LAPORAN RISET

Menggerakkan
dunia
ke depan

KESETARAAN DALAM PEMBALIKAN: PEKERJAAN PEREMPUAN DAN OTOMASI DI TRANSPORTASI PUBLIK

RINGKASAN

FEDERASI PEKERJA TRANSPORTASI INTERNASIONAL (ITF) ADALAH FEDERASI GLOBAL DEMOKRATIS YANG DIPIMPIN OLEH AFILIASI DARI 670 SERIKAT PEKERJA DI 147 NEGARA, YANG MEWAKILI LEBIH DARI 18 JUTA PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI SEMUA SEKTOR TRANSPORTASI. ITF DENGAN PENUH SEMANGAT BERKAMPANYE UNTUK HAK, KESETARAAN, DAN KEADILAN PEKERJA TRANSPORTASI.

OUR PUBLIC TRANSPORT

women transporting the world

TENTANG LAPORAN INI

Studi kasus ini diteliti dan ditulis untuk ITF oleh peneliti kebijakan ketenagakerjaan dan sosial, Julie Porter.

ITF ingin mengucapkan terima kasih kepada Julie atas kontribusinya terhadap kerja ini yang bertujuan untuk mengakhiri eksklusi sistemik terhadap perempuan dari pekerjaan yang layak dan kepastian kerja di sektor transportasi, yang disetujui sebagai salah satu dari dua prioritas utama bagi pekerja perempuan di sektor transportasi pada Kongres ITF di Singapura tahun 2018.

ITF dan Julie mengucapkan terima kasih kepada peserta penelitian berikut ini yang telah dengan murah hati bersedia membagikan waktu, pengetahuan, pengalaman, dan analisis mereka: Mónica Echagüe, FESIMETRO; Silvana Francken Belfi, FNV Spoor; Vanusa Pereira Coelho, SINDIMOC; Yong Chimphli, BMTA-SWU.

GLOSARIUM DAN AKRONIM

Otomasi – Salah satu jenis digitalisasi di mana mesin, sistem, atau algoritma dapat dikendalikan dari jarak jauh, atau mengendalikan dirinya sendiri.

BMTA – Otoritas Transportasi Massal Bangkok (Thailand)

BMTA-SWU – Serikat Pekerja BUMN Transportasi Massal Bangkok (Thailand)

Digitalisasi – Meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam transportasi, ekonomi global, dan masyarakat.

Teknologi digital – Suatu penerapan teknologi yang memanfaatkan data elektronik dengan cara tertentu.

Diskriminasi – Konvensi ILO 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan mendefinisikan diskriminasi sebagai "setiap perbedaan, pengeksklusian, atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan, atau asal sosial, yang memiliki efek meniadakan atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan". Diskriminasi dapat bersifat langsung atau pun tidak langsung.

Diskriminasi, langsung – Hukum, peraturan, kebijakan, atau praktik yang secara eksplisit membedakan, mengeksklusikan, atau memberikan preferensi berdasarkan alasan atau karakteristik tertentu. Misalnya, kebijakan atau praktik yang memberikan preferensi kepada pelamar laki-laki untuk jenis pekerjaan tertentu.

Diskriminasi, tidak langsung – Situasi, aturan, kebijakan, dan praktik yang mungkin tampak netral, dan yang mungkin tidak bermaksud untuk melakukan diskriminasi, tetapi yang menyebabkan kerugian yang terutama diderita oleh kategori orang tertentu. Misalnya, keputusan pemberi kerja untuk mengeksklusikan pekerja paruh waktu, di mana jumlah pekerja perempuannya jauh lebih banyak daripada laki-laki, dari tunjangan yang dibayarkan kepada para pekerja[1].

Upah yang sama untuk pekerjaan yang setara nilainya – Prinsip untuk mencapai keadilan upah, atau keadilan bagi perempuan dan laki-laki. Prinsip ini melampaui hak bagi perempuan dan laki-laki yang memiliki kualifikasi serupa untuk dibayar sama ketika mereka melakukan pekerjaan yang sama atau pekerjaan serupa dalam kondisi yang setara. Pekerjaan yang bernilai sama berarti pekerjaan yang mungkin berbeda dalam isinya, melibatkan tanggung jawab yang berbeda, membutuhkan keterampilan atau kualifikasi yang berbeda, dan dilakukan dalam kondisi yang berbeda, tetapi berdasarkan kriteria tujuan pekerjaan yang bebas dari bias gender, memiliki nilai yang sama.

Feminisasi kemiskinan – Proses dimana perempuan terwakili secara tidak proporsional di antara masyarakat miskin, dan dengan demikian, kemiskinan perempuan kemungkinan besar akan lebih parah dibandingkan kemiskinan laki-laki. Upaya untuk membalikkan proses ini harus dengan mengakui dan menghargai kontribusi penuh yang diberikan perempuan terhadap masyarakat dan perekonomian. Dukungan dan keterlibatan yang lebih besar dari laki-laki, pemberi kerja dan lembaga-lembaga publik dalam pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan perawatan tidak dibayar harus berjalan seiring dengan upaya untuk meningkatkan akses dan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja formal.

Feminisme – Serangkaian tindakan, pertanyaan, dan tuntutan yang menempatkan ketidaksetaraan gender dan subordinasi perempuan terhadap laki-laki melalui struktur sosial, politik, dan ekonomi sebagai suatu masalah, dan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran perempuan, membangun kuasa perempuan, dan memperbaiki kehidupan perempuan. Ketika ITF menggunakan istilah feminisme, itu adalah istilah singkat dari perspektif gender yang kritis terhadap relasi kuasa yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat dan berupaya memberdayakan perempuan sebagai agen kolektif dari perubahan.

FNV – Konfederasi Serikat Pekerja Belanda

FNV Spoor – Serikat Kereta Api FNV (Belanda)

FESIMETRO (Federación de Sindicatos de Metro S.A.) – Federasi Serikat Pekerja Metro S.A. (Chili)

1 Contoh dari situs web ILO: https://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm#5

Gender – Serangkaian karakteristik yang didefinisikan oleh suatu masyarakat sebagai maskulin atau feminin, yang pada akhirnya menentukan peran, perilaku, keterbatasan, dan peluang yang terkait dengan menjadi laki-laki atau perempuan. Gagasan tentang gender bervariasi secara historis dan budaya, mungkin biner atau ganda, dan dapat berubah. Gagasan tentang gender, termasuk stereotip dan norma pekerjaan yang berbasis gender, dapat diubah secara aktif.

Segregasi pekerjaan berdasarkan gender (SPBG) – Ketidaksetaraan dalam jenis pekerjaan yang dapat diakses dan dipilih oleh perempuan dan laki-laki, didasarkan pada gagasan dan stereotip tentang gender dan dinamika kuasa berbasis gender. Perempuan terpinggirkan atau dieksklusikan dari beberapa sektor ekonomi dan kategori pekerjaan, dan terkonsentrasi di sektor lain, yang berdampak pada pendapatan, keterampilan, kuasa, dan peluang mereka. Adanya segregasi pekerjaan berbasis gender secara horizontal (kurangnya representasi perempuan di industri/pekerjaan tertentu dan terlalu banyak keberadaannya di industri/pekerjaan lain) dan segregasi pekerjaan berbasis gender secara vertikal (terlalu banyak representasi laki-laki dalam peran pekerjaan dengan status tertinggi).

Bias gender dalam evaluasi pekerjaan – Ketika keterampilan, usaha, tanggung jawab, dan/atau kondisi kerja yang terkait dengan pekerjaan yang biasanya dilakukan perempuan tidak diakui atau kurang dihargai. Misalnya, ketika suatu keterampilan dianggap sebagai karakteristik alamiah yang melekat pada perempuan, bukan sebagai kompetensi yang diperoleh melalui pengalaman atau pelatihan.

Tidak sadar gender – Kegagalan untuk mengenali atau mempertimbangkan situasi dan pengalaman yang berbeda dari orang-orang dengan jenis kelamin yang berbeda. Misalnya, tempat kerja yang dirancang berdasarkan pekerja laki-laki dianggap sebagai standar, menyamakan laki-laki dengan “uni-seks”.

Disagregasi gender – Statistik dan data dikumpulkan secara terpilah untuk perempuan dan laki-laki, agar ketidaksetaraan gender terlihat jelas, dan kemajuan menuju kesetaraan gender dapat dipantau.

Kesetaraan gender – Suatu situasi di mana seseorang dapat menjalankan hak dan kesempatannya tanpa terpengaruh oleh jenis kelamin. Kesetaraan gender bukan berarti perempuan dan laki-laki sama, atau bahwa mereka menginginkan untuk menjadi sama.

Keadilan gender – Pendekatan yang mengakui bahwa perlu untuk secara proaktif membongkar proses-proses eksklusi, marginalisasi, dan diskriminasi berbasis gender yang ada agar dapat memperlakukan orang secara adil. Pendekatan keadilan bertujuan untuk menciptakan kondisi yang setara bagi perempuan dan laki-laki – hal ini membutuhkan tindakan positif yang terarah sehingga pelaksanaan hak dan peluang perempuan tidak lagi didefinisikan atau dipengaruhi oleh gender mereka. Keadilan adalah cara untuk mencapai kesetaraan.

Kesenjangan upah gender – Indikator ketidaksetaraan gender dalam upah, dihitung dengan mengukur perbedaan antara pendapatan rata-rata laki-laki dan perempuan sebagai persentase dari pendapatan laki-laki. Biasanya, kesenjangan upah per jam berdasarkan gender lebih kecil dibandingkan kesenjangan upah mingguan, bulanan, dan tahunan berdasarkan gender karena perempuan cenderung bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit daripada laki-laki, karena perempuan terus memiliki tanggung jawab keluarga dan rumah tangga yang lebih besar.

ILO – Organisasi Perburuhan Internasional

ITF – Federasi Pekerja Transportasi Internasional

Metro de Santiago – Jaringan kereta bawah tanah yang melayani Santiago de Chile

Ekonomi neoliberal – Pendekatan kebijakan yang didasarkan pada gagasan bahwa pasar adalah mekanisme yang tepat untuk mengalokasikan semua sumber daya, baik alam, manusia, maupun keuangan, dan yang gagal mengakui atau mengukur nilai dari setiap aktivitas atau pekerjaan yang tidak dibayar dan terjadi di luar pasar. Prinsip-prinsip utama kebijakan ekonomi neoliberal adalah: perdagangan bebas dan pergerakan modal bebas; deregulasi; privatisasi; pengurangan pengeluaran pemerintah untuk memenuhi kebutuhan sosial dan lingkungan.

RIT (Rede Integrada de Transporte) – Jaringan Transportasi Terpadu, sistem bus rapid transit di Curitiba (Brasil)

SINDIMOC (Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus de Curitiba e Região Metropolitana) – Serikat Pengemudi dan Kondektur Bus Curitiba & Wilayah Metropolitan (Brasil)

LINGKUP DAN METODOLOGI

Studi ini mempertimbangkan empat contoh otomasi dan sistem tiket non-tunai yang diperkenalkan dengan cara yang menurut ITF mewakili kisah dan pengalaman yang dibagikan oleh afiliasi di seluruh dunia:

- Kereta bawah tanah Metro, Santiago, Chili: sistem layanan tiket dan penutupan loket tiket otomatis di stasiun.
- Perusahaan Kereta Api Belanda, Belanda: sistem layanan tiket dan penutupan loket tiket stasiun otomatis.
- Otoritas Transportasi Massal Bangkok (BMTA, layanan bus), Thailand: memperkenalkan pembayaran non-tunai.
- Jaringan Transportasi Terpadu (RIT, layanan bus), Curitiba, Brasil: memperkenalkan pembayaran non-tunai.

Model kepemilikan dan pengelolaan sistem transportasi di atas berbeda-beda: di semua kasus, transportasi publik disediakan oleh gabungan antara pemerintah dan sektor swasta; dalam dua kasus, terjadi peningkatan penggunaan teknologi digital, yang diperkenalkan oleh perusahaan swasta.

Studi ini merupakan produk dari proses penelitian kualitatif dalam tradisi feminis. Serangkaian wawancara mendalam dilakukan menggunakan perangkat lunak telekonferensi dengan perwakilan pekerja dari masing-masing sistem transportasi. Semua orang yang diwawancarai adalah perempuan, semuanya memiliki pengalaman langsung sebagai pekerja di bidang pekerjaan yang terkena dampak, dan semuanya terlibat langsung dalam proses persaingan dengan otomasi dan sistem tiket non-tunai. Semua orang yang diwawancarai memegang posisi pengurus terpilih dalam serikat pekerja mereka pada saat penelitian dilakukan atau dipilih setelahnya (sebelum publikasi). Studi ini diteliti dan ditulis pada tahun 2022 dengan tujuan untuk memahami pengalaman dan dampak terhadap pekerja perempuan dan menganalisis sejarah akomodasi otomasi melalui lensa kritis gender.

ITF ingin mengucapkan terima kasih kepada serikat pekerja afiliasi berikut atas keterlibatan mereka dalam proses ini:

- FESIMETRO, Federasi Serikat Pekerja Metro S.A. (Chili)
- FNV, Konfederasi Serikat Pekerja Belanda
- BMTA-SWU, Serikat Pekerja BUMN - Otoritas Transportasi Kota Bangkok (Thailand)
- SINDIMOC, Serikat Pengemudi dan Kondektur Bus Curitiba & Wilayah Metropolitan (Brasil)

Studi kasus ini dimulai dengan kajian dan analisis informasi yang tersedia tentang segregasi pekerjaan berdasarkan gender dalam sistem transportasi publik masing-masing. Bagian selanjutnya menjelaskan proses mengakomodasi otomasi. Kemudian diikuti kisah-kisah aksi serikat pekerja untuk kesetaraan gender. Studi ini diakhiri dengan rekomendasi yang muncul dari penelitian, sebagaimana disebutkan di atas.

RINGKASAN TEMUAN

Studi ini mengeksplorasi empat kasus dari berbagai penjuru dunia di mana **diperkenalkannya otomasi dan sistem tiket non-tunai dalam sistem transportasi publik telah menyebabkan "pembalikan kesetaraan" dalam angkatan kerja.** Pekerja perempuan, yang sudah kurang terwakili di sektor ini, semakin terkena dampak yang tidak proporsional akibat hilangnya pekerjaan dan dampak negatif dari penataan ulang pekerjaan.

Perkembangan pesat teknologi digital merupakan salah satu kekuatan pendorong perubahan ekonomi dan industri di masa transisi ini. Studi ini memberikan contoh tentang apa yang terjadi ketika perubahan dijalankan dengan cara yang mengabaikan gender. Studi ini membuktikan **bagaimana transisi yang gagal secara aktif menantang proses diskriminasi dan eksklusi justru hanya akan memperdalam proses keduanya.**

Dalam semua kasus yang diteliti, **tingginya tingkat segregasi pekerjaan berdasarkan gender di tempat kerja merupakan prasyarat yang menyebabkan pembalikan kesetaraan gender.** Pekerja perempuan terkonsentrasi pada peran yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, seperti petugas loket tiket dan agen layanan pelanggan, yang saat ini paling terdampak oleh diperkenalkannya teknologi baru. Sebaliknya, pekerja perempuan sebagian besar dieksklusikan dari banyak pekerjaan operasional dan teknis lainnya yang berfungsi untuk menjaga kelancaran layanan transportasi publik, misalnya, mekanik, insinyur, dan pengemudi.

Proses di mana pekerja perempuan dieksklusikan dan dimarginalkan dari beberapa pekerjaan, dan lebih terkonsentrasi di pekerjaan lain, bersifat multifaset. Cara segregasi pekerjaan berkaitan dengan dinamika kuasa dalam sistem yang diteliti sangat sederhana: pekerjaan dengan gaji dan kondisi terbaik dilakukan oleh laki-laki. Diskriminasi – baik langsung maupun tidak langsung, disengaja maupun tidak disadari – adalah tentang kuasa dan penyalahgunaannya, dan **pembedaan antara "pekerjaan laki-laki" dan "pekerjaan perempuan" adalah diskriminasi tersembunyi yang terjadi di depan mata.** Studi ini menekankan perlunya tindakan tegas dari pengusaha transportasi publik dan serikat pekerja untuk secara aktif membongkar diskriminasi sistemik terhadap perempuan, sesuai dengan prinsip dan hak dasar ILO di pekerjaan.

Di Chili, Thailand, Brasil, dan Belanda (empat negara yang menjadi fokus studi ini), pengenalan otomasi terkait dengan kebijakan ekonomi neoliberal yang mengurangi pengeluaran pemerintah untuk layanan publik dan membuka layanan tersebut untuk diprivatisasi. Hal ini menciptakan situasi di mana **teknologi digital diperkenalkan dengan fokus sempit pada pengurangan jumlah tenaga kerja demi memangkas biaya dan mencapai peningkatan produktivitas**. Kasus-kasus dalam studi ini menunjukkan perlunya semua pemangku kepentingan transportasi publik (otoritas, manajemen, dan perusahaan operator) untuk mengambil perspektif yang lebih luas – di mana teknologi terintegrasi dengan, dan bukan mengeksklusikan, interaksi manusia yang sering dan langsung antara pekerja dan penumpang yang merupakan aspek penting dari layanan tersebut. **Perwakilan pekerja yang dikutip dalam studi ini menggambarkan berbagai interaksi dengan penumpang merupakan bagian tak terpisahkan dari pekerjaan mereka dan pengalaman penumpang terhadap layanan pelanggan.** Meskipun tidak selalu diakui secara formal dalam deskripsi pekerjaan, interaksi yang sering ini sangat penting untuk keselamatan, inklusivitas, aksesibilitas, dan kualitas layanan.

Bukan suatu kebetulan bahwa interaksi rutin dan spontan dengan penumpang merupakan fungsi pekerjaan yang kurang dihargai oleh para pemberi kerja di sektor transportasi publik. Keterampilan interpersonal dan komunikasi yang dibutuhkan termasuk di antara karakteristik pekerjaan yang paling sering kurang diakui karena bias gender dalam evaluasi pekerjaan. Pada saat dimana perubahan di industri terjadi, **akan ada risiko yang sangat jelas kecuali pekerjaan yang paling sering dilakukan perempuan di sektor transportasi publik dihargai sepenuhnya, para pekerja itu sendiri dan semua kontribusi mereka terhadap layanan yang aman, inklusif, dan berkualitas akan hilang.** Kebutuhan untuk menetapkan batasan tentang bagaimana teknologi digital digunakan untuk

mereformasi karakteristik operasional transportasi publik yang ada adalah salah satu dari banyak bidang di mana kepentingan penumpang dan pekerja selaras.

Ketika otomasi atau pembayaran non-tunai diperkenalkan ke dalam sistem apa pun, perlu dilakukan penataan ulang pekerjaan untuk mengakomodasi teknologi baru. **Penataan ulang pekerjaan ini dapat dan seyogyanya dicapai dengan cara yang memperkuat keselamatan layanan, inklusivitas, aksesibilitas, kualitas, dan pekerjaan yang layak.** Di Indonesia, misalnya, di mana layanan kereta api Jakarta dikelola langsung oleh pemerintah, posisi baru "petugas boarding" diciptakan ketika mesin penjual tiket otomatis diperkenalkan, memperkuat layanan pelanggan dan menghindari hilangnya 318 pekerjaan[2]. Namun demikian, kasus-kasus yang dibahas di sini lebih mewakili akibat yang paling umum, yakni: kualitas penurunan layanan, pekerjaan hilang, dan pekerjaan bagi mereka yang tersisa ditata ulang dengan cara yang justru menurunkan upah dan kondisi kerja.

Dampak negatif ini mencerminkan absennya perwakilan pekerja dan penumpang dari proses pengambilan keputusan. Cara penerapan tiket otomatis dan pembayaran non-tunai seringkali menyebabkan penurunan kesehatan dan keselamatan bagi pekerja di satu-satunya peran di mana perempuan banyak dipekerjakan. Dampak psikososial berupa peningkatan stres sehari-hari sangat terasa, karena pekerja menjadi sasaran kekerasan verbal – dan dalam beberapa kasus kekerasan fisik – dari penumpang yang frustrasi dengan perubahan atau mesin tersebut. Dalam empat kasus yang dijelaskan, jelas bahwa antusiasme otoritas transportasi publik dan perusahaan operator terhadap perluasan otomasi tidak sejalan dengan pandangan mereka yang sebenarnya menggunakan dan menyediakan layanan ini.

Di setiap kota yang diteliti, serikat pekerja adalah satu-satunya pemangku kepentingan transportasi publik yang menunjukkan kepedulian terhadap mata pencaharian dan kesejahteraan pekerja perempuan yang menderita dampak otomasi. Studi ini memberikan contoh strategi yang efektif dalam menantang proses ini dan menguraikan faktor struktural dan sosio-politik yang menghalangi akses perempuan terhadap pekerjaan yang layak dan aman, serta pelaksanaan hak mereka atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama.

2 Transisi yang berkeadilan bagi pekerja transportasi perkotaan: Isu dan pengalaman dari serikat pekerja di kota-kota di Dunia Selatan, ITF, Maret 2022. https://www.itfglobal.org/en/resources/just-transition-urban-transport-workers-0

REKOMENDASI

Studi ini diakhiri dengan daftar rekomendasi bagi serikat pekerja untuk memajukan kesetaraan gender terkait pekerjaan perempuan dan otomasi di transportasi publik.

Rekomendasi pertama menguraikan pendekatan kesetaraan gender untuk aksi serikat pekerja guna memperkuat akses perempuan terhadap pekerjaan yang layak dan terjamin. Sejalan dengan temuan penelitian, usulan ini berfokus pada pembongkaran pola segregasi pekerjaan yang mendasari "pembalikan kesetaraan" yang ditemukan dalam empat kasus yang dipertimbangkan. Mitos dan stereotip tentang kesesuaian untuk berbagai jenis pekerjaan tidak boleh memberikan pembenaran terhadap diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau gender, dan sudah saatnya serikat pekerja mengambil tindakan, khususnya terkait peran yang secara historis didominasi oleh laki-laki.

Rekomendasi kedua membahas perlunya pendekatan kesetaraan gender terhadap transisi industri dan tempat kerja, termasuk sebagai respons terhadap restrukturisasi dan penataan ulang pekerjaan yang timbul dari meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam sistem transportasi publik.

Ketika serikat pekerja telah memenangkan hak untuk melakukan perundingan bersama, kami mengusulkan agar tuntutan terhadap pemberi kerja di bawah ini dimasukkan dalam agenda perundingan bersama, dan perwakilan pekerja perempuan dilibatkan langsung dalam perundingan. Keterlibatan langsung perempuan dalam tata kelola serikat pekerja, perundingan bersama dan kepemimpinan merupakan sarana dan tujuan dari kesetaraan gender. Jika suara perempuan tidak terwadahi, tindakan yang bertujuan baik akan menjadi kurang efektif dan mungkin salah arah.

MEMPERKUAT AKSES BAGI PEREMPUAN UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN YANG LAYAK DAN TERJAMIN

Menuntut agar para pemberi kerja mengumpulkan dan melaporkan data pekerja yang terpilah berdasarkan jenis kelamin, pekerjaan, dan tingkatan/senioritas, baik dalam pekerjaan langsung maupun alih daya, untuk memantau kemajuan menuju kesetaraan gender.

Mengumpulkan data statistik keanggotaan serikat pekerja yang terpilah berdasarkan gender, dengan informasi sebanyak mungkin mengenai pekerjaan dan tingkatan/senioritas anggota, untuk memantau kemajuan menuju kesetaraan gender oleh pemberi kerja (termasuk melalui alih daya) dan dalam keanggotaan serikat pekerja.

Secara proaktif mengorganisir pekerja perempuan yang berada di bidang pekerjaan dan profesi tempat mereka saat ini bekerja – termasuk dalam fungsi alih daya dan pekerjaan terkait transportasi di ekonomi informal. Berunding dan berkampanye untuk membuat pekerja-pekerja ini menjadi pekerja langsung.

Menuntut perekrutan dengan target sehingga menarik perempuan ke dalam pekerjaan yang didominasi laki-laki dan memberikan jaminan proses seleksi yang netral gender dan adil kepada mereka.

Menuntut aksi positif dari para pemberi kerja untuk mempertahankan pekerja perempuan di samping perekrutan yang ditargetkan, dengan menggunakan perjanjian ITF/UITP tentang promosi lapangan kerja perempuan di transportasi publik sebagai kerangka acuan. Minimal, ini harus mencakup penggunaan bahasa dan ketentuan Konvensi ILO 190 untuk merundingkan langkah-langkah dalam mengakhiri kekerasan dan pelecehan berbasis gender, menyediakan fasilitas yang memadai dan sesuai untuk pekerja perempuan dan laki-laki, serta merundingkan pengaturan kerja yang memungkinkan pekerja untuk menyeimbangkan pekerjaan berbayar dengan tugas-tugas perawatan.

Menuntut atau memperkuat program pelatihan yang mendukung perempuan untuk mengakses dan berkembang dalam pekerjaan yang didominasi laki-laki. Prioritas dapat meliputi program magang berkualitas dan pelatihan keterampilan untuk pekerja perempuan muda, serta pelatihan ulang bagi pekerja perempuan yang menghadapi pemutusan hubungan kerja akibat restrukturisasi tempat kerja.

Memastikan kemajuan karir diputuskan melalui proses yang transparan dan netral gender, yang tidak mendiskriminasi pekerja yang memiliki tanggung jawab utama atau yang sendirian merawat anggota keluarga.

Menyelenggarakan program pendidikan dan peningkatan kesadaran dengan anggota serikat pekerja untuk secara proaktif membongkar stereotip seputar peran pekerjaan berdasarkan gender dan membangun pemahaman tentang pendekatan keadilan terhadap kesetaraan gender.

Memimpin atau memfasilitasi pembentukan jaringan pekerja perempuan untuk memungkinkan anggotanya merespons tantangan dan diskriminasi secara bersama-sama. Mengalokasikan sumber daya untuk jaringan ini agar berkelanjutan dan melibatkan perwakilannya dalam pengambilan keputusan dan perundingan bersama.

Menuntut persyaratan kontrak yang mengikat untuk memastikan penghormatan terhadap hak-hak pekerja, untuk menciptakan pekerjaan yang layak dan terjamin, dan untuk mewajibkan pemantauan, tindakan dan pelaporan kesetaraan gender:

- dalam kontrak-kontrak pemerintah yang mengatur kemitraan publik-swasta;
- dalam kontrak-kontrak sektor publik dan swasta untuk layanan dan fungsi yang dialihdayakan.

KEADILAN GENDER DALAM TRANSISI DAN PENINGKATAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI

Memasukkan langkah-langkah proaktif untuk keadilan gender dalam semua perundingan dan kampanye yang berkaitan dengan proses transisi industri atau tempat kerja, termasuk pengenalan teknologi digital baru. Kecuali transisi dikelola untuk secara aktif membongkar proses diskriminasi dan eksklusi yang ada, kemungkinan besar akan menyebabkan kesenjangan yang semakin dalam.

Menuntut agar para pemberi kerja melakukan penilaian dampak terhadap tenaga kerja dan gender ketika memperkenalkan perubahan teknologi atau melakukan penataan ulang dan restrukturisasi pekerjaan karena alasan lain.

Menuntut agar perjanjian perpindahan dan pedoman kebijakan mengenai restrukturisasi pekerjaan mencakup pekerjaan, tingkatan, dan perusahaan alihdaya di mana pekerja perempuan terkonsentrasi.

Dalam situasi di mana pekerja perempuan berpotensi terkena dampak negatif dari proses transisi dan restrukturisasi, negosiasi untuk mendapatkan pelatihan dan perpindahan ke pekerjaan dengan upah, kondisi, dan jaminan kerja yang setara atau lebih baik, termasuk ke pekerjaan yang didominasi laki-laki. Jika pemberi kerja gagal menyediakan pelatihan ulang, pertimbangkan untuk menyediakan pelatihan yang dipimpin serikat pekerja untuk mendukung para pekerja ini agar tetap berada di atau dapat mengakses pekerjaan yang layak dan terjamin.

Membangun aliansi dengan kelompok-kelompok yang mewakili penumpang, secara proaktif mendapatkan perspektif penumpang tentang perubahan, dan memperkuat suara penumpang yang mengeluhkan penurunan kualitas layanan pelanggan yang terkait dengan pengenalan teknologi digital, misalnya melalui unggahan di media sosial. Pertimbangkan kebutuhan dan prioritas yang berbeda dari berbagai kelompok penumpang, dengan fokus khusus pada penumpang perempuan dan kelompok yang membutuhkan dukungan.

Untuk menghindari penurunan keselamatan, inklusivitas, dan kualitas layanan ketika teknologi baru diperkenalkan, penataan ulang dan restrukturisasi pekerjaan harus didasarkan pada pemahaman penuh tentang layanan yang diberikan kepada penumpang sebelum perubahan tersebut. Untuk tujuan ini, dapat menuntut – atau melakukan secara langsung – evaluasi fungsi dan karakteristik pekerjaan yang bebas dari bias gender untuk semua peran yang membutuhkan kehadiran pekerja di stasiun dan terminal, dengan memprioritaskan pekerjaan yang paling terdampak. Panduan pengantar ILO tentang kesetaraan upah[3] dan panduan langkah demi langkah untuk evaluasi pekerjaan yang netral gender[4] merupakan alat yang berguna untuk tugas ini. Mengunakan evaluasi-evaluasi ini sebagai titik awal perundingan.

Rundingkan penolakan terhadap segala bentuk pengurangan fungsi – di mana pemberi kerja menghilangkan fungsi dan tanggung jawab layanan pelanggan yang seharusnya dilakukan pekerja karena kehadiran mereka di stasiun dan terminal – misalnya, menyediakan informasi langsung, jadwal, atau informasi riwayat perjalanan jika pembayaran dilakukan non tunai.

Saat merundingkan restrukturisasi dan tata kelola ulang, lakukan survei terhadap pekerja yang terdampak mengenai bagaimana keselamatan, inklusivitas, atau kualitas layanan dapat ditingkatkan, dan negosiasikan agar tugas-tugas ini secara resmi dimasukkan dalam deskripsi pekerjaan yang baru.

3 Kesetaraan upah: Panduan pengantar, Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. ILO, Jenewa, 2013
4 Mempromosikan kesetaraan: Evaluasi pekerjaan yang netral gender untuk kesetaraan upah. Panduan langkah demi langkah, ILO, Jenewa, 2008

in ac

WWW.ITFGLOBAL.ORG

FEDERASI
PEKERJA
TRANSPORTASI
INTERNASIONAL

49-60 Borough Road
London SE11DR
+44 (0)20 7403 2733