nasional untuk mempromosikan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan dengan tujuan untuk menghapuskan diskriminasi dalam hal ini.

-Konvensi Remunerasi yang Setara, 1951 C100 secara khusus membahas masalah upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.

-Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 C156 membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerja yang memiliki tanggung jawab atas anak-anak yang menjadi tanggungan dan anggota keluarga lainnya yang membutuhkan perawatan atau dukungan.

-Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 C183 mencakup cuti dan tunjangan maternitas, perlindungan ketenagakerjaan dan isu-isu non-diskriminasi terkait.

-Konvensi tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, C190 -2019-, yang menetapkan hak setiap orang untuk mendapatkan dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berdasarkan gender. Ini adalah peraturan internasional pertama yang melakukannya. Peraturan ini dilengkapi dengan Rekomendasi 206 (R206), yang memberikan panduan yang lebih terperinci tentang bagaimana Konvensi ini harus diterapkan di tingkat nasional.

(*) Di bagian "Sumber dan sumber daya", Anda akan menemukan tautan untuk mengunduh perjanjian lengkap ini.

Sumber informasi dan sumber daya

PERSATUAN GLOBAL UNI

- Departemen Kesempatan Kesetaraan
<https://uniglobalunion.org/about/cross-sector-groups/equal-opportunities/>
- Hancurkan Lingkaran! Kampanye dan sumber daya tentang kekerasan berbasis gender, pelecehan dan diskriminasi berdasarkan identitas gender dan orientasi seksual
<https://breakingthecircle.org/>
- Kesenjangan upah gender: Kampanye Kesetaraan Upah UNI <https://uniequalpay.org/>
- Kesehatan Wanita: UWH: Kampanye Kesehatan Wanita UNI <http://uni-womens-health.org/>

AMNESTY INTERNATIONAL

<http://www.amnesty.org/es>

CINTERFOR

Pusat Antar-Amerika untuk Pengembangan Pengetahuan dalam Pelatihan Kejuruan. Gender, pelatihan dan pekerjaan:

http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/mod_gra.htm

UN INSTRAW

Wiki Gender dan Pelatihan PBB. Materi pelatihan.

http://www.un-instraw.org/wiki/training/index.php/Training_Materials

ORGANISASI BURUH INTERNASIONAL (ILO)

Panduan Sumber Daya tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja:

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

KANTOR KESETARAAN GENDER:

<http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

Konvensi dan Rekomendasi Utama untuk Kesetaraan Gender:

http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang--en/docName--WCMS_088160/index.htm

YAYASAN PEMBANGUNAN PEREMPUAN BANGSA-BANGSA BERSATU (UNIFEM)

<http://www.unifem.org/>

KOMITE PENGHAPUSAN DISKRIMINASI TERHADAP PEREMPUAN (CEDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

UN WOMEN WATCH - INFORMASI DAN SUMBER DAYA TENTANG KESETARAAN GENDER DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN. PBB.

Topics covered: <http://www.un.org/womenwatch/topics/>

MENIMBULKAN KESEHATAN.

Kesehatan, kesehatan reproduksi, HIV/AIDS dan isu-isu kesetaraan gender.

<http://www.engenderhealth.org/our-work/index.php>

SWAA

Kemitraan untuk perempuan dengan HIV/AIDS di Afrika: <http://www.swaainternational.org/>

JARINGAN PENGETAHUAN INTERNASIONAL PEREMPUAN DALAM POLITIK

Perempuan dalam Jaringan Pengetahuan Internasional Politik: <http://www.iknowpolitics.org/>

ORGANISASI KESEHATAN DUNIA (WHO)



equal
opportunities