

Kebijakan Gender

T **C** **S** **L**

IndustriALL

#GarmentWorkersNeedUnions



1 Pernyataan kebijakan dan komitmen

IndustriALL memajukan hak-hak perempuan dan kesetaraan gender serta mendorong integrasi penuh perempuan dalam serikat pekerja, termasuk melalui inklusi yang setara dalam badan-badan kepemimpinan dan kegiatan di semua tingkatan. IndustriALL menentang segala bentuk diskriminasi.

IndustriALL, yang terbentuk dari afiliasi-afiliasinya, menyadari bahwa di sektor TGSL, stereotip dan peran gender yang bias menghalangi perempuan untuk mendapatkan akses terhadap hak, sumber daya, dan kesempatan yang sama. Kesenjangan ini berakar dari norma sosial dan struktur kekuasaan yang mengakar kuat yang melanggengkan diskriminasi dan distribusi kekuasaan serta pengistimewaan yang tidak setara. Sektor ini dicirikan oleh produksi yang tersebar secara geografis dan transformasi dinamis yang didorong oleh pasar. Sektor ini berkontribusi signifikan terhadap pembangunan ekonomi dan sosial serta menyediakan lapangan kerja bagi jutaan pekerja di seluruh dunia, terutama perempuan muda. Menurut ILO, terdapat 90 juta pekerja di sektor ini, dan 55,6 juta di antaranya adalah perempuan.

Oleh karena itu, sejalan dengan tujuan dan misi IndustriALL untuk memperjuangkan model ekonomi dan sosial baru yang mengutamakan orang, berdasarkan demokrasi dan keadilan sosial, sektor ini berkomitmen untuk mempromosikan:

- Keberagaman
- Kesetaraan kesempatan, perlakuan, dan kesetaraan hasil bagi laki-laki dan perempuan serta individu dengan beragam gender
- Distribusi kuasa dan sumber daya yang adil di antara semua individu

Visi sektor TGSL IndustriALL adalah menjadi sektor yang makmur di mana perempuan, laki-laki, dan individu yang beragam gender, sepanjang kehidupan kerja mereka, menikmati hak yang setara; memiliki kemampuan untuk menjamin kehidupan yang layak dan lebih baik bagi diri mereka sendiri, keluarga mereka, dan komunitas mereka; mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk Kekerasan dan Pelecehan termasuk Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBG); memiliki akses yang sama terhadap pendapatan yang layak dan upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang setara dan tempat kerja yang sehat dan aman; mengakumulasi dan mengendalikan sumber daya mereka sendiri, dan; menggunakan suara mereka sendiri.

2 Definisi*

Gender mengacu pada atribut dan peluang sosial yang terkait dengan menjadi laki-laki dan perempuan, serta relasi antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki, serta relasi di antara perempuan dan di antara laki-laki. Atribut, peluang, dan relasi ini dikonstruksi secara sosial dan dipelajari melalui proses sosialisasi lintas budaya. Atribut, peluang, dan relasi ini bersifat spesifik terhadap konteks dan waktu, serta dapat berubah.

Identitas gender mengacu pada pengalaman gender internal dan individual yang dirasakan secara mendalam oleh setiap orang, yang mungkin sesuai atau tidak sesuai dengan jenis kelamin yang disematkan saat lahir, termasuk rasa terhadap tubuh sendiri (yang mungkin termasuk, jika dipilih secara bebas, perubahan penampilan atau fungsi tubuh melalui cara medis, bedah, atau cara lain) dan ekspresi gender lainnya, termasuk pakaian, tutur kata, dan tingkah laku. Istilah "beragam gender" digunakan untuk merujuk pada orang-orang yang identitas gendernya, termasuk ekspresi gender mereka, berbeda dengan apa yang dianggap sebagai norma gender dalam konteks tertentu pada titik waktu tertentu, termasuk mereka yang tidak menempatkan diri sebagai laki-laki ataupun perempuan; istilah yang lebih spesifik, "trans", digunakan untuk menggambarkan orang-orang yang mengidentifikasi diri dengan jenis kelamin yang berbeda dari yang disematkan saat lahir.

Pengarusutamaan gender: Proses penilaian implikasi bagi perempuan dan laki-laki dari setiap tindakan yang direncanakan, termasuk undang-undang, kebijakan, atau program, di semua bidang dan di semua tingkatan. Ini merupakan strategi untuk menjadikan kekhawatiran dan pengalaman perempuan maupun laki-laki sebagai dimensi tak terpisahkan dalam perancangan, implementasi, pemantauan, dan evaluasi kebijakan dan program di semua tingkatan program, struktural, dan operasional sehingga perempuan dan laki-laki mendapatkan manfaat yang setara dan ketimpangan tidak dilanggengkan. Tujuan akhirnya adalah mencapai kesetaraan gender. Dengan demikian, kesetaraan gender merupakan tujuan pembangunan yang menyeluruh dan berjangka panjang, sementara pengarusutamaan gender merupakan serangkaian pendekatan strategis dan spesifik serta proses teknis dan kelembagaan yang diadopsi untuk mencapai tujuan tersebut.

* Definisi dari Glosarium PGA, dan Kantor Komisararis Tinggi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNHROHC)

Analisis Gender: Analisis gender menyoroti perbedaan antara perempuan, laki-laki, dan individu dengan keragaman gender terkait distribusi sumber daya dan kuasa, peluang, dan kendala dalam konteks tertentu. Analisis ini perlu mendapatkan informasi tentang:

- Pembagian kerja dalam pekerjaan produktif
- Peran dan tanggung jawab gender
- Akses dan kendali atas sumber daya (material, finansial, manusia, sosial, politik, dll.).

Keadilan gender berarti perlakuan yang adil bagi perempuan, laki-laki, dan individu dengan keragaman gender, sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Hal ini dapat mencakup perlakuan yang setara atau perlakuan yang berbeda, tetapi dianggap setara dalam hal hak, manfaat, kewajiban, dan peluang, serta mempertimbangkan perbedaan kebutuhan, hambatan budaya, dan diskriminasi (masa lalu) yang dialami kelompok tertentu.

Kesetaraan gender mengacu pada kesetaraan hak, tanggung jawab, dan kesempatan bagi perempuan, laki-laki, dan individu dengan keragaman gender. Kesetaraan bukan berarti perempuan dan laki-laki akan menjadi sama, melainkan hak, tanggung jawab, dan kesempatan mereka tidak akan bergantung pada gender mereka. Kesetaraan gender menyiratkan bahwa kepentingan, kebutuhan, dan prioritas perempuan dan laki-laki dipertimbangkan, dengan mengakui keberagaman berbagai kelompok perempuan dan laki-laki. Kesetaraan gender tidak hanya 'isu perempuan,' melainkan harus menjadi perhatian dan melibatkan laki-laki maupun perempuan sepenuhnya. Kesetaraan gender berarti hasil yang setara bagi perempuan dan laki-laki. Keadilan gender adalah proses untuk mencapai kesetaraan gender; proses ini mengakui bahwa perempuan seringkali tidak berada pada posisi awal yang sama dengan laki-laki dan bahwa perlakuan yang berbeda mungkin diperlukan "untuk mengejar ketertinggalan".

3 Prinsip Panduan untuk Implementasi

Prinsip-prinsip berikut memandu upaya IndustriALL untuk mempromosikan kesetaraan gender dan menjalankan agenda transformatif gender:

- Secara proaktif mengatasi ketidaksetaraan gender yang teridentifikasi dan akar penyebabnya
- Melaksanakan pekerjaan di sektor ini secara inklusif, interseksional dan peka gender, sehingga dapat mengidentifikasi dan menangani berbagai kepentingan dan kebutuhan perempuan dan laki-laki dalam segala keberagamannya.
- Beroperasi secara inklusif sehingga partisipasi dan suara perempuan dan laki-laki dalam segala keberagamannya, tercermin dalam pengambilan keputusan
- Melaksanakan pendekatan yang aktif, dinamis, sistematis, dan preventif terhadap diskriminasi gender dan KPBG, termasuk diskriminasi yang menargetkan orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender, dan karakteristik jenis kelamin.

4 Hasil yang diharapkan dan Prioritas Kebijakan

Melalui kebijakan ini, sektor TGSL bertujuan memberikan kontribusi prioritas pada:

1. Keselamatan Kerja dan Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBG)

- Memastikan tempat kerja yang aman, sehat, dan peka gender
- Mengakhiri KPBG, misogini, dan seksisme
- Mempromosikan kerangka acuan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang peka gender

2. Representasi, Inklusi, dan Kepemimpinan

- Meningkatkan representasi perempuan dalam kepemimpinan dan struktur afiliasi IndustriALL
- Meningkatkan inklusi perempuan muda dan mendukung anggota serikat pekerja perempuan melalui pendampingan (mentoring) dan pengembangan kepemimpinan
- Memastikan partisipasi yang inklusif dan seimbang gender di semua struktur TGSL

3. Pekerjaan layak, Perlindungan Sosial dan Kesetaraan

- Menutup kesenjangan upah gender dan memastikan upah yang setara untuk pekerjaan yang bernilai setara
- Memastikan pekerjaan layak dan perlindungan sosial bagi semua, termasuk pekerja perempuan informal dan migran

- Mendukung kebijakan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dan tanggung jawab bersama yang dapat mengatasi beban pengasuhan yang tidak setara
- Mengimplementasikan Manifesto Transisi Berkeadilan dan Mengintegrasikan kesetaraan gender ke dalam agenda Transisi Berkeadilan dan Pekerjaan Masa Depan

4. Solidaritas, Membangun Gerakan, dan Aksi Global

- Membangun solidaritas dengan pekerja perempuan TGSL di seluruh dunia dan memajukan aksi kolektif
- Mengembangkan dan memobilisasi para ahli tematik di seluruh wilayah regional dan subsektor untuk memimpin aksi-aksi transformatif gender

Kerangka acuan operasional yang menerjemahkan hasil-hasil yang ingin dicapai ini menjadi langkah-langkah praktis yang jelas dan selaras dengan sumber daya yang akan dikembangkan dan diintegrasikan ke dalam kerangka acuan operasional IndustriALL yang lebih luas tentang gender. Setiap hasil yang ingin dicapai harus dikaitkan dengan jangka waktu pendek, menengah, atau panjang, dengan indikator kemajuan yang dipantau setiap tahun melalui Komite Ahli Gender.

The logo for TGSL (The Garment Workers' Union) is displayed in a large, light blue, dashed outline font. The letters are bold and blocky, with the 'T' and 'L' being significantly larger than the 'G' and 'S'.

#GarmentWorkersNeedUnions

5 Kebijakan dalam praktik

i. Struktur dan tanggung jawab

Komite Pengarah TGSL

Komite Pengarah TGSL akan bertanggung jawab untuk:

- Menetapkan rencana aksi dan prioritas tahunan di bawah kebijakan gender TGSL untuk mendorong agenda transformatif melalui sektor ini
- Memantau pelaksanaan kebijakan dan prioritas yang ditetapkan dalam kebijakan gender;

Komite Ahli Gender TGSL

Komite ahli gender TGSL dibentuk pada tahun 2021 dan beranggotakan perwakilan dari setiap wilayah regional IndustriALL. Komite ahli ini akan berperan sebagai penasihat bagi Komite Pengarah TGSL. Komite ahli akan bertemu setahun sekali. Perannya adalah mengusulkan rancangan rencana aksi dan prioritas kebijakan gender TGSL kepada Komite Pengarah setiap tahun untuk mendorong agenda transformatif di sektor ini.

Komite ahli juga akan meninjau setiap tahun terkait tindakan yang disusun dan hasil yang dicapai melalui implementasi kebijakan gender TGSL IndustriALL.

Ketua Bersama

Mengerjakan pelaporan tahunan untuk transparansi.

Perannya akan dinilai dan ditinjau setelah dua tahun diadopsinya kebijakan ini.

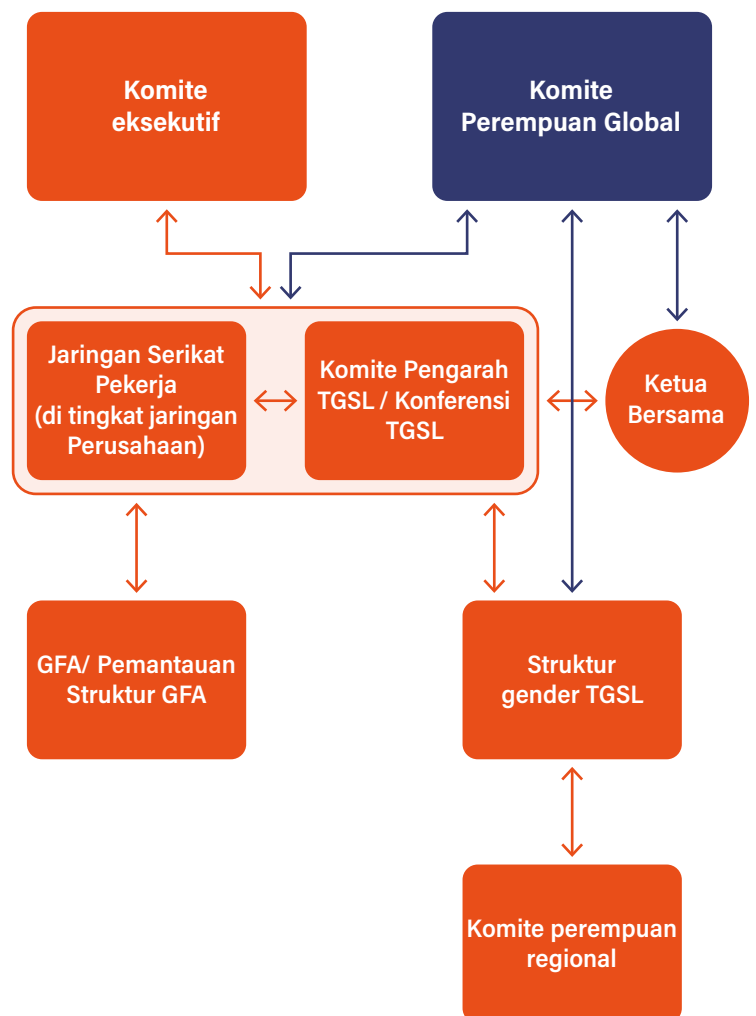
Sekretariat

Sekretariat akan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan rencana aksi dan prioritas tahunan yang diadopsi oleh Komite Pengarah di bawah kebijakan gender TGSL.

ii. Relasi dan interaksi antar struktur sektoral, jaringan, perempuan dan gender

Komite ahli perempuan TGSL akan memastikan bahwa prioritas yang ditetapkan oleh Komite Perempuan untuk setiap periode Kongres akan dimasukkan ke dalam kerangka acuan operasionalnya dan akan melaporkan secara berkala kepada Komite Perempuan mengenai kemajuan dan praktik baik yang dikembangkan dalam hal kesetaraan gender.

Komite ahli perempuan TGSL akan terus melaporkan kepada Komite Pengarah TGSL mengenai kegiatan dan kemajuan rencana kerjanya.



iii. Mengarusutamakan gender ke dalam semua tindakan di sektor ini

Sektor ini akan mengadopsi pendekatan jalur kembar (atau jalur ganda) untuk pengarusutamaan gender:

Pendekatan Tertarget

- Mengembangkan target intervensi atau tindakan yang fokus pada kesenjangan atau tantangan spesifik dalam kesetaraan gender
- Target intervensi adalah di mana kesetaraan gender merupakan tujuan prinsip atau utama

Pendekatan Terintegrasi

- Menyatukan perhatian pada permasalahan kesetaraan gender sebagai bagian reguler dan rutin dari kebijakan dan program di semua bidang – membuat kebijakan dan program peka gender
- Tindakan terintegrasi menjelaskan *intervensi di mana tujuan prinsip akan terkait dengan sektor* atau area kebijakan lain, sebagaimana kesehatan, pertanian atau energi, di mana kesetaraan gender merupakan tujuan yang signifikan

Sejalan dengan pengarusutamaan gender dalam semua tindakan yang dilakukan di sektor ini dengan mengidentifikasi dan menanggapi berbagai kebutuhan perempuan, laki-laki, dan individu dengan beragam gender, sektor ini akan melakukan tindakan spesifik yang bertujuan utama untuk mengatasi ketimpangan. Tindakan ini meliputi:

- Mengorganisir kampanye sektoral pada 8 Maret atau 25 November
- Pelatihan bagi laki-laki di TGSL tentang kesetaraan gender dan maskulinitas
- Seminar tentang isu-isu terkait gender di sektor ini

iv. Sumber daya

Saat mengembangkan kerangka acuan operasional, penting untuk mempertimbangkan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang dituju. Pendanaan sektoral dan eksternal harus dialokasikan untuk program-program spesifik, dan afiliasi harus menyisihkan dana dari anggaran mereka untuk memastikan pengarusutamaan gender yang efektif dalam kegiatan mereka.

