



International
Labour
Organization

Kesetaraan gender di tempat kerja: Persoalan dan strategi penting

Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara: Panduan





Tujuan belajar

1. Menguraikan tentang konsep dan standar internasional terkait kesetaraan gender di tempat kerja serta mengidentifikasi bentuk-bentuk umum dari diskriminasi gender.
2. Menganalisa konsep upah yang adil untuk pekerjaan dengan nilai setara serta mengapa kita perlu menghapus perbedaan upah antar gender.
3. Mengidentifikasi kebijakan dan upaya praktis untuk mempromosikan dan menegakkan kesetaraan yang substantif antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja.





Prinsip

Prinsip kesetaraan gender di tempat kerja

- Kesetaraan gender, atau **kesetaraan antara laki-laki dan perempuan**, mengacu pada pemenuhan **hak-hak, kesempatan dan perlakuan yang adil** oleh laki-laki dan perempuan dari semua kelompok umur di segala tahapan kehidupan dan pekerjaan.
- Kesetaraan gender berarti bahwa **semua manusia bebas mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan memilih** tanpa dibatasi oleh **stereotip dan prasangka** tentang peran gender atau karakteristik laki-laki dan perempuan.
- **Kesetaraan gender tidak berarti bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama**, atau telah menjadi sama, tapi **hak-hak, tanggungjawab, status sosial dan akses ke sumberdaya mereka** tidak tergantung dari gender mereka.





Standar - 1

Standar perburuhan internasional tentang kesetaraan gender

- **Konvensi ILO no. 100 tahun 1950 tentang Upah yang Adil**
 - Upah yang adil untuk pekerjaan yang setara nilainya
- **Konvensi ILO no. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan)**
 - Kesempatan Kerja yang Adil dalam semua tahapan siklus pekerjaan
- Deklarasi Philadelphia (1944)
- Deklarasi tentang Hak-hak dan Prinsip Fundamental di Tempat Kerja (1998)





Standar - 2



Standar perburuhan internasional yang melindungi ibu dan pekerja yang memiliki tanggungjawab keluarga

- **Konvensi ILO no. 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Persalinan**
 - Cuti persalinan, tunjangan persalinan
 - Non-diskriminasi, perlindungan dari pemecatan
 - Perlindungan kesehatan ibu dan anak

- **Konvensi ILO no. 156 tahun 1981 tentang Pekerja yang memiliki tanggungjawab keluarga**
 - Berlaku untuk laki-laki dan perempuan
 - **Non-diskriminasi** terhadap pekerja yang memiliki tanggungjawab keluarga dalam hal pekerjaan maupun jabatan
 - Layanan dan fasilitas bantuan misalnya: pengasuhan anak, layanan keluarga





Standar - 3

Standar HAM internasional tentang kesetaraan gender

- **Konvensi tentang Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), 1979**
 - Status hukum dan hak-hak politik yang sama untuk perempuan; kesetaraan penuh di bidang sipil dan ekonomi; hak-hak reproduktif
 - Penghapusan segala hambatan berbasis stereotip, norma dan kebiasaan tradisional.
- Deklarasi Universal tentang HAM, 1948
- Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, sosial dan Budaya, 1966
- Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik, 1966





Bentuk-bentuk diskriminasi seksual

Diskriminasi seksual dalam berbagai tahapan siklus pekerjaan

- Hambatan akses ke pendidikan dan pelatihan bagi anak perempuan dan perempuan
- Diskriminasi akses ke pekerjaan dan jabatan:
 - Pandangan stereotip tentang kecocokan dengan pekerjaan lain: **pemisahan berdasarkan jenis kelamin**
 - Pemakaian **tes kehamilan**, pertanyaan yang tidak sah tentang status pernikahan dll.
- Kondisi kerja yang tidak adil:
 - Upah yang tidak adil untuk pekerjaan yang setara nilainya: **perbedaan upah antar gender**
 - Diskriminasi dalam promosi dan pengembangan karir: **atap kaca**
 - **Pelecehan seks** di tempat kerja
 - Kurangnya perlindungan persalinan dan keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga
 - **Pemecatan diskriminatif** misalnya akibat hamil
 - Pengaman sosial yang buruk setelah pensiun, misalnya **usia pensiun yang tidak adil**
- Konsentrasi perempuan di sektor perkonomian informal dan pekerjaan paruh waktu, PRT dan pekerjaan berbasis di rumah dengan tingkat perlindungan yang buruk





Pemisahan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin

“Pekerjaan perempuan” dan “pekerjaan laki-laki”

Pemisahan berdasarkan jenis kelamin dalam hal pendidikan dan pelatihan

- Keberhasilan telah dicapai dalam meningkatkan prestasi pendidikan perempuan, namun masih ada perbedaan besar dalam hal bidang studi perempuan dan laki-laki
- Pemisahan berdasarkan jenis kelamin dalam hal pelatihan mengakibatkan adanya perbedaan jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin!

Pemisahan berdasarkan jenis kelamin dalam hal pekerjaan

- Perempuan terkonsentrasi dalam berbagai jenis pekerjaan daripada laki-laki (**pemisahan horisontal**) hingga gred pekerjaan yang lebih rendah (**pemisahan vertikal**).
 - Misalnya perempuan banyak yang menjadi **pengasuh, kasir, jasa makanan, kebersihan dan juru tulis (5 C)**
 - Misalnya sistem pelacak karir ganda di Jepang dan Korea
- ✓ **Stereotip peran gender** membatasi kebebasan dalam memilih pekerjaan dan jabatan untuk laki-laki dan perempuan
- ✓ Penghapusan pemisahan jenis kelamin dalam hal pendidikan dan pekerjaan membutuhkan adanya **penghapusan asumsi stereotip** tentang kemampuan perempuan dan laki-laki serta peran mereka di tengah masyarakat!





Kehamilan dan keluarga

Diskriminasi berdasarkan kehamilan dan tanggungjawab keluarga

- Perempuan sering mengalami diskriminasi berdasarkan **(potensi) kehamilan, tanggungjawab keluarga dan status pernikahan mereka.**
 - Misalnya diskriminasi dalam akses ke pekerjaan dan pengembangan karir
 - Misalnya pemecatan diskriminatif
- Perempuan biasanya diberi **tanggungjawab keluarga** yang besar sehingga banyak pengusaha yang enggan mempekerjakan mereka karena anggapan bahwa biayanya akan lebih tinggi. Anggapan ini tidak didasari pada bukti statistik, namun masih merupakan pengalaman yang dialami banyak perempuan dalam pasar tenaga kerja.
- Konvensi ILO no. 156 tahun 1981 tentang **Pekerja yang memiliki Tanggungjawab Keluarga** menghimbau adanya tindakan agar **perempuan dan laki-laki** dapat melakukan **rekonsiliasi kerja dan tanggungjawab keluarga** secara lebih baik.





Kesetaraan upah - 1

Kesetaraan upah untuk pekerjaan yang setara nilainya (upah yang adil)

- **Prinsip kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara nilainya mengacu** pada tarif upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi, tapi hanya berdasarkan **sifat dan beban pekerjaan secara aktual**.
- **Untuk** menilai pekerjaan, **evaluasi pekerjaan yang** menilai tugas terkait perlu dilakukan:
 1. **Keterampilan dan kualifikasi yang diperoleh** melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjaje
 2. **Tugas dan tanggungjawab dalam** hal pemakaian teknologi, atau menangani masyarakat atau sumber keuangans
 3. **Upaya fisik, mental dan psikososial yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut**
 4. **Kondisi kerja (secara fisik, psikologis dan sosial social)**





Kesetaraan upah - 2

Kesetaraan upah untuk pekerjaan yang setara nilainya (upah yang adil)

- Kesetaraan upah untuk pekerjaan yang setara nilainya tidak hanya berlaku pada **gaji pokok atau upah minimum**, tapi juga **tunjangan atau honor tambahan** yang terkait pekerjaan pekerja dan dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. misalnya :
 - tunjangan keluarga dan perumahan, tunjangan perjalanan dan uang makan
 - Bonus
 - skema pensiun atau layanan kesehatan khusus
 - semua pembayaran langsung atau tak langsung, baik dalam bentuk uang tunai maupun sejenisnya
- Prinsip ini ditetapkan dalam Konvensi ILO no. 100 tahun 1951 tentang **Upah yang Adil**, dan selanjutnya dimasukkan dalam Konvensi ILO no. 111 tahun 1958 tentang **Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan)**.





Pelecehan seksual

Pelecehan seksual

- Pelecehan seksual adalah bentuk diskriminasi seksual serius, yang sebagian besar dialami oleh perempuan tapi tidak saja dialami perempuan.
- Pelecehan dapat terjadi pada tahap rekrutmen atau selama bekerja
- Ada dua jenis pelecehan seksual :
 - **Pemerasan seksual** (*quid pro quo*): Tindakan untuk memperoleh keuntungan kerja tertentu (misalnya kenaikan pangkat, naik gaji) dengan syarat melakukan kegiatan seksual
 - **Lingkungan kerja yang bermusuhan**: Tindakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh intimidasi, bermusuhan atau hinaan terhadap sang korban
- CEACR ILO menegaskan bahwa **pelecehan seksual adalah bentuk diskriminasi seksual di tempat kerja** dan harus diatasi sesuai ketentuan Konvensi ILO no. 111.





Mengubah pendekatan - 1

Dari perlindungan ke kesetaraan gender dalam UU dan hasilnya

1. Kesetaraan protektif --- awal abad ke20

- Perempuan dianggap lebih rentan ketimbang laki-laki dan butuh perlindungan khusus.
- Konvensi ILO pertama melarang perempuan bekerja di malam hari, di bawah tanah dan menangani zat-zat berbahaya.
- Namun pendapat proteksionis tersebut kemudian dicabut, karena hal ini **menghambat perempuan dalam memperoleh akses yang setara ke pekerjaan.**

2. Kesetaraan dalam UU --- pertengahan abad ke20

- Kesetaraan gender diakui sebagai hak asasi manusia dalam Deklarasi Universal tentang HAM (1948).
- penekanan dalam standar-standar ILO diubah agar menghapus hambatan dalam pekerjaan perempuan, misalnya dengan mencabut ketentuan-ketentuan diskriminatif dalam UU nasional.
- Di beberapa negara, kesetaraan dalam UU dipahami sebagai **kesetaraan formal**, yaitu memperlakukan laki-laki dan perempuan dengan cara yang sama tanpa memandang perbedaan biologis dan sosial mereka.
- Dikarenakan kurangnya perspektif gender, kesetaraan dalam UU **tidak menyediakan perlindungan yang efektif untuk hak-hak perempuan.**





Mengubah pendekatan - 2

3. Kesetaraan hasil (kesetaraan substantif) --- 1980an dan seterusnya

- Penghapusan hambatan hukum terhadap kesetaraan perempuan dalam pasar tenaga kerja tidak cukup untuk mewujudkan kesetaraan hasil pekerjaan.
- Penekanan dialihkan dengan mengambil **tindakan afirmatif** untuk mengatasi dampak diskriminasi di masa lalu dan mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang adil di pasar tenaga kerja.
- **Pengarusutamaan gender** dan **pemerdayaan perempuan** telah menjadi strategi global yang utama dalam mempromosikan kesetaraan gender.





Tindakan kebijakan - 1

Tindakan protektif dan afirmatif untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja (1)

- Sebagian besar negara telah menerapkan kebijakan nasional atau rencana aksi untuk mencapai kesetaraan gender dan memajukan posisi perempuan.
- **Dua jenis tindakan khusus umumnya diperlukan untuk mencapai kesetaraan gender:** Tindakan protektif dan tindakan afirmatif

1. Tindakan protektif

- a. **Tindakan untuk melindungi kapasitas reproduktif dan persalinan perempuan**
 - perlindungan persalinan, kondisi khusus pekerjaan untuk perempuan hamil dan ibu menyusui
 - Perlunya tindakan-tindakan ini nyaris dapat diterima secara universal, namun di berbagai negara, kebijakan yang efektif masih kurang
- b. **Tindakan untuk melindungi perempuan karena anggapan tentang kerentanan mereka dan "perlunya diberikan perlindungan"**
 - Perlunya tindakan ini masih hangat **diperdebatkan!**
 - Misalnya larangan bekerja di malam hari atau di bawah tanah





Tindakan kebijakan - 2

Tindakan protektif dan afirmatif untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja (2)

2. Tindakan afirmatif (tindakan positif)

- Tindakan temporer khusus yang dirancang untuk mengatasi dampak diskriminasi di masa lalu atau yang masih terjadi saat ini
- Misalnya target, sasaran dan kuota untuk partisipasi kelompok masyarakat yang dirugikan atau kurang terwakili.
- Prinsip tindakan afirmatif tercermin dalam Pasal 5(2) Konvensi ILO no 111, dan telah dikonfirmasi ulang secara teratur selama beberapa dekade belakangan ini dalam konvensi, resolusi dan deklarasi internasional.





Tindakan untuk Asia Timur dan Tenggara

Tindakan terhadap diskriminasi seksual di Asia Tenggara

- ✓ Menghapus hambatan akses ke pendidikan dan pelatihan untuk anak perempuan dan perempuan
- ✓ Memberikan akses kepada perempuan ke berbagai jenis pekerjaan dan industri (memerangi pemisahan jenis kelamin dalam hal pekerjaan)
- ✓ Menghapus diskriminasi dalam proses rekrutmen
- ✓ Mempromosikan kewirausahaan perempuan
- ✓ Menutup celah upah antar gender (menghapus diskriminasi upah)
- ✓ Memerangi pemecatan diskriminatif
- ✓ Menghapus pelecehan seksual di tempat kerja
- ✓ Memperluas perlindungan persalinan untuk semua pekerja perempuan
- ✓ Mempromosikan tindakan di tempat kerja untuk mengimbangi tanggungjawab kerja dan keluarga
- ✓ Melibatkan laki-laki dalam melaksanakan tugas rumah tangga dan tanggungjawab keluarga.

