

KERTAS KERJA KEBIJAKAN GENDER WALHI

Disiapkan oleh: Gender Working Group WALHI

I. LATAR BELAKANG

Masyarakat mengandalkan air, lahan, energi, keanekaragaman hayati dan ekosistem yang sehat untuk menjamin kelangsungan kehidupan mereka dan aset alam sangat penting untuk keluar dari kondisi kemiskinan. Banyak isu lingkungan yang tadinya berdiri sendiri sebagai isu lingkungan seperti perubahan iklim dan bencana, sekarang bergeser menjadi isu pembangunan secara umum dan politik karena luasnya dampak yang ditimbulkan.

Salah satu kelompok penerima dampak terbesar, jika kita bicara tentang lingkungan dan menurunnya fungsi layanan aset alam adalah perempuan. Perempuan dan perbedaan peran perempuan dalam masyarakat di Indonesia membuat beban yang lebih bagi perempuan. Perempuan sering mengalami ketidakadilan akibat perbedaan gender tersebut.

Ketidakadilan gender harus disikapi secara politis dan ideologis, berbasis pada hak azasi manusia, dan disemangati oleh kebutuhan menumbuhkan fitrah manusia secara keseluruhan. Karena perbedaan peran ini erat kaitannya dengan budaya patriarki baik dalam artian sederhana, maupun oleh perimpitan budaya patriarki dengan kapitalisme, arus modal, neo-kolonialisme, neo-liberalisme dan berbagai bentuk kekerasan.

Upaya mengatasi masalah ketidakadilan gender di Walhi harus dilihat sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan perlawanan terhadap penghancuran kehidupan manusia. Karenanya perjuangan melawan ketidakadilan gender adalah gerakan bersama untuk melawan ketidakadilan pada tataran lokal, nasional maupun internasional.

Selama satu dasawarsa, pemerintah Indonesia melakukan eksploitasi sumber daya alam demi alasan pertumbuhan perekonomian. Sayangnya, paradigma ekonomi sentris dalam pembangunan ini, telah menghancurkan sumber-sumber kehidupan rakyat, khususnya perempuan.

Globalisasi sebagai jargon yang telah dihembuskan oleh neoliberalisme bergerak pada arus yang mengglobal dengan cara menggenggam dunia dengan hukum

pasar. Dan oleh karena dimainkan oleh kekuatan pemilik modal, globalisasi masuk kedalam satu negara dengan cara, mengebiri kekuatan negara lewat lembaga keuangan seperti World Bank, ADB, IMF, serta korporasi transnasional (TNC's) dan multinasional (MNCs).

Aktor dan sistem yang mendorong kapitalisme turut melanggengkan marjinalisasi terhadap rakyat dan perempuan. Berbagai kebijakan dan peraturan juga mendukung kerangka ini, misalnya UU otonomi daerah yang melahirkan berbagai Perda yang bias gender dan memisahkan SDA dari rakyat. Instrumentasi hukum oleh kekuatan ekonomi telah menjadikan rakyat terutama perempuan sebagai kelompok rentan, tetapi juga menjadi kelas yang paling dimiskinkan.

Di sektor industri ekstraktif seperti kehutanan, perkebunan dan pertambangan, kepemilikan dikuasai oleh modal dan industri skala besar, sementara disisi yang lain rakyat, terutama perempuan, semakin dijauhkan dari hutan dan aset alam tempat mereka menggantungkan penghidupan.

Paradigma daratan dengan mengabaikan kekhasan Indonesia sebagai negara kepulauan, juga semakin mengeksploitasi sumber daya laut dan pesisir yang menggusur ribuan nelayan, terutama perempuan nelayan, dari ruang hidupnya. Kehancuran sumber daya laut semakin diperparah dengan pencemaran limbah industri dan kerusakan hutan mangrove, sehingga menjadi kelumrahan kemudian jika angka pemiskinan begitu tinggi di wilayah pesisir Indonesia.

Kelangkaan air terus menerus menjadi krisis rutin di Indonesia, bencana kekeringan dan tingkat pencemaran industri yang tinggi, mengakibatkan perempuan semakin sulit untuk bisa mengakses air bersih dan menjaga ketahanan pangan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Di kota, perempuan semakin ditekan dengan menjamurnya budaya konsumtif yang didorong oleh industrialisasi pusat perbelanjaan, Budaya ini kemudian menghasilkan timbunan sampah, pencemaran air tanah dan menciutnya ruang terbuka publik. Ditambah lagi dengan ancamana solusi teknologi yang justru berdampak buruk bagi kesehatan, seperti teknologi incenerator.

Ironisnya, ketika bencana ekologis terus menerus terjadi karena kesalahan pendekatan pembangunan, pemerintah pun tidak mampu memberikan perlindungan yang layak kepada jutaan perempuan yang tinggal di berbagai wilayah yang rentan terhadap bencana. Pemerintah melakukan pengabaian hak rakyat, khususnya perempuan, dalam pemenuhan hak-hak dasarnya pada pasca bencana terutama pada tahap tanggap darurat, rehabilitasi dan rekonstruksi.

Selama ini, kerusakan lingkungan dan aset alam belum merefleksikan sisi pandang perempuan. Budaya patriarki yang telah menggeser kedaulatan perempuan dalam mengelola dan menentukan pangan telah membuat pandangan perempuan tentang kehidupan menjadi kabur, tidak dipahami oleh laki-laki, bahkan oleh perempuan sendiri. Perempuan juga masih ditinggalkan dalam proses pengambilan kebijakan. Jika melihat bahwa persoalan lingkungan hidup dan aset alam sebagai sebuah proses politik, perempuan banyak ditinggalkan dalam proses pengambilan keputusan politik untuk dapat mengakses sumber-sumber kehidupannya. Padahal, perempuan menjadi garda terdepan dalam upaya pelestarian lingkungan hidup dimulai dari tingkatan keluarganya, hingga mengambil peran penting dalam mengelola aset alam.

Bagi perempuan, *the personal is political*. Sesungguhnya persoalan perempuan adalah persoalan politik yang berkaitan dengan relasi kekuasaan, dan perempuan selalu menjadi kelompok yang dirugikan, karenanya WALHI sebagai organisasi yang membela hak dan kepentingan kelompok rentan harus mengambil sebuah keputusan dan sikap politik terkait isu perempuan, gender dan lingkungan. WALHI harus senantiasa mendorong tercapainya keadilan gender (*gender justice*) untuk lingkungan aset alam yang lebih demokratis, adil dan berkemanusiaan.

II. MENERJEMAHKAN MANDAT WALHI

Gender adalah perbedaan peran, status, pembagian kerja yang dibuat oleh sebuah masyarakat secara sosial berdasarkan jenis kelamin. Mengaitkan antara keadilan gender dan lingkungan hidup artinya disatu sisi kita menyoal sejauh mana konstruksi gender di satu masyarakat memenuhi syarat-syarat keadilan.

Kedua, merujuk pada definisi diatas maka kaitan antara keadilan gender dan lingkungan hidup artinya kita menyoal tentang sejauh mana perbedaan peran, status, pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin dalam hubungannya dengan sumber-sumber kehidupan (agraria dan sumberdaya alam) dan lingkungan hidup telah memenuhi syarat keadilan.

Berdasarkan dari studi tim keadilan gender WALHI yang dilakukan di beberapa tempat berdasarkan sector antara lain Mojokerto dan Wonosobo untuk sector pertanian, Kotabaru Kalimantan Selatan dan Bengkalis Riau untuk sector pesisir dan laut, Soroako Sulawesi Selatan untuk sector pertambangan, Porsea Sumatera Utara untuk sector industri, dan Bojong Bogor Timur untuk sector perkotaan, ada beberapa pembelajaran penting yang diharapkan dapat menjadi inspirasi

bagi perempuan baik yang berada di pedesaan maupun perkotaan, untuk memperjuangkan hak perempuan atas lingkungan hidup dan sumber-sumber kehidupannya.

Jika kita lebih jauh ingin membuka konstruksi gender dari perspektif keadilan di satu masyarakat yang dipengaruhi oleh budaya, agama, peran modal dan negara, maka pada dasarnya kita membuka sejauh mana konstruksi gender ini menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam hal, perbedaan Kontrol (kuasa) dan Akses (Peluang), pembedaan peran, pembedaan hak, pembedaan Status/Posisi. Lalu sejauh mana perkebadaan akses dan kontrol tersebut memunculkan atau tidak memunculkan stereo typing (pelabelan), diskriminasi, marginalisasi, sub-ordinasi, kekerasan dan beban ganda terhadap perempuan.

WALHI sebagai sebuah organisasi lingkungan hidup sepenuhnya menyadari bahwa gerakan ini harus melindungi seluruh komponen rakyat tertindas, terutama bagi kelompok rentan yang selama ini telah termarginalisasi dalam proses kehidupan berbangsa ini, diantaranya adalah kelompok perempuan. Kesadaran inilah yang kemudian melahirkan sebuah gagasan nilai-nilai terhadap jaminan untuk penegakan keadilan gender dalam nilai-nilai WALHI yang dimanifestasikan dalam arah gerak WALHI bahwa **Semua orang berhak memperoleh kehidupan dan lingkungan hidup yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, agama dan status sosial.**

Sekilas pengarusutamaan gender di WALHI

Wacana tentang perspektif gender sudah dimunculkan oleh WALHI sejak PNLH 1992, dan sejak tahun 1996, WALHI telah menetapkan "Keadilan Gender" sebagai salah satu nilai atau prinsip dari 13 nilai-nilai WALHI. Sejak tahun itu pula, WALHI telah berusaha meningkatkan sensitivitas gender dalam program-programnya. Berbagai pelatihan, lokakarya dan diskusi-diskusi telah dilakukan bagi aktivis WALHI di seluruh Indonesia untuk mengembangkan perspektif gender dalam setiap program organisasi maupun bagi aktivis-aktivisnya.

Pada tahun 2000, pada forum KNLH WALHI telah disepakati untuk melakukan assesment dan workshop penguatan sensitivitas gender para aktifis WALHI di tingkat eknas dan eksekutif daerah. Dilanjutkan dengan training analisis sosial gender, yang ditujukan bagi aktifis WALHI ditingkat nasional dan daerah. Sayangnya, semua proses yang sudah dibangun ini, tidak diikuti dengan keseriusan organisasi didalam melakukan pengarusutamaan gender dalam kebijakan organisasi WALHI.

Keadilan Gender merupakan satu dari 10 nilai sejak tahun 2002 yang menjadi pedoman perjuangan bagi WALHI yang terdapat didalam Statuta. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengarus-utamakan nilai ini dalam setiap kegiatan

WALHI, namun nampaknya nilai keadilan gender belum banyak beranjak dari sekedar wacana. Ikhtiar senantiasa dilakukan saat ini dan pada masa yang akan datang agar keadilan gender menjadi nilai yang terinternalisasi dalam tubuh WALHI. Agaknya kegagalan ini disebabkan pengarusutamaan nilai keadilan gender diserahkan kepada individu-individu, tanpa didasarkan pada konsep dan indikator yang memadai. Selain itu, tidak ada kebijakan organisasi yang pada satu sisi berfungsi mendekonstruksi wacana, kesediaan dan perilaku yang tidak adil gender di kalangan aktifis Walhi, dan pada sisi yang lain bisa menegaskan adanya kebijakan affirmative action bagi perempuan di dalam kepengurusan. Termasuk kebijakan khusus yang bersifat memperkuat atau menyiapkan aktifis perempuan yang menggunakan prinsip affirmative action untuk menduduki jabatan atau posisi struktural di dalam organisasi.

Pada Konsultasi Nasional Lingkungan Hidup (KNLH) tahun 2007, telah dihasilkan sebuah resolusi yang berjudul pengarusutamaan keadilan gender WALHI, dan resolusi yang menghendaki keterwakilan perempuan didalam Dewan Nasional WALHI.

Kami menyadari bahwa semua langkah-langkah dan aktifitas dilakukan Kegamangan didalam menafsirkan mandat organisasi ini, didalam perjalanannya mandat organisasi ini lebih berkembang diinternal pada proses pemahaman liberal. Didalam internal organisasi memang tidak melarang perempuan untuk terlibat secara penuh dalam pengambilan keputusan politik organisasi, termasuk untuk menduduki kepemimpinan di WALHI, tetapi sering kali juga dilupakan bahwa starting point perempuan berbeda dari laki-laki, karena kondisi konstruksi sosial yang masih gender injustice.

Kebingungan didalam menafsirkan gender justice didalam mandat organisasi inilah, yang kemudian diturunkan kembali kedalam sebuah kebijakan gender yang diharapkan dapat menjadi sebuah panduan bagi organisasi untuk mengimplementasikannya ke arah yang lebih praktis. Tentu saja gender policy ini akan lebih mengikat jika ditetapkan dalam sebuah keputusan politik WALHI didalam sebuah pengambilan keputusan tertinggi yakni di forum Pertemuan Nasional Lingkungan Hidup (PNLH) 2008.

III. STRATEGI IMPLEMENTASI

Pengembangan strategi implementasi keadilan gender di dalam organisasi/ institusi atau program Walhi perlu dilakukan dengan berpedoman pada nilai-nilai dan perspektif Keadilan Gender. Nilai-nilai dan perspektif Keadilan Gender yang dimaksud dalam policy paper ini adalah suatu rumusan atau pedoman tindakan yang berfungsi sebagai bingkai moralitas dan pandangan ideologis Walhi terhadap masalah keadilan gender. Nilai dan perspektif seperti ini yang bisa digunakan untuk mendekonstruksi pandangan, sikap, simbol-simbol dan tindakan yang bias gender atau tidak berkeadilan gender. Juga

berfungsi sebagai landasan bagi perumusan kerangka, baik yang bersifat rekonstruksi pandangan, sikap, simbol dan tindakan yang pro keadilan gender maupun untuk kepentingan melakukan mainstreaming keadilan gender pada tataran institusi maupun program. Ada sejumlah rumusan nilai dan perspektif, diskusi/perdebatan secara universal, bahkan diteoritisasikan. Untuk kepentingan pengembangan implementasi gender justice di Walhi, rumusan tersebut dapat dikembangkan secara terus-menerus. Nilai dan perspektif yang dimaksud mencakup:

1. REVITALISASI NILAI-NILAI DAN PERSPEKTIF KEADILAN GENDER

1.1. Nilai-nilai Keadilan Gender

- a. Berorientasi pada pengetahuan dan pengalaman personal
- b. Rumusan tentang diri sendiri dan identitas sendiri maupun identitas sosial
- c. Kekuasaan personal = personal is politics
- d. Otentitas dan keaslian
- e. Kesetaraan
- f. Hubungan sosial timbal balik (reciprocal)
- g. Kebebasan dan otonomi atas tubuh sendiri
- h. Tidak memisahkan proses produksi dari proses reproduksi.
- i. Mengabaikan pemisahan (dikhotomi) ranah publik dan privat karena keberadaan perempuan ada pada kedua ranah tersebut .
- j. Tidak memisahkan manusia atau perempuan dari alam.
- k. Tidak menggunakan cara-cara yang mengandung stereo typing, diskriminasi, dominasi, subordinasi, eksploitasi, marginalisasi, kekerasan dan beban ganda terhadap perempuan.

1.2. Perspektif Keadilan Gender

- a. Perempuan bukan entitas yang homogen melainkan memiliki Identitas politik yang sangat dipengaruhi oleh berbagai seperti: ras, warna kulit, asal keturunan, kebangsaan/ etnis/suku bangsa, seks/gender, kelas, bahasa, agama, pandangan politik, kasta, asal sosial, pemilikan, kelahiran atau status lainnya, cacad (disability), usia, HIV/Aids dan status kesehatan lainnya, orientasi seksual, budaya, status sosial dan ekonomi, kewarga-negaraan, pekerjaan.
- b. Mengabaikan cara pandang patriarki karena selalu menjadi basis penindasan terhadap perempuan.

- c. Gender merupakan sebuah konstruksi sosial yang digerakkan oleh kekuasaan patriarki yang berbasis pada dominasi dan kekerasan.
- d. Tidak memisahkan proses produksi dari proses reproduksi.
- e. Mengabaikan pemisahan (dikhotomi) ranah publik dan privat karena keberadaan perempuan ada pada kedua ranah tersebut .
- f. Tidak memisahkan manusia atau perempuan dari alam.
- g. Menolak pemisahan antara pikiran, perasaan dan tubuh (totalitas).
- h. Berorientasi pada pengetahuan kritis dan menolak pemaksaan ilmu pengetahuan yang positivistik.
- i. Berorientasi pada pengembangan kesadaran kritis yang berbasis pada pengenalan tentang indintitas diri pribadi di tengah-tengah kehidupan sosial dan politik yang tidak adil (sering disebut sebagai kesadaran diri, kesadaran kolektif, kesadaran historis dan kesadaran tranformatif).
- j. Menggunakan tambahan ukuran prinsip ekologis dalam mewujudkan keadilan sosial.
- k. Pemanfaatan sumberdaya alam bertujuan menjamin keberlanjutan kehidupan seluruh generasi masa sekarang dan masa depan berdasarkan pertimbangan kesetaraan hak hidup, sistem sosial, alam manusia dan non manusia.
- l. Menggunakan pendekatan ekosistem atau ekologis dalam pengelolaan SDA dan bukan sektor atau wilayah administratif (bukan antroposentris atau ekosentris semata).
- m. Mengutamakan kehidupan yang inklusif dan bukan eksklusif.
- n. Mengutamakan pendekatan holistic dan bukan parsial.
- o. Berorientasi pada proses dan bukan hanya semata-mata hasil.
- p. Penguatan kepentingan dan hak-hak perempuan untuk Prinsip Keadilan Gender berorientasi pada penguatan akses dan kontrol perempuan dalam PSDA.
- q. Perubahan sosial bersifat pluralis dan tidak seragam dan linear.
- r. Berorientasi pada pengambilan keputusan yang non hirarkhis (tidak ada pihak yang bertindak sebagai satu-satunya penentu keputusan)

2. KONSEP DASAR DAN PENDEKATAN

2.1. Penguatan Akses dan Kontrol Sebagai Konsep Dasar Pengembangan Nilai dan Perspektif Keadilan Gender

Implementasi pengembangan Prinsip Keadilan Gender akan dilakukan dengan konsep akses dan kontrol perempuan dalam pengelolaan sumberdaya alam. Konsep akses dan kontrol adalah konsep integral yang melihat kepentingan, hak-hak dasar dan sitem pengambilan keputusan sebagai sesuatu yang berbasis pada jaminan, manfaat atau kepentingan perempuan dalam menguasai atau

mengontrol sumberdaya atau keputusan yang diambil. Konsep akses dan kontrol mencakup aspek-aspek sebagai berikut:

A. KESADARAN

Dalam artian hak-hak dan kepentingan perempuan bertumpu pada proses kesadaran kritis dan pengenalan tentang identitas diri pribadi perempuan di tengah-tengah struktur atau sistem sosial, ekonomi dan politik yang mengungkung/menghambat dan menutupi identitas maupun kesadaran setiap perempuan. Kesadaran kritis merupakan kesadaran yang bertumpu pada:

a.1. Kesadaran diri

Dalam artian perempuan harus memiliki kesadaran bahwa penyebab utama ketidakadilan yang dihadapi perempuan adalah sistem/struktur kekuasaan sosial, ekonomi, politik dan budaya pada tataran kampung, lokal, nasional, regional dan internasional yang sangat tidak adil, eksploitatif, sub-ordinatif, dan penuh kekerasan. Kesadaran bahwa dia (perempuan) adalah bagian dari masalah tersebut dan berusaha secara pribadi maupun bersama-sama dengan yang lain (laki-laki atau entitas masyarakat lainnya untuk merubah situasi atau struktur yang tidak adil tersebut.

a.2. Kesadaran Kolektif

Dalam artian perempuan harus memiliki kesadaran bahwa setiap orang yang diperlakukan tidak adil atau mengalami kekerasan memiliki hubungan dengan sesama dan menilai penting untuk mengorganisasikan diri agar memiliki kekuatan yang lebih baik dan agar tidak terpecah-pecah.

a.3. Kesadaran Historis

Dalam artian perempuan harus memiliki kesadaran bahwa kehidupan setiap orang/perempuan, kelompok, dan bangsa dilatarbelakangi oleh sejarah ketidakadilan yang sama walau masing-masing memiliki corak sosial yang beragam.

a.4. Kesadaran Transformatif

Dalam artian perempuan harus memiliki kesadaran tentang pentingnya melakukan perubahan mendasar secara bersama-sama atau terorganisir. Perlu punya kesadaran bahwa transformasi sistem yang tidak adil perlu dilakukan secara individual, berkelompok, terorganisasi, dan terinstitusionalisasi.

B. AKSES

Dalam artian perempuan harus memiliki peluang atau diberi peluang dan kesempatan atau kebebasan untuk mengekspresikan diri dan mewujudkan hak dan kepentingannya. Juga dalam artian perlu mendapatkan pengakuan banyak pihak terhadap hak-hak dan kepentingan perempuan. Untuk memperkuat hak-

hak dan kepentingan perempuan, negara harus memberikan jaminan kepastian hukum.

C. PARTISIPASI

Dalam artian perempuan memiliki hak dan kepentingan untuk terlibat dalam setiap proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingannya. Selain itu, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan: (a) akan memberikan peluang dan kebebasan bagi perempuan untuk menentukan pilihannya, (b) akan membuka peluang bagi perempuan untuk mendapatkan proporsi lebih besar di dalam pengambilan keputusan, dan (c) membuka kemungkinan aspirasi dan kepentingannya di dengar oleh semua pihak.

D. KONTROL

Dalam artian setiap perempuan memiliki kewenangan atau hak yang sama untuk menggunakan dan mengawasi pelaksanaan setiap keputusan. Juga memiliki kewenangan menggunakan atau memanfaatkan sumberdaya atau faktor-faktor produksi (modal, sumberdaya alam, tenaga kerja, dan pasar).

E. KESEJAHTERAAN

Dalam artian perempuan memperoleh hasil pengelolaan sumberdaya kehidupan (tanah, mineral, hutan, air, udara) secara adil dan berkelanjutan. Juga memperoleh manfaat atas setiap keputusan tentang sumberdaya kehidupan yang diambil/diputuskan bersama.

3. FOKUS DAN TAHAPAN PENGEMBANGAN STRATEGI

3.1. Fokus Utama Strategi Implementasi

Pengembangan strategi implementasi nilai-nilai dan perspektif Keadilan Gender dalam pengelolaan program dan institusi akan diarahkan pada lima aspek utama di dalam organisasi yaitu:

- a. Nilai-nilai, perspektif paradigmatis dan perilaku kerja para aktifis
- b. Aturan dasar keorganisasian
- c. Sistem kerja/manajemen organisasi
- d. Program/aktifitas

3.2. Tahapan Pengembangan Strategi Implementasi

Proses pengembangan strategi implementasi perlu dilakukan dalam beberapa tahapan kerja yaitu:

- a. Pengembangan kesadaran dan perspektif para aktifis di tingkatan pengurus dan anggota
- b. Penuangan nilai-nilai dan perspektif dalam aturan dasar organisasi seperti Statuta dan aturan pelaksanaan Statuta.
- c. Implementasi nilai-nilai dan perspektif di dalam perumusan program terutama dalam bentuk capaian impact, outcomes, output, activities dan indikator keberhasilan.
- d. Monitoring dan evaluasi ketat terhadap proses perencanaan dan implementasi nilai-nilai dan perspektif keadilan gender di dalam perilaku, sistem pengelolaan organisasi dan pengelolaan program.

4 . MODEL PENDEKATAN

Model pendekatan yang digunakan untuk pengembangan nilai-nilai dan prinsip Keadilan Gender dalam pengelolaan program dan institusi, terbagi dalam dua pendekatan utama yaitu:

- 4.1. Minimalisasi Unsur-unsur Ketidakadilan Gender, yang akan dilakukan dengan cara:
 - a. Dekonstruksi nilai dan perspektif dan perilaku aktifis Walhi yang resisten terhadap keadilan gender
 - b. Dekonstruksi atau dis-insentif informasi terhadap simbol-simbol ketidakadilan gender di kalangan aktifis maupun di dalam program dan institusi Walhi yang mengandung unsur-unsur stereo typing, diskriminasi, dominasi, sub-ordinasi, marginalisasi, kekerasan, dan beban ganda terhadap perempuan.
 - c. Mengembangkan perilaku sehari-hari yang bersifat "Zero Gender Bias (ZGB)" atau "Pro Gender Justice (PGJ)" baik di dalam Sekretariat Nasional, Eksekutif Daerah, anggota maupun dalam interaksi aktifis Walhi dengan publik.
- 4.2. Maksimalisasi Dimensi Keadilan Gender, yang akan dilakukan dengan cara:
 - a. Rekonstruksi atau pengembangan formula nilai-nilai dan perspektif Keadilan Gender yang berbasis pada konsep dan pengalaman kerja Walhi.
 - b. Mainstreaming keadilan gender pada sistem pengelolaan program dan aturan dasar institusi (Statuta dan Peraturan Pelaksanaan Statuta) di tingkat nasional maupun walhi Daerah.
 - c. Mengembangkan perangkat manajemen internal Eksekutif Nasional maupun Eksekutif Daerah yang berbentuk standard operating procedures (SOP) maupun sistem pembagian kerja (divisional of work

atau scope of work), yang bisa menjamin keadilan gender, terutama yang mengatur soal:

- Pembagian kewenangan
 - Beban kerja dan jam kerja
 - Pengambilan keputusan
 - Salary
 - Reward and punishment
 - Penggunaan sumberdaya
 - Perekrutan dan pengembangan kapasitas personal
 - Hak cuti dan jaminan kesejahteraan.
- d. Memasukkan elemen-elemen akses dan kontrol perempuan dalam program, terutama pada sistem perencanaan (indikator impact, outcomes, output, dan activities), implementasi dan monitoring, evaluasi, dan pelaporan.
- e. Mengembangkan affirmative action melalui: (1) penambahan jumlah aktifis feminis baik perempuan maupun laki di dalam kepengurusan/ manajemen, dan (2) peningkatan prosentase produk kerja yang pro gender justice baik yang berhubungan dengan pendidikan/ pengorganisasian, riset, advokasi kebijakan, kampanye, maupun media komunikasi.
- f. Penguatan (empowerment) terhadap model pengelolaan pro gender justice dalam bentuk perngorganisasian atau memberikan dukungan untuk organisasi rakyat yang mengembangkan pengelolaan berbasis gender justice.

4. LANGKAH-LANGKAH

Proses implementasi nilai-nilai dan perspektif keadilan gender di dalam setiap organisasi bisa berbeda-beda sesuai situasi dan karakteristik masing-masing organisasi. Untuk organisasi seperti Walhi yang akan menyelenggarakan PNLH, ada beberapa alternatif yang bisa dilakukan:

- 4.1. Mengelaborasi nilai-nilai dan prinsip keadilan gender dalam usulan perubahan Statuta maupun perumusan mandat PNLH (ada proses legitimasi/legalisasi PNLH).
- 4.2. Menyelenggarakan workshop gender justice untuk setingkat pengurus Seknas dan Eksekutif Daerah untuk membahas strategi dan pendekatan implementasi gender justice.
- 4.3. Membentuk Tim Gender Justice yang menyiapkan dan mengawal proses perumusan dan implementasi untuk jangka waktu yang pendek (sebaiknya

tidak bersifat jangka panjang untuk menghindari “pemilahan” aspek gender justice dari seluruh aktifitas).

- 4.4. Menyelenggarakan training gender untuk aktifis Walhi.
- 4.5. Mengintegrasikan materi gender justice dengan pendekatan feminis di dalam berbagai training pengorganisasian, advokasi, komunikasi yang sudah dijalankan Walhi di tingkat nasional maupun daerah.

IV. INDIKATOR GENDER JUSTICE DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI DAN PROGRAM WALHI

1. INSTITUSI

Statuta dan Peraturan Pelaksanaan Statuta (PPS)

- a. Melihat kondisi keorganisasian Walhi yang belum memberikan jaminan keadilan gender pada tataran konstitusi organisasi, dinilai perlu melakukan penjabaran lebih lanjut tentang prinsip atau nilai keadilan gender yang ada di dalam Statuta. Penjabaran ini terutama perlu dilakukan pada aspek-aspek strategis seperti sistem pengambilan keputusan, perekrutan keanggotaan dan kepengurusan/kepemimpinan, sumber-sumber pendanaan, stándar prilaku aktifis Walhi, sanksi organisasi terhadap pelanggaran prinsip atau nilai-nilai keadilan gender, dan program strategis.
- b. Dinilai penting untuk melakukan tindakan penyesuaian sementara (*affirmative action*) dalam bentuk pemberian kuota minimum 30% terhadap perempuan di dalam struktur pengerurusan. Tindakan penyesuaian ini bersifat sementara dan bertujuan mempercepat terwujudnya kesetaraan dan keadilan antara perempuan dan laki-laki di dalam kepengurusan.
- c. Untuk memdahkan proses *affirmative action*, perlu dilakukan pendekatan sebagai berikut, yaitu: (1) melakukan afirmasi secara bertahap atau bersifat transisional selama 2-3 tahun pertama, (2) memberikan dukungan pengembangan kapasitas tertentu kepada perempuan yang berminat dan berdedikasi menjadi pengurus tetapi memiliki berbagai kekurangan kapasitas yang disebabkan oleh terbatasnya kesempatan untuk menyiapkan diri atau karena adanya situasi patriarkis yang selama ini menghambat upayanya dalam berperan atau dalam mengembangkan diri, dan (3) memberikan “*preferential treatment*” dalam bentuk pelonggaran persyaratan terhadap aktifis perempuan yang akan menggunakan peluang melalui tindakan *affirmative action*.

Indikator

- a. Setiap keputusan yang diambil harus didasarkan pada nilai-nilai dan perspektif keadilan gender.
- b. Kepemimpinan harus didukung tanpa ada diskriminasi atau prasangka yang berbasis pada ketidakadilan gender.
- c. Tidak ada hambatan berbentuk prosedur maupun sikap dan tindakan yang menghambat ruang bagi perempuan untuk berperan dengan seluas-luasnya.
- d. Mensyaratkan adanya minimum 30 % komposisi perempuan dalam struktur kepengurusan ED, DD, EN dan DN
- e. Memberikan “preferential treatment” yaitu dengan mengurangi persyaratan jumlah dukungan lembaga untuk mencalonkan diri dalam Dewan Daerah dan Dewan Nasional menjadi setengahnya. Dalam arti, persyaratan dukungan 20 lembaga sebaiknya dikurangi menjadi 10 lembaga apabila yang mencalonkan diri adalah perempuan.
- f. Dalam proses perekrutan anggota dan kepengurusan Walhi menerapkan persyaratan memiliki sensitifitas dan perspektif keadilan gender serta tidak pernah melakukan tindakan atau program atau menggunakan dana-dana dari kelembagaan yang merugikan kepentingan perempuan.

1.2. Standard Operating Procedures (SOP)

- a. Nilai-nilai dan perspektif keadilan gender diimplementasikan dalam rumusan standar operating procedures (SOP) di tingkat Eksekutif Nasional maupun Eksekutif Daerah, terutama menyangkut aspek: (1) pengambilan keputusan, (2) kepemimpinan, sistem perencanaan, monitoring dan evaluasi (PME), (3) sistem rekrutmen staf, (4) pembagian kerja dan fungsi, (5) sistem pengelolaan keuangan, (6) aturan tentang cuti haidh, melahirkan, cuti bagi suami yang istrinya melahirkan, (7) salary, dan lain-lain.
- b. Standar Operating Procedures seperti ini perlu dikelola dengan berbasis Statuta dan Peraturan Pelaksanaan Statuta (PPS) yang legitimed.

Indikator:

- a. Nilai-nilai dan perspektif kesetaraan gender atau konsep akses dan kontrol dijabarkan dalam sistem manajemen institusi (SOP dan aturan main lainnya)

- b. Rumusan rencana program baik yang berbentuk impact, outcomes, output, aktifitas, asumsi resiko maupun indikator keberhasilan menggambarkan aspek-aspek dasar keadilan gender.
- c. Proses monitoring, evaluasi dan pelaporan juga melihat sejauhmana aspek-aspek dasar keadilan gender terimpelementasi dalam pengelolaan program dan insitusi.
- d. Pendekatan komunikasi yang dilakukan di dalam organisasi bersifat timbal-balik (reciprocal) dan tidak menggunakan kata, simbol atau bahasa tubuh yang tidak bias gender dan tidak memperkuat stereotyping, diskriminasi, dominasi, sub-ordinasi, marginalisasi, kekerasan, dan beban ganda terhadap perempuan.
- e. Keputusan diambil dengan cara-cara yang demokratis dan sesuai dengan nilai-nilai dan perspektif kesetaraan gender, yang dicirikan oleh aspek-aspek sebagai berikut:
 - Model kepemimpinan yang dikembangkan selalu berpusat pada bawahan, dalam arti bahwa penggunaan kewenangan/otoritas dalam pengambilan keputusan selalu memperhitungkan keberadaan bawahan, termasuk perempuan.
 - Pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak laki dan perempuan pada semua tingkatan manajemen, baik secara representatif maupun secara bersama-sama.
 - Pengambilan keputusan berlangsung secara terbuka, dalam arti semua pihak laki dan perempuan yang terlibat memiliki kesempatan yang luas untuk memahami dan memperoleh informasi yang lengkap dan jujur tentang fakta-fakta, motiv, alasan-alasan dan kepentingan yang melatar-belakangi, termasuk dampak keputusan terhadap organisasi maupun pribadi masing-masing.
 - Keputusan yang diambil benar-benar fungsional, dalam arti memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan termasuk kebutuhan yang terkait dengan kondisi perempuan, dan bukan untuk memenuhi kepentingan perorangan.
 - Keputusan disertai dengan penyediaan prosedur yang memudahkan semua pihak untuk mengontrol pelaksanaan keputusan atau untuk mengatasi dampak negatif dari suatu keputusan.
 - Keputusan didasarkan pada informasi yang benar, dan sistematis, serta dilakukan melalui rapat-rapat.
- f. Pembagian kerja dan alokasi waktu kerja maupun penilaian kinerja dilakukan berdasarkan nilai-nilai dan perspektif kesetaraan gender, yang dicirikan oleh prinsip-prinsip sebagai berikut:
 - Tidak ada eksploitasi terhadap manusia

- Tidak ada perbedaan terhadap laki dan perempuan dalam jumlah honor untuk pekerjaan sejenis.
- Ada perlakuan khusus kepada perempuan karena alasan peran dalam proses reproduksi.
- Setiap orang berhak memperoleh upah yang layak.
- Setiap orang berkewajiban melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sudah disepakati.

1.3.1. Kampanye

- a. Mengembangkan affirmative action (tindakan penyesuaian sementara) dalam pengelolaan media komunikasi, terutama dengan cara:
 - Peningkatan peran staf perempuan
 - Memperbesar jumlah target audiencie perempuan untuk media komunikasi (minimum 20% atau 30%).
 - Meningkatkan jumlah atau frekuensi coverage media komunikasi terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan akses dan kontrol perempuan dalam pengelolaan sumberdaya alam (minimum 20% atau 30).
 - Mengembangkan rubrik khusus yang berkaitan dengan isu perempuan dan sumberdaya alam.
- b. Subtansi yang disajikan adalah informasi dasar tentang situasi akses dan kontrol perempuan terhadap lingkungan/SDA. Juga bisa mendorong target audiens mempertanyakan dan mendiskusikan akar masalah, dampak, faktor penyebab, faktor pendukung dan upaya mengatasi ketidakadilan gender.
- c. Subtansi profil perempuan lebih difokuskan pada kiprah, pandangan hidup, masalah yang dihadapi, promosi model pengelolaan lingkungan/SDA yang berperspektif gender, strategi yang digunakan perempuan dalam menghadapi lingkungan/SDA, dan kemampuan mengembangkan relasi sosial yang setara.
- d. Subtansi profil laki-laki yang peduli pada kesetaraan gender tidak akan digambarkan dengan cara yang bisa memarginalisasi atau mensubordinasi perempuan.

Indikator

- a. Tidak mengetengahkan kata, kalimat, simbol, gambar, sketsa, grafis, dan foto yang melecehkan perempuan, antara lain: *sensual, montok, menggairahkan, mempesona, bibir seksi, bodi aduhai, sensual, enak menyenangkan, penyaluran cinta, sumber inspirasi, identik dengan keindahan, cantik, sangat menarik, penyeimbang cinta, indah, gemulai, lemah gemulai, lembut, lemah lembut, feminine, manja, emosional, suka diperhatikan, cengeng,*

rambut panjang, pelengkap dalam hidup, penyambung keturunan, istri dari.... (laki-laki).

- b. Tidak menyetarakan kata, kalimat, simbol, gambar, sketsa, grafis, dan foto yang melebihkan laki-laki dari perempuan, antara lain: *tampan, mandiri, tangguh, kuat, berpikir logis, lebih bertanggungjawab, jujur, bermoral, solidaritas tinggi, berwibawa, penerus keturunan, perencana, suka tantangan, pelindung, pencari nafkah, pembagi cinta, pekerja keras, pejuang, dan lain-lain.*
- c. Tidak menggunakan idiom atau penggambaran dengan kalimat, gambar, rekaman gambar, foto atau sketsa atau grafis yang memperkuat tujuh kategori ketidakadilan gender yaitu stereo typing, diskriminasi, dominasi, sub-ordinasi, marginalisasi, kekerasan dan beban ganda).
- d. Menggunakan sumber berita (hasil riset, hasil investigasi, kliping koran) yang sesuai dengan nilai dan perspektif gender.
- e. Menerapkan gender quality control yang konsisten pada tahap perencanaan, penulisan, dan layout/pra-cetak.
- f. Quality control kesetaraan gender dijadikan mata-rantai quality kontrol produk komunikasi Walhi yang dilakukan secara berjenjang oleh Manajer dan Direktur atau Deputy Direktur.
- g. Fungsi quality control untuk setiap edisi bahan publikasi bisa juga dilakukan secara bergiliran oleh staf Devisi Kampanye staf devisi lainnya berdasarkan kesepakatan pada setiap rapat perencanaan produksi.
- h. Jumlah atau frekuensi liputan media informasi dan komunikasi seperti Tanah Air, Lembing Kayu di Sumsel, Berita Lingkungan di Jakarta, terhadap akses dan kontrol perempuan dalam pengelolaan sumberdaya alam berkisar minimum 20% dari total penyajian informasi setiap edisi.
- i. Subtansi yang berkaitan dengan akses dan kontrol diintegrasikan pada semua tulisan atau rubrik (aspek dasar akses dan kontrol yang ditonjolkan disesuaikan dengan tema pada setiap edisi).
- j. Mengelaborasi unsur kesetaraan gender dalam penulisan/paparan why dan how pada setiap artikel.

1.3.2. Penggalangan Sumber Daya

- a. Perlu dilakukan sosialisasi yang berkelanjutan dan eksplorasi pengalaman keadilan gender untuk menambah memperkuat sensitifitas dan perspektif keadilan gender pada jejaring anggota yang sudah terbangun.
- b. Membangun kerjasama antara organisasi khususnya organisasi perempuan yang ada untuk memperkuat wacana, nilai-nilai dan perspektif keadilan gender di dalam pengelolaan program Walhi.

- c. Memperkuat pemahaman, sensititas dan perspektif keadilan gender di kalangan anggota, Sahabat Walhi, Green Student movement (GSM).
- d. Mengalokasikan dana khusus guna penguatan pembangunan kapasitas untuk penanganan isu-isu yang terkait dengan keadilan gender

Indikator

- a. Aspek pendanaan, tidak bersumber dari kejahatan lingkungan, kejahatan ekonomi, kejahatan kemanusiaan dan kejahatan terhadap perempuan.
- b. Proporsi peserta perempuan dalam setiap training minimum 30 % dari jumlah peserta training
- c. Ada materi seks dan gender yang dibahas dalam substansi pelatihan tingkat dasar.
- d. Ada materi analisis feminis di dalam pendidikan kader dan pendidikan kepemimpinan.
- e. Adanya fasilitator atau co-fasilitator perempuan yang melakukan fasilitasi dalam setiap pelatihan.
- f. Membuat “check list”, tentang hal yang tidak boleh ada atau Zero Gender Bias (ZGB) dalam proses pendidikan dan mengacu pada Statuta dan PPS serta strategi pendekatan yang dimaksud pada bagian III.

1.3.3. Pendidikan dan Pengorganisasian Rakyat

- a. Pendidikan kader yang dilakukan oleh WALHI dari tingkat dasar sampai pendidikan kepemimpinan harus menginternalisasikan gender justice dalam seluruh modul pendidikan
- b. Menginternalisasikan gender justice dalam seluruh strategi penguatan dan pengorganisasian rakyat yang dilakukan ditingkatan basis.
- c. Apabila sedikit atau tidak ada peserta perempuan di dalam proses pendidikan, bisa diatasi dengan memasukkan atau memperkuat tema tertentu yang berkaitan dengan akses dan kontrol perempuan dalam pengelolaan sumberdaya alam

Indikator

- a. Ada elemen dasar akses dan kontrol pada tataran perencanaan dan format modul pendidikan, terutama pada substansi, pendekatan dan metode pendidikan, materi, dan bahan pendukung materi.
- b. Memasukkan materi: (1) seks dan gender, dan (2) akses dan kontrol perempuan dalam pengelolaan sumberdaya alam di dalam modul pendidikan kader.
- c. Ada materi analisis feminis di dalam pendidikan kepemimpinan (untuk melihat relasi ketidakadilan atau relasi kekuasaan yang timpang dalam pengelolaan sumberdaya alam).

- d. Adanya fasilitator atau co-fasilitator perempuan yang melakukan fasilitasi dalam setiap pelatihan.
- e. Membuat "check list", tentang hal yang tidak boleh ada atau Zero Gender Bias (ZGB) dalam proses pendidikan dan mengacu pada Statuta dan PPS serta strategi pendekatan yang dimaksud pada bagian III.
- f. Proporsi peserta perempuan minimum 30% dari seluruh peserta.

1.3.4. Advokasi Kebijakan

- a. Akses dan kontrol perempuan terhadap pengelolaan sumberdaya alam dimasukan kedalam muatan advokasi yang dilakukan oleh WALHI
- b. Assesment untuk kebutuhan advokasi yang terkait dengan bencana dan penanganan kasus, harus memuat aspek masalah dan kebutuhan spesifik perempuan.

Indikator

- a. Materi advokasi kebijakan tidak mengetengahkan kata, kalimat, simbol, gambar, sketsa, grafis, dan foto yang melecehkan perempuan (lihat indikator kampanye).
- b. Materi advokasi kebijakan tidak mengetengahkan kata, kalimat, simbol, gambar, sketsa, grafis, dan foto yang melebihkan laki-laki dari perempuan atau bias gender (lihat indikator kampanye).
- c. Materi advokasi kebijakan tidak menggunakan idiom atau penggambaran dengan kalimat, gambar, rekaman gambar, foto atau sketsa atau grafis yang memperkuat tujuh kategori ketidakadilan gender yaitu stereo typing, diskriminasi, dominasi, sub-ordinasi, marginalisasi, kekerasan dan beban ganda).
- d. Menggunakan sumber berita (hasil riset, hasil investigasi, kliping koran) yang sesuai dengan nilai dan perspektif gender.
- e. Proses advokasi tidak dilakukan dengan cara atau pendekatan yang merugikan kepentingan perempuan.

V. PENUTUP

Langkah-langkah untuk melakukan pengarusutamaan keadilan gender di dalam situasi kekinian menjadi sangat penting dilakukan. Tidak untuk memenuhi prasyarat administrasi keorganisasian atau kebutuhan donor. Tetapi terlebih karena langkah ke arah ini merupakan kebutuhan untuk memperkuat gerakan melawan ketidakadilan yang dihadapi oleh perempuan maupun jutaan kaum marginal lainnya. Upaya mewujudkan keadilan gender merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari gerakan melawan neo-kolonialisme atau

neo-imperialisme atau neo-liberalisme, bahkan militerisme, otoritarianisme, feodalisme dan fundamentalisme agama maupun etnik.

Dalam konteks seperti ini, tanggungjawab mewujudkan keadilan gender di dalam organisasi Walhi adalah menjadi tanggungjawab bersama, baik anggota, Sahabat Walhi, Green Student movement (GSM) maupun pengurus pada tataran ED, EN, DD dan DN. Implementasi Gender Policy ini tentu saja diharapkan akan mempercepat pencapaian kesetaraan (equality) dan keadilan (justice), dan dengan demikian akan menjamin keberlanjutan kehidupan rakyat dan kemampuan perempuan dalam memperjuangkan hak-hak mereka atas lingkungan hidup dan sumber daya alam sebagai sumber kehidupan rakyat.

Jakarta, 31 Desember 2007