

KEBIJAKAN GENDER EQUALITY AND SOCIAL INCLUSION (GESI)¹ YAYASAN PENABULU

Pendahuluan

- Struktur dokumen ini terdiri dari prinsip-prinsip, bagaimana mainstreaming GESI di lembaga, organisasi serta bagaimana mekanisme handling untuk memastikan aspek-aspek GESI di-address dalam setiap tahapan pengelolaan program.
- SOP ini berlaku untuk Pembinaan, Pengurus, Pelaksana Organisasi serta karyawan dan relawan serta mitra organisasi termasuk konsultan dan vendor yang dikelola Penabulu.

Dasar Regulasi GESI

Kesetaraan gender

- Instruksi Presiden No. 9/2000 mengenai pengarusutamaan gender
- Keputusan Menteri Keuangan No.119/PMK.02/2009 menetapkan tentang penganggaran yang inklusif gender di tingkat nasional dan daerah

Inklusi Sosial

- UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Keputusan Presiden No. 16/2018 menciptakan peluang untuk terjalinnya hubungan yang lebih erat antara pemerintah dan OMS

Perlindungan Anak

- Konvensi PBB mengenai Hak-Hak Anak Tahun 1989
- UU No 35/2014 tentang Perlindungan Anak

Prinsip-Prinsip GESI

Prinsip-Prinsip Gender Equality

1. Kesetaraan, setiap karyawan memiliki posisi yang setara dalam berelasi dengan karyawan lainnya tanpa membedakan aspek gender, etnis, usia, serta disabilitas.
2. Non diskriminasi, setiap karyawan tidak dibeda-bedakan, dikucilkan atau dikurangi hak-haknya karena perbedaan latar belakang identitas gender, etnis, agama/keyakinan, orientasi seksual, serta kewilayahan.
3. Adil gender, setiap personnel menumbuhkan dan menginternalisasikan relasi kuasa

¹ Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial. Dalam terminologi ini, prinsip-prinsip kesetaraan

yang adil bagi semua orang dalam segala aspek kehidupan.

4. Tanpa Kekerasan, setiap karyawan menjunjung tinggi nilai tanpa kekerasan dalam setiap kerjanya.
5. Solidaritas, membangun empati, kepedulian, saling berbagi dan kesetiakawanan untuk mendukung penguatan perspektif GESI, baik dalam tata kelola organisasi maupun dalam pengelolaan program.

Prinsip-Prinsip Inklusi Sosial

1. Partisipasi masyarakat, semua anggota masyarakat termasuk para penyandang disabilitas, disertakan dalam proses-proses penting seperti pada pengambilan keputusan, konsultasi, peluang kerja, atau keterlibatan dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintah.
2. Peningkatan Partisipasi Masyarakat, inklusi sosial adalah proses meningkatkan partisipasi di dalam masyarakat, terutama bagi orang-orang yang kurang beruntung, melalui peningkatan peluang, akses kepada sumber daya, pemberian pendapat dan penghormatan terhadap hak-hak mereka.
3. Peningkatan peluang, inklusi sosial bertujuan untuk meningkatkan peluang bagi semua kelompok untuk berpartisipasi dalam masyarakat, tanpa memandang jenis kelamin, disabilitas, etnis, status sosial ekonomi, seksualitas, atau perbedaan-perbedaan lainnya.

Prinsip-Prinsip Perlindungan Anak

1. Hak anak, Penabulu berkomitmen untuk menjalankan tata kelola organisasi serta melaksanakan program-programnya dengan tidak melanggar semua hak-hak anak untuk hidup, tumbuh dan berkembang dengan bermartabat, aman, tanpa rasa takut dan terbebas dari segala bentuk penelantaran, perlakuan salah, kekerasan dan eksploitasi.
2. Toleransi nol kekerasan terhadap anak, Penabulu tidak akan mentoleransi segala bentuk penelantaran, kekerasan, eksploitasi terhadap anak oleh siapa saja yang bekerja pada organisasi/program /kegiatan, atau yang sedang mewakili atau sedang bekerja dengan atas nama Penabulu. Penabulu tidak akan membiarkan setiap karyawan dan mitra organisasi yang sedang bekerja dengan melibatkan anak-anak jika berpotensi menimbulkan risiko yang tidak dapat diterima menurut Konvensi Hak Anak, atau mengancam keselamatan dan kesejahteraan anak.
3. Tanggungjawab bersama perlindungan anak, Penabulu meyakini bahwa perlindungan anak menuntut adanya tanggungjawab dari keluarga dan masyarakat. Meskipun perwujudan tanggungjawab keluarga dan masyarakat tersebut merupakan kewajiban negara. Untuk itu berdayanya tanggungjawab Penabulu untuk melindungi hak anak, juga sangat ditentukan oleh kepatuhan, keberhasilan dan inisiatif para pelaksana program untuk berkomitmen menjunjung tinggi prinsip-prinsip ini.
4. Pendekatan manajemen resiko keselamatan dan kesejahteraan anak, Meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan semua risiko keselamatan dan kesejahteraan anak,

- Penabulu akan memastikan pencegahan resiko tersebut dengan menerapkan i) asesmen resiko anak; dan ii) memonitor pelaksanaan kebijakan ini.
5. Suara anak dan kepentingan terbaik bagi anak, Penabulu akan mempromosikan prinsip suara /pandangan anak serta kepentingan terbaik bagi anak, dipahami dan dijalankan dengan baik oleh semua pihak yang berhubungan dengan program Penabulu, baik ditingkat nasional ataupun daerah. Penabulu menyadari bahwa penerapan prinsip-prinsip ini membutuhkan tingkat pemahaman dan kepekaan yang memadai tentang Konvensi PBB mengenai Hak-Hak Anak Tahun 1989. Untuk itu Penabulu akan mendorong penguatan kapasitas terutama untuk organisasi mitra serta Tim Pelaksana Pendukung.
 6. Kerahasiaan dan keamanan, Penabulu berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan, cara-cara yang jujur, kredibel dan bermartabat untuk menangani setiap keluhan atau complain atau pengaduan yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan ini. Penabulu akan memberikan perlindungan keamanan /keselamatan mereka.

Panduan Pelaksanaan Mainstreaming GESI pada Tata Kelola Organisasi

Mainstreaming GESI adalah kegiatan menginternalisasikan atau mengarus-utamakan aspek-aspek GESI pada tata kelola organisasi yayasan Penabulu. Kegiatan-kegiatan berikut ini adalah kegiatan-kegiatan yang akan diperiksa aspek GESI-nya.

Dokumentasi data pilah dalam pelaporan-pelaporan resmi organisasi

Pada kegiatan ini, semua pelaporan yang menyertakan data-data mengenai HRD/personnel, akan dipilah menurut jenis kelamin, laki-laki atau perempuan. Dokumentasi pelaporan akan diperiksa pada: 1) laporan daftar hadir pada setiap rapat yayasan, 2) laporan-laporan resmi lainnya seperti laporan berita acara, surat keputusan, pengantar audit dan sebagainya.

Affirmative Action pada posisi-posisi di organisasi

Affirmative Action keterwakilan perempuan pada struktur organisasi akan selalu diperhatikan dengan tetap mempertimbangkan kualitas dan kapasitas dari masing-masing personil yang menduduki suatu posisi. Jika saat ini, keterwakilan perempuan belum memenuhi pada struktur organisasi, maka akan dibuat perencanaan untuk memperkuat keterwakilan perempuan secara bertahap.

Pemenuhan hak-hak dasar GESI di tempat kerja

Pemenuhan hak-hak dasar karyawan organisasi yang terkait GESI akan selalu diperhatikan. Jika ada personil yang sedang menyusui, maka organisasi menyediakan tempat khusus untuk melakukan “pumping” dan menyediakan kulkas agar ASI bisa disimpan secara aman. Hal

lainnya terkait akses disabilitas, juga akan dipertimbangkan akses personil atau mitra disabilitas ketika berkegiatan di kantor.

Penguatan Mainstreaming GESI pada Kegiatan-Kegiatan Organisasi

Mainstreaming perspektif GESI akan diperkuat pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasi seperti kegiatan perumusan visi dan misi, kegiatan retreat organisasi dan kegiatan lainnya. Untuk memastikan perspektif GESI diperkuat, maka akan ditunjuk salah satu posisi di organisasi untuk mengelola perihal GESI termasuk, jika ada pelaporan isu yang terkait GESI.

Panduan Pelaksanaan Mainstreaming GESI pada Program-Program yang Dikelola Organisasi

Untuk memastikan mainstreaming GESI bisa dilakukan secara baik dan bahkan maksimal, maka aspek-aspek GESI akan selalu kami pertimbangkan untuk dimasukkan pada dokumen-dokumen persiapan program, seperti pada tahap pembuatan concept note. Dengan demikian SOP GESI ini akan menjadi panduan bagi para pengelola program dalam menjalankan mainstreaming GESI pada semua program yang dikelola Penabulu. Kegiatan-kegiatan berikut ini adalah kegiatan-kegiatan yang akan diperiksa aspek GESI-nya.

Dokumentasi Data Pilah dalam Laporan Program

Pada kegiatan ini, semua pelaporan yang menyertakan data-data mengenai HRD/personnel, akan dipilah menurut jenis kelamin, laki-laki atau perempuan. Dokumentasi pelaporan ini akan diperiksa pada: 1) laporan daftar hadir pada setiap rapat program, 2) laporan-laporan resmi lainnya seperti laporan interim, tri wulan, akhir, monitoring dan evaluasi dan sebagainya.

Affirmative Action pada Manajemen Program

Affirmative Action atas keterwakilan perempuan pada struktur manajemen program akan selalu diperhatikan dengan tetap mempertimbangkan kualitas dan kapasitas dari masing-masing personil yang menduduki suatu posisi. Dalam proses rekrutmen karyawan, akan selalu dipertimbangkan *gender balance* pada setiap tahapan prosesnya.

Pemenuhan hak-hak dasar GESI di tempat kerja

Pemenuhan hak-hak dasar karyawan yang terkait GESI akan selalu diperhatikan. Jika ada personil yang sedang menyusui, maka kantor akan menyediakan tempat khusus untuk melakukan “pumping” dan menyediakan kulkas agar ASI bisa disimpan secara aman. Hal lainnya terkait akses disabilitas, juga akan dipertimbangkan akses personil atau mitra disabilitas ketika berkegiatan di kantor.

Penguatan Mainstreaming GESI pada Kegiatan-Kegiatan Program

Mainstreaming perspektif GESI akan diperkuat pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan Program seperti kegiatan *kick off*, lokakarya workplan dan kegiatan lainnya. Untuk memastikan perspektif GESI diperkuat, maka akan ditunjuk salah satu posisi di manajemen program untuk mengelola perihal GESI termasuk, jika ada pelaporan isu yang terkait GESI.

Memasukkan klausul GESI pada TOR Rekrutmen dan Dokumen Kontrak Personil

Pernyataan ini, “Penabulu mengundang perempuan untuk melamar posisi ini, Penabulu adalah organisasi yang berusaha menerapkan prinsip-prinsip GESI dalam melaksanakan programnya”, akan disebutkan pada dokumen TOR untuk perekrutan personil program. Pernyataan ini juga akan disebutkan juga pada dokumen kontrak antara pemberi kerja, dalam hal ini Penabulu dengan penerima kerja, yaitu calon karyawan.

Mekanisme Pelaporan

Jika ada personil program atau organisasi merasa mendapatkan diskriminasi atau perlakuan yang tidak menyenangkan/merugikan karena aspek-aspek GESI-nya (misalnya karena yang bersangkutan perempuan atau disabilitas), maka yang bersangkutan dapat melakukan pelaporan secara rahasia kepada HRD. Persoalan akan diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat (dimediasi). Jika proses mediasi tidak berhasil, pelaporan ke kepolisian adalah pilihan terakhir yang akan dilakukan. Untuk mekanisme pelaporan ini, Penabulu akan menyiapkan formatnya.

Lampiran:

1. Daftar Karyawan Penabulu
2. Formulir Pengaduan
3. Materi untuk Capacity Building GESI

Jakarta, 1 Januari 2021



PENABULU FOUNDATION
CIVIL SOCIETY RESOURCE ORGANIZATION

Eko Kurniawan Komara

Direktur Eksekutif