

BAB V

TUNTUTAN-TUNTUTAN GERAKAN PEREMPUAN DI FINLANDIA

A. Tuntutan Gerakan Perempuan Finlandia

Gerakan perempuan di Finlandia secara aktif menyuarakan permintaan-permintaan yang menuntut agar perempuan dapat menerima hak yang adil sebagai manusia. Di Finlandia, gerakan perempuan di awal kemunculannya sepakat dengan menjadikan hak pilih perempuan “*women suffrage*” sebagai awal tuntutan mereka. Gerakan perempuan yang diwakili oleh perempuan dari kaum terpelajar yaitu yang berasal dari gerakan Asosiasi Perempuan Finlandia (*Finland's Association of Women/Suomen Naisyhdistys*) dan Liga Feminis Finlandia (*The League of Finnish Feminist/Unioni Naisasialiitto*) muncul sebagai representasi yang mewakili suara perempuan.

Pada tahun 1897, kedua representasi gerakan perempuan ini mengajukan tuntutan kepada parlemen yang meminta agar hak pilih juga diberlakukan kepada semua perempuan Finlandia yang memenuhi persyaratan “*all those women in our country that meet the conditions to benefit from the right to vote prescribed by our Constitution*” (Sulkunen, 2007). Walaupun pada saat itu hak pilih tidak langsung diberikan oleh pemerintah, akan tetapi hal ini menimbulkan pertanyaan, dan pembicaraan mengenai kemampuan perempuan sebagai warga negara di Finlandia. Hal ini juga menimbulkan perdebatan antara hubungan hak pilih lokal dan juga hak pilih negara, mengingat saat itu perempuan berhak memilih ditingkat lokal (desa dan kota) namun tidak berhak memilih untuk tingkat pemerintahan (Kurki, 1986).

Hal inilah yang kemudian menimbulkan pertanyaan mengapa perempuan berhak untuk memilih tingkat lokal akan tetapi tidak mempunyai kemampuan untuk memilih di tingkat parlemen. Ketika perdebatan terus berlanjut, di satu sisi, gerakan perempuan juga terus menyuarkan hak pilih dan juga dipilih. Puncak mobilisasi dari gerakan perempuan adalah saat terjadi demonstrasi besar-besaran pada bulan Oktober tahun 1905. Tuntutan masyarakat pada saat itu adalah pemulihan kedaulatan nasional dan juga pengadopsian hak pilih yang adil dan universal (Sulkunen, 2007).

Hak pilih dan dipilih akhirnya diberikan kepada perempuan di tahun 1906, menandai Finlandia sebagai negara pertama di Eropa yang memberikan hak pilih dan dipilih pada warga negara perempuannya. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pemilihan anggota parlemen pertama pada tahun 1907 menghasilkan 19 perempuan duduk dibangku parlemen. Beberapa anggota parlemen ini bahkan berasal dari gerakan perempuan yang sejak awal memang sudah menuntut hak pilih. Dari awal terpilihnya perempuan-perempuan ini, mereka menggunakan sepenuhnya hak yang diberikan kepada mereka.

Hal ini terlihat dari fokus yang perwakilan-perwakilan perempuan ini berikan penuh terhadap masalah-masalah perempuan, seperti masalah ibu dan anak, masalah perawatan melahirkan (*maternity care*), asuransi untuk perempuan, juga masalah-masalah yang berhubungan dengan rumah tangga. Pada saat Finlandia berjuang untuk menjadi negara yang sejahtera (*welfare state*) kegiatan politik perempuan semakin memperluas cakupan isunya, seperti isu tentang

pendidikan, kesehatan, dan juga tentang kebijakan dalam perumahan (Outshoorn & Kantola, 2007).

Dengan terpilihnya perempuan di parlemen juga semakin menjadikan suara-suara perempuan dapat didengar. Para perwakilannya secara bertahap mempengaruhi pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang adil gender, terlebih dengan masih aktifnya gerakan perempuan menyuarakan keadilan gender di berbagai bidang. Kesungguhan pemerintah terhadap masalah ini terlihat dengan didirikannya badan khusus keadilan gender di tahun 1972.

Setelah terbentuknya badan-badan khusus keadilan gender yang menangani masalah ketidakadilan gender, gerakan perempuan menyadari bahwa hal ini saja tidak cukup dan oleh karena itu, gerakan perempuan terutama di bawah *Coalition of Finnish Women's Associations* (NYTKIS) terus melancarkan tuntutan-tuntutan kepada pemerintah setelah kemerdekaan di Finlandia tercapai. Koalisi ini mengajukan tuntutan selama masih menemukan masalah ketidakadilan gender di Finlandia. Tuntutan-tuntutan yang diajukan di antaranya pada tahun 2000 dan 2008 ke pemerintah sebagai perwujudan implementasi komitmen Finlandia terhadap UN CEDAW (1979), *Beijing Platform for Action* (1995) dan hasil dari *Twenty-Third Special Session of the General Assembly* (2000).

B. Sistem Keadilan Gender di Finlandia

Finlandia tumbuh sebagai negara yang memperhatikan keadilan perempuan (*women-friendly*). Gerakan perempuannya pun banyak berkontribusi demi membangun Finlandia sebagai negara yang adil gender. Keterwakilan

perempuan di parlemen turut serta mewakili suara perempuan sehingga sedikit banyak dapat mempengaruhi pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan yang adil gender. Kesungguhan pemerintah terlihat dengan sistem keadilan gender yang dibentuk secara bertahap, seperti pembentukan badan khusus keadilan gender dan juga undang-undang keadilan antara perempuan dan laki-laki.

1. Badan Khusus Keadilan Gender

Finlandia mempunyai sistem sendiri lewat badan-badan yang berada dibawah Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan (*Ministry of Social Affairs and Health*) yang bertanggung jawab terhadap masalah keadilan. Kementerian ini membawahi tiga badan yang masing-masing berdiri sendiri, pertama adalah *Gender Equality Unit*, kedua yaitu *Ombudsman for Equality*, dan yang ketiga adalah *Council of Equality*. Selain ketiga badan ini, terdapat pula *The Equality Board*, namun badan ini terpisah dan berdiri sendiri.

a) *Council of Gender Equality*

The Council of Gender Equality merupakan badan pertama yang dibentuk untuk mengurus masalah keadilan gender di Finlandia. Badan ini dibentuk pada tahun 1972 untuk mempromosikan keadilan gender di masyarakat. Badan ini merupakan sebuah badan yang tetap dan memberikan arahan terhadap administrasi negara serta terdiri dari 13 anggota yang dipilih oleh pemerintah berdasarkan periode dari setiap parlementer dan juga pembagiannya yang rata dari setiap partai yang berasal dari parlemen. Beberapa anggota permanen ahli berasal dari perwakilan *Coalition of Finnish*

Women' Associations (NYTKIS) dan *National Council of Women in Finland* (Tavoittelemassa, 2006).

Tugas utama dari badan ini adalah untuk meningkatkan kesadaran dan juga melihat keadilan gender dari sisi yang berbeda lewat debat sosial yang kemudian menetapkan inisiatif maupun proposal. Dengan mengadakan debat sosial, opini dari masyarakat dapat tersampaikan dan dapat dilanjutkan baik itu kedalam bentuk kebijakan baru maupun hasil lainnya. Selain itu, *The Council of Gender Equality* juga mempromosikan keadilan gender antar sesama autoritas, *partner* sosial, organisasi buruh, maupun dengan penemuan-penemuan dalam penelitian yang digunakan dalam pembuatan keputusan (Finnish, 2003). Badan ini mengumpulkan para perwakilan dari berbagai partai dalam satu tempat dan kemudian mendiskusikan masalah keadilan gender sebagai isu penting nasional. Tidak hanya itu, badan ini juga berkontribusi dalam aktivitas internasional dalam rangka mempromosikan keadilan gender (Tavoittelemassa, 2006).

The Council of Gender Equality dapat membuat subkomite dan kelompok bekerja dalam berbagai topik pembahasan. Sebagai contohnya, badan ini pernah membuat tiga subkomite, yaitu subkomite untuk kesejahteraan negara (*welfare state*), keadilan gender, dan kekerasan. Subkomite Gender dan Penelitian bahkan sudah berdiri sejak tahun 1981 yang berfungsi sebagai penengah antara penelitian dan kebijakan keadilan gender (Tavoittelemassa, 2006).

Subkomite yang pertama dibentuk adalah Subkomite Terhadap Masalah Laki-Laki, subkomite yang terbentuk pada tahun 1988 ini bertugas untuk mempelajari cara untuk meningkatkan ketertarikan laki-laki terhadap pekerjaan keadilan gender dan untuk mengklasifikasikan masalah spesifik keadilan gender dari sudut pandang laki-laki. *The Council of Gender Equality* menyemangati laki-laki untuk ikut berpartisipasi dalam seminar-seminar urusan mengurus anak (*childcare*), seperti topik mengenai kekerasan, *fatherhood*, krisis, dan juga keadilan gender itu sendiri (Finnish, 2003).

Pada periode tahun 2003-2007, badan ini juga membuat Subkomite Penelitian dan Perkembangan Gender, Subkomite Masalah Laki-Laki dan Media, dan Kelompok Kerja terhadap Perdagangan Manusia dan Seks. Subkomite Penelitian dan Perkembangan Gender bertugas untuk membawa hasil penelitian tentang kesetaraan, perempuan, dan laki-laki kepada para pembuat keputusan. Subkomite ini mempromosikan kebijakan keadilan gender lewat penilaian terhadap implikasi dari keadilan dan juga menyediakan informasi mengenai *gender-budgetting*. Di satu sisi, Subkomite Masalah Laki-Laki dan Media bertujuan untuk memperkenalkan dan mempromosikan pentingnya laki-laki untuk terlibat dalam keadilan gender. Promosi ini dimulai dengan anak laki-laki, pemuda, dan kemudian para ayah (Tavoittelemassa, 2006). Secara umum, tugas dari badan ini adalah:

- (1) Memonitori dan mempromosikan implementasi dari keadilan antara laki-laki dan perempuan di masyarakat;

- (2) Mengambil inisiatif dan membuat proposal dalam rangka membangun kebijakan yang berpengaruh terhadap keadilan gender;
- (3) Meningkatkan kerja sama antara berbagai otoritas, rekan sosial, dan juga organisasi maupun kelompok lainnya;
- (4) Mengikuti perkembangan internasional dalam hal keadilan gender.

b) *Ombudsman for Equality*

Ombudsman for Equality merupakan badan tersendiri di bawah Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan yang memonitori kepatuhan terhadap hukum dan fungsi dari Undang-Undang Keadilan Gender. Badan ini mulai muncul ketika Undang-Undang tentang Keadilan antara Perempuan dan Laki-Laki (*Act on Equality between Women and Men*) diterbitkan pada tahun 1987 (Tavoittelemassa, 2006).

Badan ini bertugas untuk memonitori berjalannya *Gender Equality Act*, khususnya ketika ada yang melanggar dan melakukan diskriminasi, dan juga menyediakan bimbingan dan arahan gratis kepada mereka yang terkena diskriminasi. Masyarakat biasanya berhubungan dengan *Ombudsman* terkait dengan lowongan pekerjaan, masalah kehamilan pada perempuan, penggunaan cuti keluarga dan juga pembayaran di mana sekitar 30% yang menghubungi badan ini adalah laki-laki. Tidak hanya itu, *Ombudsman* juga menyediakan arahan dan bimbingan terhadap sesama organisasi, institusi, maupun secara individual (Tavoittelemassa, 2006).

Kerja dari *Ombudsman for Equality* juga termasuk untuk mempromosikan keadilan gender, terutama meningkatkan keadilan gender di tempat kerja sebagai contohnya, lalu juga menyediakan informasi yang dibutuhkan terkait penerapan *Gender Equality Act* dan juga memonitori implementasi keadilan gender di berbagai kehidupan sosial. Badan ini mempunyai kewenangan khusus untuk melakukan inspeksi terhadap para pekerja yang terduga melakukan pelanggaran terhadap *Gender Equality Act*. Pelanggaran terhadap undang-undang ini merupakan sesuatu hal yang tidak pantas dan demikian badan ini mempunyai kewenangan khusus untuk melakukan investigasi, baik itu lewat tempat kerjanya maupun orang-orang di sekitarnya (Finnish, 2003).

The Ombudsman for Equality menerima sedikitnya 200 kasus diskriminasi tertulis setiap tahunnya. Hampir setengah dari kasus diskriminasi yang dilaporkan terjadi di lingkungan pekerjaan, sedangkan sisanya berasal dari area kehidupan yang lain. Sekitar 30% kasus yang dilaporkan oleh laki-laki masuk ke badan ini, sedangkan sisanya sebanyak 70% dilaporkan oleh para perempuan. Pemberian arahan dan bimbingan yang dilakukan oleh *Ombudsman for Equality* tidak dipungut biaya sedikitpun dan tidak hanya untuk masyarakat, pemberian arahan dan bimbingan juga dapat dilakukan pada Pengadilan Administrasi Negara, organisasi perdagangan, dan juga berbagai macam asosiasi yang berhubungan dengan keadilan gender (Finnish, 2003). Secara umum, tugas dari *Ombudsman for Equality* meliputi:

(1) Memberikan informasi mengenai *Gender Equality Act* dan penerapannya;

- (2) Mempromosikan tujuan dari *Gender Equality Act* lewat inisiatif, arahan, maupun bimbingan;
- (3) Mengatur dan mengontrol berjalannya *Act on Equality between Women and Men*, di mana secara khusus mengawasi pelanggaran diskriminasi yang terjadi di masyarakat;
- (4) Memonitor implementasi dari keadilan gender yang terjadi di berbagai kehidupan masyarakat.

c) *Gender Equality Unit*

Gender Equality Unit merupakan badan di bawah Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan yang berfungsi untuk memformulasi, meningkatkan, dan memonitori kebijakan keadilan gender yang dikeluarkan oleh pemerintah dengan bergabung dengan kementerian lainnya (Tavoittelemassa, 2006). Selain itu, badan inilah yang menyusun kebijakan keadilan gender, bekerja berkaitan dengan pengarusutamaan (*mainstreaming*) keadilan gender, dan mempunyai tugas-tugas yang berhubungan dengan kebijakan dan hukum keadilan gender di Uni Eropa maupun Perserikatan Bangsa-Bangsa (Finnish, 2003).

Pengarusutamaan (*mainstreaming*) merupakan salah satu pekerjaan yang menjadi bagian dari *Gender Equality Unit*. Finlandia berkomitmen untuk menjadi negara yang menjalankan prinsip pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*) ketika menyetujui *United Nation's Beijing Platform for Action* di tahun 1995, di tahun yang sama pula Finlandia menjadi anggota Uni

Eropa di mana di salah satu perjanjian Uni Eropa pada saat itu adalah menyusun pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*). Pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*) berarti menyatukan perspektif gender ke dalam segala kebijakan dan program negara, di mana negara harus membuat analisis tentang efek yang nantinya akan diterima baik oleh perempuan dan laki-laki sebelum dan sebuah keputusan diambil (Tavoittelemassa, 2006).

Tanggung jawab pengarusutamaan dibebankan kepada semua karyawan pemerintah dan tidak terspesifikasi pada otoritas tertentu. Bagi pemerintah, tujuan dari pengarusutamaan adalah untuk meningkatkan prosedur administratif dan aksi nyata yang mendukung promosi keadilan gender sebagai fungsi utama dari kementerian dan pihak pemerintah. Pada tahun 2004, Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan dan Kementerian Keuangan bekerja sama untuk mengeluarkan karya persiapan pengarusutamaan gender, yaitu dengan mengeluarkan *State Budget Bill*. Tujuan dari *State Budget Bill* tahun 2008 adalah untuk menggambarkan prosedur-prosedur lanjutan yang memasukkan perspektif gender terhadap perhitungan negara.

Pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*) merupakan alat yang digunakan untuk mempromosikan keadilan gender dan menjadi bagian dari pekerjaan *Gender Equality Unit*. Secara umum, tugas dari badan yang baru terbentuk pada tahun 2001 ini meliputi:

- (1) Menyusun dan meningkatkan kebijakan keadilan gender yang dikeluarkan oleh pemerintah, juga berkolaborasi dengan kementerian lainnya;
- (2) Mempunyai tugas yang berhubungan dengan pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*);
- (3) Mempunyai tugas yang berhubungan dengan hukum dan kebijakan Uni Eropa mengenai keadilan gender;
- (4) Mempunyai tugas yang berhubungan dengan hubungan internasional.

d) *Gender Equality Board*

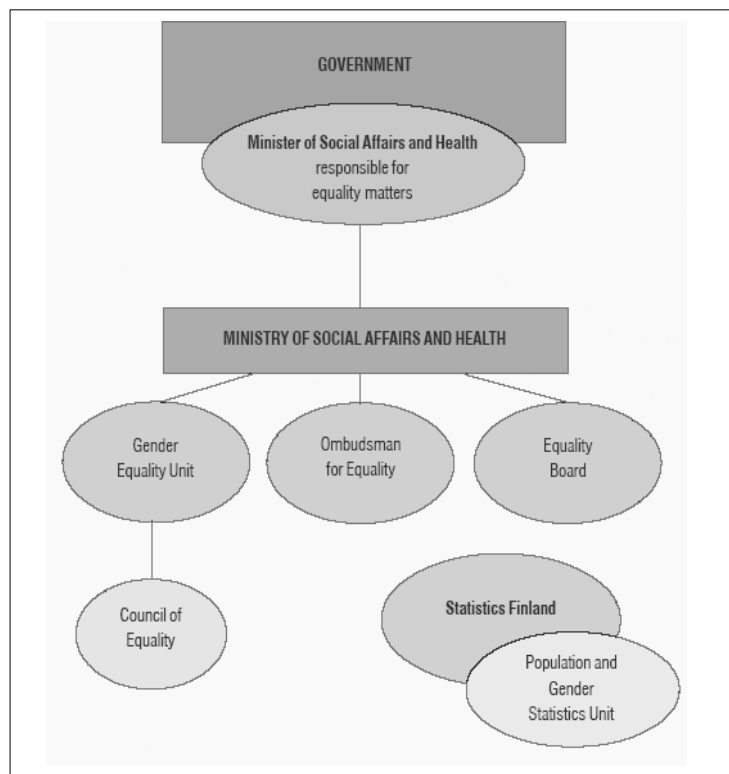
Gender Equality Board mempunyai fungsi yang hampir sama dengan *Ombudsman for Equality*, di mana badan ini bertugas untuk mengawasi berjalannya *Gender Equality Act*. *Gender Equality Board* terdiri dari satu orang *chair* dan empat orang anggota yang ditunjuk oleh pemerintah setiap tiga tahun sekali. Badan ini mempunyai tanggung jawab untuk menangani masalah-masalah dan lalu menentukan keberlanjutannya. *Ombudsman for Equality* bertugas untuk mendeskripsikan masalah-masalah yang terjadi dan hasil masalah tersebut yang pada akhirnya dibawa kepada *Gender Equality Board* (Finnish, 2003).

Badan ini dapat memberikan pendapat dan komentar pada pengadilan. Komentar ini tetaplah harus berkaitan dan berhubungan dengan masalah-masalah yang mencakup keadilan gender. Tidak hanya *Ombudsman for Equality*, *The Central Organisation of the Employers' Association* juga dapat membawa laporan pelanggaran terhadap *Act on Equality between Women and*

Men ke *Gender Equality Board*. Selanjutnya, badan ini dapat menentukan denda terhadap pihak terkait yang melakukan pelanggaran. Selain itu, *Gender Equality Board* juga dapat hadir di pengadilan dan menyediakan opini yang membantu menyelesaikan terhadap diskriminasi dalam *Gender Equality Act* (Tavoittelemassa, 2006).

Secara umum, keempat badan di atas merupakan badan-badan yang bertanggung jawab untuk bekerja mempromosikan keadilan gender di Finlandia. Keempat badan ini berada dalam satu payung di bawah Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan. Sistem keadilan gender di Finlandia dapat dilihat dari hubungan keempat badan untuk mempromosikan keadilan gender dari gambar yang menunjukkan relasi dan garis koordinasi berikut ini.

Gambar 5.1. Badan Keadilan Gender di Finlandia



Sumber: Finnish Institute of Occupation Health, Finland

2. *Act on Equality between Women and Men* sebagai Undang-Undang Keadilan Gender di Finlandia

Keadilan antara laki-laki dan perempuan merupakan hal yang penting bagi model kesejahteraan negara (*welfare state*) Finlandia. Tujuannya adalah agar perempuan dan laki-laki mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dalam segala bidang kehidupan. Hal ini secara luas diketahui jika masyarakat dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat ketika pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman baik itu dari perempuan maupun laki-laki diperbolehkan untuk mempengaruhi dan memperkaya pembangunan.

Untuk mencapai hal ini, salah satu usaha dari Finlandia adalah dengan mengeluarkan *Act on Equality between Women and Men* pada tahun 1987 (lihat lampiran). Sejak saat itu, undang-undang ini telah diamandemen beberapa kali, salah satunya dengan alasan untuk mengikuti perkembangan internasional di mana amandemen yang paling terkenal adalah amandemen yang terjadi pada tahun 2005 karena menyesuaikan kebijakan Uni Eropa mengenai keadilan di bidang pekerjaan. *Act on Equality between Women and Men* mempunyai tiga tujuan utama, pertama adalah untuk mempromosikan keadilan antara perempuan dan laki-laki, kedua untuk mencegah adanya diskriminasi berdasarkan gender, dan yang ketiga adalah untuk meningkatkan status perempuan, terutama dalam kehidupan pekerjaan (Tavoittelemassa, 2006).

Undang-undang ini berlaku untuk setiap aspek kehidupan, namun *Act on Equality between Women and Men* tidak diterapkan pada aktivitas yang berhubungan dengan praktek keagamaan, baik itu yang berhubungan dengan

gereja maupun praktek keagamaan agama lain, selain itu undang-undang ini juga tidak berlaku pada hubungan antar sesama anggota keluarga maupun keluarga dekat. *Act on Equality between Women and Men* menempatkan tugas untuk mempromosikan keadilan secara jelas dan juga sistematis untuk semua otoritas dan pekerja baik itu dalam pendidikan, penelitian, maupun pembelajaran.

Pada tahun 1992, diskriminasi yang berdasarkan kehamilan maupun tanggung jawab untuk mengurus keluarga sudah mulai dilarang. Sejak tahun 1995 juga para pemilik usaha dengan 30 atau lebih pekerja sudah berkewajiban untuk memasukkan langkah-langkah dalam usaha mempromosikan keadilan gender dalam program pelatihan maupun dalam program perlindungan tenaga kerja. Amandemen yang terjadi pada tahun 1995 juga memperbarui mengenai sistem kuota di parlemen di mana proporsi dari perwakilan baik itu laki-laki maupun perempuan tidak boleh berada di bawah 40% keterwakilan (Tavoittelemassa, 2006).

Larangan adanya diskriminasi dalam pekerjaan termasuk juga tentang perekrutan, gaji, kondisi kerja lainnya, pelecehan seksual, pengawasan, dan pemutusan hubungan pekerjaan. Badan yang bertugas untuk memonitori ketaatan berjalannya *Act on Equality between Women and Men* adalah *Ombudsman for Equality* yang berada di bawah Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan. Pemonitoran utamanya dilihat dari segala bentuk diskriminasi yang terjadi di tempat kerja (Finnish, 2003). Para pemilik usaha juga berkewajiban untuk membantu para tenaga kerja untuk menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Act on Equality between Women and Men mengalami amandemen utama pada tahun 2005. Walaupun di bawah hukum Finlandia jelas dinyatakan bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai hak dan kewajiban yang sama, pada kenyataannya status perempuan dan laki-laki mempunyai perbedaan yang besar, di mana perbedaan terlihat sekali dalam dunia pekerjaan, perempuan biasanya menerima gaji lebih rendah, menikmati jenis pekerjaan yang masih rendah, dan mempunyai karir pekerjaan yang lemah. Selain itu, terdapat pemisahan pekerjaan yang membedakan sektor dominasi laki-laki dan sektor dominasi perempuan dan hanya sekitar 15% dari pekerjaan yang ada di Finlandia yang secara proporsi menerima laki-laki dan perempuan dalam jumlah yang sama (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005).

Di Finlandia, proporsi perempuan yang bekerja hampir sama dengan laki-laki, pada tahun 2003, sekitar 72% perempuan usia kerja yaitu usia antara 15 dan 64 tahun termasuk dalam angkatan kerja, hampir mendekati jumlah laki-laki sebanyak 76% (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005). Di luar dari terbentuknya *Act on Equality between Women and Men* pada tahun 1987 ternyata tujuan dari adanya hak yang sama seperti gaji yang sama antara perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama juga belum dapat dicapai.

Di antara seluruh pekerja di Finlandia, perbedaan dalam upah masih mencapai 18% lebih banyak untuk kaum laki-laki. Kesenjangan ini terjadi bukan semata-mata karena adanya perbedaan pasar tenaga kerja, perbedaan dalam pelatihan, maupun pengalaman perempuan, perbedaan ini juga terjadi karena mereka adalah perempuan. Hal inilah yang menjadi perhatian utama dari *Act on*

Equality between Women and Men untuk juga melakukan amandemen pada tahun 2005 (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005). Secara umum, *Act on Equality between Women and Men* berisi hal-hal berikut ini.

a) *Act on Equality between Women and Men* Melarang Diskriminasi

Act on Equality between Women and Men melarang adanya segala bentuk diskriminasi, terutama di tempat kerja, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Diskriminasi langsung maksudnya adalah menempatkan perempuan dan laki-laki dalam posisi yang berbeda murni atas dasar jenis kelamin di seluruh lingkup aplikasi undang-undang ini, termasuk masalah kehamilan, sedangkan diskriminasi tidak langsung dapat terdiri dari prosedur-prosedur yang awalnya netral terdapat dalam diri masing-masing tapi pada hasil akhir menghasilkan perbedaan untuk perempuan dan laki-laki (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005).

Pada saat proses perekrutan suatu pekerjaan, pemilik usaha pekerjaan tidak diperbolehkan untuk mempertanyakan apakah pelamar pekerjaan sedang dalam kondisi hamil atau tidak ataupun mempertanyakan rencana masa depan keluarga pelamar. Pertanyaan lainnya yang dilarang adalah yang berhubungan dengan urusan mengurus anak dan yang berhubungan dengan status sebagai orang tua lainnya. Pertanyaan-pertanyaan ini tidak ditanyakan karena dapat menimbulkan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Dalam prakteknya, pertanyaan-pertanyaan tersebut dilarang untuk ditanyakan berkaitan juga dengan kasus kontrak jangka panjang dalam suatu pekerjaan. Para pemilik pekerjaan tidak dapat mendiskriminasi perempuan

hamil yang mencari kerja dengan tidak membolehkan pelamar ini untuk memilih jangka tetap dalam suatu pekerjaan, begitupun dengan pilihan bahwa kontrak pekerjaannya akan berakhir sebelum pelamar melahirkan ataupun mengurus anak. Hal ini dapat disiasati dengan mencari pengganti sementara selama seorang ibu melahirkan ataupun saat seorang ayah cuti untuk mengurus anak (Tavoittelemassa, 2006).

Selain diskriminasi mengenai pekerjaan, diskriminasi lewat pelecehan seksual dan pelecehan berdasarkan gender juga merupakan salah satu yang dilarang dalam *Act on Equality between Women and Men*. Termasuk dalam pelecehan seksual adalah menyindir, menyentuh, bercanda, maupun berkata-kata yang menjurus terhadap pelecehan seksual dan juga perkosaan maupun percobaan perkosaan, sedangkan pelecehan berdasarkan gender di antaranya adalah berkomentar yang menyinggung lawan jenis, mengintimidasi ataupun menghina lawan jenis (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005).

b) Pelarangan Diskriminasi di Tempat Kerja, Institusi Pendidikan, dan Organisasi yang Mewakili Kepentingan Pasar Tenaga Kerja

Act on Equality between Women and Men sudah mengatur segala jenis pelanggaran, pertama adalah pelanggaran di tempat kerja, pelanggaran ini termasuk mengenai proses rekrutmen, gaji, syarat pekerjaan, dan lainnya yang juga mencakup pelecehan seksual. Amandemen tahun 2005 memperluas jenis pelarangan termasuk kepada para pemula dalam pekerjaan (*trainee*), pengasuh anak, dan pembantu rumah tangga. Jika para pemilik usaha

melanggar dan melakukan diskriminasi, maka para korban berhak untuk menuntut pelaku diskriminasi ke pengadilan dan meminta kompensasi. Laporan ini harus berada dalam jangka waktu dua tahun sejak terjadinya pelanggaran, kecuali pelanggaran dalam kasus proses rekrutmen pekerjaan yang hanya memiliki jangka waktu satu tahun (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005).

Pada tahun 2005, ketentuan pelanggaran juga diperluas tidak hanya di tempat kerja, melainkan juga di institusi pendidikan maupun organisasi yang merepresentasikan pasar kerja. Amandemen ini melarang adanya bentuk diskriminasi dalam seleksi siswa, proses belajar mengajar ataupun saat evaluasi belajar, juga akses keanggotaan dalam organisasi yang mewakili kepentingan pasar kerja (Tavoittelemassa, 2006). Sama halnya dengan lingkungan kerja, segala bentuk pelanggaran yang terjadi dapat dilaporkan dan mendapat kompensasi. Kompensasi harus dibayar meski korban tidak mengalami kerugian finansial, dan jumlah denda yang dibayarkan haruslah sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan di mana minimal pembayaran adalah sebesar 3000 Euro (Juni 2005) (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005).

Sedangkan untuk masalah diskriminasi yang terkait dengan gaji/upah hanya dapat dilaporkan jika karyawan tersebut, baik itu perempuan maupun laki-laki, dapat menunjukkan bahwa dirinya melakukan pekerjaan di bawah upah dan kurang menguntungkan dari seorang karyawan dari lawan jenis yang melakukan pekerjaan yang sama, baik dari aspek berat maupun nilai

pekerjaannya, ataupun jika dirinya mendapat gaji yang rendah dikarenakan kehamilan, melahirkan, maupun urusan keluarga lainnya. Untuk menunjukkan bahwa tuduhan yang dilaporkan oleh karyawan salah, maka pemilik kerja harus dapat membuktikan alasan dibalik perbedaan gaji tersebut dapat diterima dan bukan karena jenis kelamin karyawan tersebut. Pada intinya, masalah pemberian gaji haruslah tidak melanggar aturan, jika dua orang karyawan melakukan pekerjaan yang sama dengan nilai yang sama, maka pendapatan berdasarkan standarisasi kerja jugalah harus sama (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005).

c) Ketentuan Mengenai Kuota

Banyak negara mempunyai sistem kuota dalam menentukan banyaknya perempuan untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan negara. Di Finlandia, masalah kuota ini juga sudah termasuk dalam *Act on Equality between Women and Men* di tahun 1995. Dalam Undang-Undang ini tertulis bahwa harus ada minimal 40% baik itu laki-laki maupun perempuan pada kursi pemerintah pusat, dewan penasehat (*advosary board*), kelompok kerja, maupun badan persiapan, perencanaan, maupun badan-badan lainnya yang berhubungan dengan badan pengambilan keputusan (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005).

Finlandia percaya bahwa kunci untuk mencapai keadilan gender adalah dengan melibatkan perempuan dalam proses pembuatan keputusan. Perempuan dan laki-laki dapat terlibat sejak dasar proses pengambilan

keputusan. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan jumlah minimal laki-laki dan perempuan menurut jumlah keanggotaan badan tersebut.

Tabel 5.1. Jumlah Minimal Keanggotaan Suatu Badan di Finlandia

| Membership | Minimum no. of women and of men | Membership | Minimum no. of women and of men |
|------------|---------------------------------|------------|---------------------------------|
| 2 | 1 | 11 | 5 |
| 3 | 1 | 12 | 5 |
| 4 | 2 | 13 | 6 |
| 5 | 2 | 14 | 6 |
| 6 | 3 | 15 | 6 |
| 7 | 3 | 16 | 7 |
| 8 | 4 | 17 | 7 |
| 9 | 4 | 18 | 8 |
| 10 | 4 | 19 | 8 |
| | | 20 | 8 |

Sumber: Act on Equality between Women and Men 2005

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Finlandia sudah mengatur sedemikian rupa sehingga keadilan gender dalam hal pengambilan keputusan dapat tercapai dengan melibatkan baik itu perempuan dan laki-laki. Pengecualian terhadap jumlah tersebut juga dapat terjadi apabila terdapat alasan khusus, semisal sudah terdapat perjanjian sebelumnya di mana suatu badan tidak terdapat keanggotaan laki-laki atau perempuannya.

d) Perencanaan Keadilan Gender sebagai Alat Keadilan

Gender Equality Act memerlukan para otoritas dan juga para pekerja untuk mempromosikan keadilan gender secara sistematis dan sesuai dengan tujuan. Sebagai contoh, semua karyawan harus mempromosikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk bersatu baik itu di tempat kerja maupun di keluarga, bertingkah laku yang mencegah terjadinya diskriminasi berdasarkan gender.

Ombudsman for Equality sesuai dengan tugasnya akan terus memonitor terlaksananya keadilan gender baik di sektor pekerjaan publik maupun swasta. Faktanya, masih banyak tempat kerja yang tidak mengetahui pentingnya perencanaan keadilan gender. Beberapa tempat kerja bahkan mengatakan tidak perlu ada perencanaan keadilan gender dikarenakan tidak pernah terjadi diskriminasi di tempat mereka bekerja.

Demi menghindari hal ini, *Ombudsman for Equality* menyemangati semua tempat kerja untuk mulai menerapkan perencanaan keadilan gender di Finlandia. Hal ini diperlukan dengan maksud agar para karyawan menjadi akrab dengan kemajuan yang dibuat oleh keadilan gender dan dapat memperoleh informasi seputar ketidakadilan di tempat kerja. Sejak tahun 1998, *Ombudsman for Equality* telah memberikan penghargaan kepada tempat-tempat kerja yang mengalami kemajuan sebagai hasil dari penerapan perencanaan keadilan gender (Tavoittelemassa, 2006).

Pada akhirnya, *Act on Equality between Women and Men* merupakan langkah nyata dari Pemerintah Finlandia untuk mempromosikan keadilan gender di negaranya. Sejak lahirnya undang-undang ini dari tahun 1987 dan dengan beberapa amandemen yang dilakukan membuktikan bahwa ada kesungguhan untuk terus memperbaiki undang-undang agar sesuai dengan kemajuan zaman. Selain itu, berjalannya undang-undang ini juga tidak lepas dari pemantauan yang dilakukan baik itu oleh *Ombudsman for Equality* maupun *Equality Board*.

C. Implementasi Kebijakan Keadilan Gender Hasil dari Tuntutan Gerakan Perempuan di Finlandia

Finlandia dalam segala macam cara merupakan salah satu pelopor dalam keadilan gender. Terlepas dari kekurangannya, perempuan Finlandia sudah berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan bekerja dan proses pembuatan keputusan sejak lama. Ketidakadilan yang masih terasa di masyarakat ini yang mendorong adanya suara-suara terutama oleh gerakan perempuan yang ditujukan ke pemerintah untuk lebih merealisasikan bukti mendukung adanya keadilan gender antara laki-laki dan perempuan, salah satunya lewat lahirnya kebijakan. Dalam menanggapi usulan yang terus diserukan oleh gerakan perempuan, Finlandia lewat pemerintah mengeluarkan kebijakan berikut ini:

1. Government Actions Plans untuk Keadilan Gender

Seperti yang tertulis dalam Program Pemerintah (*Government Programme*) Finlandia, promosi keadilan antara perempuan dan laki-laki merupakan tanggung jawab dari pemerintah secara keseluruhan. Dalam program tersebut, Pemerintah Finlandia menyanggupi untuk mengeluarkan rencana aksi terhadap keadilan gender. *The Government Action Plan for Gender Equality* merupakan hasil kerja sama seluruh kementerian di Finlandia, dengan tujuan yang sama untuk mempromosikan keadilan antara perempuan dan laki-laki di Finlandia. Rencana aksi ini dibuat untuk mengimplementasikan banyak tujuan keadilan dalam Program Pemerintah (*Government Programme*) (Ministry of Social Affairs and Health, *Government Action Plan for Gender Equality in The Year 2004-2007*, 2005).

Implementasi *Government Action Plan for Gender Equality* merupakan bagian dari pelaksanaan dan pengawasan terhadap *Beijing Declaration and Platform for Action* yang diadopsi di *United Nations' Fourth World Conference on Women* pada tahun 1995. Langkah-langkah dari Rencana Aksi Pemerintah ini mencakup hal-hal penting dalam Deklarasi Beijing dan menggabungkan tiga prinsip utama, yaitu meningkatkan status dan martabat perempuan, mengimplementasikan hak asasi perempuan, dan mempromosikan keadilan gender lewat pengarusutamaan (*mainstreaming*). Pengarusutamaan mengacu pada praktek-praktek administrasi dan prosedur untuk memajukan keadilan gender sebagai bagian penting dalam kementerian. Dengan mengikuti prinsip ini maka nantinya keadilan gender dapat tercapai baik itu di tingkat lokal, regional, nasional, maupun internasional (Ministry of Social Affairs and Health, *Government Action Plan for Gender Equality in The Year 2004-2007*, 2005).

Government Action Plan for Gender Equality mulai dipersiapkan di akhir tahun 1990an dan Rencana Aksi ini dikeluarkan oleh pemerintah secara berkala. Rencana Aksi yang pertama adalah *Government Action Plan for Gender Equality in The Year 1997-1999* mengikuti pengadopsian Finlandia terhadap Deklarasi Beijing. Sejak itu, Finlandia sudah mengeluarkan empat Rencana Aksi, yang kedua adalah untuk periode tahun 2004-2007, yang ketiga untuk periode 2008-2011, yang keempat untuk periode 2012-2015, dan yang baru saja dikeluarkan adalah untuk periode 2016-2019 (Ministry of Social

Affairs and Health, Government Action Plan for Gender Equality 2016-2019, 2017).

Implementasi dari *Government Action Plan for Gender Equality* merupakan proses yang memerlukan pemerintah, kementerian, dan institusi-institusi dibawahnya untuk saling bekerja sama dan berkomitmen mempromosikan keadilan gender. Selain itu, Rencana Aksi ini juga terbagi dalam beberapa subjek area yang nanti akan dipertanggung jawabkan kepada kementerian-kementerian terkait. Demi menjalankan rencana ini, dibentuk sebuah kelompok kerja yang diketuai oleh *State Secretary* dari Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan yang mewakili seluruh kementerian untuk memonitori implementasi *Government Action Plans* (Ministry of Social Affairs and Health, Gender Equality Policies in Finland, 2006).

Secara bertahap, pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang adil gender yang sebelumnya sudah dirancang dan disusun dalam *Government Action Plan for Gender Equality* ini. Secara umum, *Government Action Plan for Gender Equality* berisi tentang kebijakan-kebijakan di antaranya:

- a) Pengarusutamaan (*mainstreaming*) dan mempromosikan keadilan gender di seluruh administrasi publik;
- b) Peningkatan promosi prinsip “*Equal Pay for Equal Work of the same Value*”;
- c) Peningkatan partisipasi perempuan dan pembuatan keputusan, baik itu politik maupun ekonomi;

- d) Pengurangan kekerasan terhadap perempuan, termasuk mengurangi kekerasan domestik baik itu pelecehan seksual maupun perdagangan manusia;
- e) Peningkatan kesadaran keadilan gender di sekolah dan pengurangan pemisahan gender;
- f) Peningkatan perspektif gender dalam promosi kesehatan;
- g) Peningkatan keadilan gender dari sudut pandang laki-laki.

2. Implementasi Kebijakan Keadilan Gender di bidang Politik, Ekonomi, dan Sosial, Pendidikan, dan Kesehatan

Sejak awal, perjuangan Finlandia untuk menjadi salah satu pelopor negara yang menjunjung tinggi keadilan gender sudah dimulai dari perjuangan gerakan perempuannya untuk menyuarakan tuntutan terkait tercapainya keadilan gender, lewat segala bentuk advokasi dan proses yang panjang, Finlandia akhirnya menjadi negara yang *women-friendly* dengan berkomitmen untuk mempromosikan keadilan gender lewat hukum dan badan-badannya serta dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang adil gender, kebijakan tersebut terbagi dalam bidang politik, ekonomi, sosial, pendidikan, dan juga kesehatan.

a) Bidang Politik

(1) Peningkatan Kuota Perempuan

Kuota perempuan merupakan hal yang diserukan oleh gerakan perempuan sejak awal mereka menuntut hak memilih dan dipilih

(*women suffrage*). Untuk mencapai keadilan gender, pemerintah lewat *Act on Equality between Women and Men* yang dikeluarkan pada tahun 1987 dan mengalami amandemen pertama pada tahun 1995 menyatakan bahwa minimal kuota baik itu perempuan dan laki-laki yang duduk di badan pemerintahan atau badan resmi lainnya harus mencapai 40% kursi (Gender Equality Unit & The Ombudsman for Equality, 2005).

Sejak awal keterlibatan, perempuan sudah membawa isu-isu baru ke dalam ranah politik, seperti isu mengenai status dari anak-anak dan perempuan yang tidak terlindungi, hak asasi perempuan, dan tentunya keadilan gender. Perempuan-perempuan yang terpilih ini juga terlibat dalam pembangunan negara yang sejahtera (*welfare state*). Sejak 10 tahun terakhir dari tahun 2011, partisipasi perempuan dalam proses pengambilan keputusan bahkan sudah melebihi 40% (Ministry of Social Affairs and Health, Government Report on Gender Equality, 2011).

Selain itu, di pemerintahan juga hampir 40% dari menteri adalah perempuan. Perdana Menteri perempuan pertama di Finlandia dipilih pada tahun 2003 dan pada tahun yang sama Finlandia memiliki presiden perempuan pertama yang kembali dipilih pada pemilihan tahun 2006. Penetapan minimal kuota 40% di Finlandia tidak pernah mengalami masalah dan justru semakin meningkatkan status

perempuan dalam pemerintahan (Ministry of Social Affairs and Health, Gender Equality Policies in Finland, 2006).

Tidak hanya itu, peningkatan juga terjadi di perusahaan-perusahaan milik negara di mana di tahun 2010 hampir 17% perempuan memperoleh posisi atas dalam perusahaan. Perempuan di Finlandia sudah mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam hal proses pembuatan keputusan dengan meningkatnya partisipasi perempuan dari tahun ke tahun di Finlandia.

b) Bidang Ekonomi

(1) Program “*Equal Pay for Equal Work*”

Demi menghilangkan perbedaan pembayaran berdasarkan gender yang masih terjadi di Finlandia, pemerintah mengeluarkan kebijakan berupa “*Equal Pay Programme*” di tahun 2005 lewat bekerja sama dengan organisasi tenaga kerja terkait. Tujuannya adalah untuk mengurangi perbedaan di antara perempuan dan laki-laki yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama dengan maksimal perbedaan gaji sebesar 15% tercapai pada tahun 2015 (Ministry of Social Affairs and Health, Government Report on Gender Equality, 2011).

Selain itu, amandemen juga dilakukan pada *Act on Equality between Women and Men* pada tahun 2005 demi memasukkan prinsip ini ke dalam pasal undang-undang. Untuk memonitori implementasi dari program ini, Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan

membuat kelompok kerja yang dipimpin oleh *Speaker of Parliament* dan dianggotai oleh para pemimpin perusahaan tenaga kerja (Ministry of Social Affairs and Health, Gender Equality Policies in Finland, 2006). Tidak hanya demi mengurangi perbedaan, program ini juga dimaksudkan untuk mendukung karir perempuan dan mendorong untuk meningkatkan partisipasi perempuan sebagai karyawan yang menempati posisi atas di pekerjaan.

(2) Peningkatan “*Full-Time Employment*”

Permasalahan kontrak jangka panjang (*fixed-term employment*) dan *part-time* seringkali masih mengganggu perempuan Finlandia untuk dapat bekerja. Untuk itu, pemerintah mulai mempromosikan adanya peningkatan “*full-time employment*” di mana dengan hal ini dapat meningkatkan partisipasi perempuan di tempat kerja. Perempuan tidak perlu takut untuk mengambil cuti yang berkaitan dengan masalah perempuan, seperti cuti melahirkan, karena mereka akan dapat kembali bekerja setelah masa cuti selesai (Ministry of Social Affairs and Health, Government Action Plan 2012-2015, 2012).

(3) Pemerataan sektor kerja laki-laki dan perempuan

Pemisahan fokus dalam pekerjaan juga masih terjadi di mana terdapat perbedaan antara ranah kerja antara laki-laki dan perempuan. Sesuai dengan program pemerintah, karena ranah pekerjaan masih banyak di dominasi oleh laki-laki, maka pemerintah pada tahun 2012 bekerja sama dengan pasar tenaga kerja akan membagi rata lapangan

pekerjaan, semisal laki-laki yang juga diperbolehkan untuk bekerja di sektor kerja dominasi perempuan seperti kesehatan dan sosial, begitupun dengan perempuan juga diberi kesempatan sama untuk bekerja di ranah sektor laki-laki, seperti ranah teknologi (Ministry of Social Affairs and Health, Government Action Plan 2012-2015, 2012).

(4) Rekonsiliasi kehidupan kerja dan keluarga lewat pengaturan cuti keluarga yang lebih baik dan pengelolaan sistem penitipan anak

Rekonsiliasi kehidupan kerja dan keluarga merupakan bagian dari kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan status perempuan di tempat kerja. Pada tahun 2006, cuti keluarga terdiri dari:

- 105 hari untuk ibu melahirkan;
- 158 hari untuk cuti orang tua untuk merawat anak, yang dapat dibagi antara ayah dan ibu;
- 18 hari untuk cuti ayah, cuti ini dapat diambil ketika istri melahirkan;
- Cuti bonus untuk ayah: ketika seorang ayah menggunakan setidaknya 12 hari cuti keluarga, maka ia mendapat bonus 12 hari sebagai insentif.

Kebijakan ini dikeluarkan dengan maksud agar distribusi cuti bagi ayah dan ibu dapat lebih adil di mana ayah juga dapat mengambil cuti untuk merawat anak setelah melahirkan, tidak hanya ibu. Hal ini nantinya dapat meningkatkan status perempuan di tempat kerja

(Ministry of Social Affairs and Health, Gender Equality Policies in Finland, 2006).

Selain itu, sistem penitipan anak di Finlandia juga dikelola dengan baik. Di Finlandia, semua anak yang berusia dibawah umur sekolah mempunyai hak untuk didanai dalam penitipan anak. Tujuannya adalah agar para orang tua tetap mempunyai kesempatan untuk bekerja dan belajar. Kualitas dari tempat penitipan anak selalu dimonitori dan pada tahun 2004, 63% anak-anak Finlandia usia 3 tahun – 6 tahun berada di tempat penitipan anak baik itu secara paruh waktu (*part-time*) maupun penuh waktu (*full-time*) (Ministry of Social Affairs and Health, Gender Equality Policies in Finland, 2006).

(5) Penerapan rencana keadilan gender di tempat kerja

Praktek di tempat kerja merupakan hal yang penting untuk mempromosikan keadilan gender. Amandemen *Act on Equality between Women and Men* pada tahun 2005 menetapkan kewajiban untuk menyusun rencana keadilan gender di tempat kerja. Setiap pemilik perusahaan/tenaga kerja dengan setidaknya 30 karyawan harus memiliki rencana keadilan gender. Rencana ini harus menyertakan perbandingan gaji perempuan dan laki-laki. Penyusunan rencana juga dipandu lewat pelatihan dan informasi berdasarkan kerja sama antara Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan dan tempat-tempat tenaga kerja. Tempat-tempat kerja harus berkomitmen untuk mempromosikan keadilan gender bagi karyawan-karyawan yang

bekerja di perusahaan mereka (Ministry of Social Affairs and Health, Gender Equality Policies in Finland, 2006).

(6) Kesempatan kerja bagi kelompok minoritas

Pada bulan Juni 2012, pemerintah untuk pertama kalinya mengadopsi *Government Integration Programme for 2012-2015*. Salah satu isinya adalah untuk menargetkan pekerjaan bagi para imigran dan membantu imigran, khususnya anak-anak dan perempuan. Beberapa programnya termasuk memberikan pendidikan dasar dan pendidikan bahasa. Tujuan akhirnya adalah untuk mempromosikan perempuan mendapatkan pekerjaan. Selain itu, terdapat pula program *Participative Integration in Finland (Osallisena Suomessa)* yang bertujuan untuk mengembangkan pelatihan integrasi, pekerjaan, dan kompetensi sosial yang dimiliki oleh para imigran yang berguna dalam praktek tentang bagaimana kerja nantinya (UNECE, Country Report by Finland, 2014).

c) Bidang Sosial

(1) Pengadopsian *Action Plan to Reduce Violence against Women*

Sebagai salah satu negara yang menandatangani *UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, Finlandia berkomitmen untuk meningkatkan usaha yang maksimal demi mencegah bertambahnya kekerasan terhadap perempuan. Kekerasan terhadap perempuan merupakan jenis pelanggaran dan

diskriminasi yang serius. Untuk itu, pada tahun 2010, Pemerintah Finlandia mengeluarkan *Action Plan to Reduce Violence against Women* di mana berfokus pada pencegahan kekerasan terhadap perempuan yang terus berulang, pengurangan kekerasan seksual, dan perlindungan terhadap perempuan (Ministry of Social Affairs and Health, Government Report on Gender Equality, 2011).

Termasuk dalam *Action Plan to Reduce Violence against Women* adalah segala bentuk kekerasan yang kategorinya tertulis dalam *Act on Equality between Women and Men* dapat langsung dituntut secara resmi. Selain itu, perlindungan juga akan diberikan kepada para korban kekerasan lewat peningkatan fasilitas baik itu dukungan medis maupun dukungan psikologi jangka panjang, lalu meningkatkan jumlah ahli untuk kemudian melakukan promosi dan penyuluhan tentang pencegahan terhadap kekerasan. Tidak dipungkiri bahwa kekerasan merupakan hal yang tidak mudah untuk diberantas.

Kekerasan terhadap perempuan hanya dapat diberantas lewat adanya kerja sama yang jelas dan aktif antara otoritas terkait, penyedia layanan, dan para organisasi-organisasi terkait. Untuk itu, kerja sama lintas sektor telah ditempuh untuk mencegah kekerasan, selain itu, pemerintah setiap wilayah dan otoritas lokal juga telah menyediakan pelatihan lokal dan regional untuk para ahli. Kerja sama antara pihak kepolisian dan otoritas kesejahteraan sosial juga dikembangkan demi mengurangi jumlah kekerasan lewat adanya pelayanan yang tersedia

selama 24 jam (Ministry of Social Affairs and Health, Government Report on Gender Equality, 2011).

(2) Perevisian *National Plan of Action against Trafficking in Human Beings*

Perdagangan manusia dan prostitusi juga merupakan masalah ketidakadilan gender yang terjadi di Finlandia, hal ini dikarenakan korbannya yang kebanyakan adalah perempuan. Untuk mengurangi hal ini, pemerintah merevisi *National Plan of Action against Trafficking in Human Beings* pada tahun 2010 dengan melarang adanya pembelian jasa seksual dari korban perdagangan untuk mencegah semakin banyak korban yang menderita dua kejahatan secara bersamaan. (Ministry of Social Affairs and Health, Government Report on Gender Equality, 2011).

Prostitusi sendiri menciptakan pasar perdagangan manusia, untuk itu dalam revisi ini juga ditekankan larangan menjual dan membeli jasa seksual di tempat publik. Dalam menyelesaikan kasus prostitusi, salah satu usaha pemerintah adalah dengan memberikan korban seorang penasihat hukum yang dibayar oleh negara untuk mendampingi proses pidana terlepas dari apakah korban ini menuntut ataupun dituntut. Tujuan dari pendampingan ini adalah untuk memastikan bahwa hak-hak para korban dijamin di mana mungkin dalam kasus tersebut ada indikasi perdagangan (UNECE, Country Report by Finland, 2014).

(3) Promosi keadilan gender lewat media

Media memainkan peran penting dalam mengadvokasi dan menginterpretasi keadilan gender di masyarakat. Media seharusnya tidak mempromosikan stigma negatif (*stereotype*) tentang perempuan. Lewat *Government Action Plan 2008-2011*, pemerintah fokus untuk mempromosikan keadilan gender di media, kegiatan yang dilakukan antara lain dengan mengintegrasikan perspektif gender dalam pendidikan menjadi wartawan, dan secara langsung mempromosikan keadilan gender lewat televisi maupun media lainnya. Selain itu, pada tahun 2008, aturan *Council of Ethics* mengenai periklanan juga diperbarui dengan tidak menonjolkan perempuan di media (UNECE, Country Report by Finland, 2014).

(4) Peluncuran “*eHandbook on Disability Services*”

Dalam rangka membangun kesadaran tentang bahaya kekerasan, pemerintah lewat *The National Institute for Health and Welfare* meluncurkan buku khusus bagi para penyandang disabilitas di tahun 2010. Buku ini diberi nama *eHandbook on Disability Services*. Buku ini berisi informasi dan dukungan bagi para penyandang disabilitas untuk dapat bekerja walaupun mereka berada dalam kondisi yang berbeda. Selain itu, buku ini juga berisi informasi mengenai kekerasan terhadap perempuan, orang tua, dan anak yang mengalami disabilitas dengan harapan mereka menghindari segala bentuk kekerasan yang terjadi (UNECE, Country Report by Finland, 2014).

d) Bidang Pendidikan

(1) Penerapan kurikulum yang mengajarkan keadilan gender

Secara bertahap, perempuan di Finlanda diberikan hak untuk dapat bersekolah. Pada akhir tahun 1970an, pemerintah menyediakan pendidikan untuk siapa saja dan tidak terbatas dengan jenis kelamin perempuan atau laki-laki. Demi menjamin perempuan dan laki-laki untuk dapat peduli dan sadar akan keadilan gender, pemerintah mengeluarkan kurikulum yang mengajarkan pendidikan keadilan gender sejak dini:

- Pendidikan Anak Usia Dini (0-5 tahun)

Pemerintah lewat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mendanai dua kegiatan yang berhubungan dengan keadilan gender pada tahun 2010, pertama adalah kegiatan untuk meningkatkan pendidikan keadilan gender di pendidikan dini dan yang kedua adalah untuk meningkatkan pendidikan keadilan gender di tempat-tempat penitipan anak. Tujuannya adalah untuk mengenalkan anak-anak sejak dini demi mencegah *bullying* dan mendukung adanya pertemanan sejak dini (UNECE, Country Report by Finland, 2014).

- Pendidikan Anak Pra-Sekolah (Usia 6 tahun) dan Pendidikan Dasar (7-16 tahun)

Dalam pendidikan dasar, sekolah sudah mengajarkan pendidikan keadilan gender dalam semua mata pelajaran yang

terkait dengan hubungan antar sesama manusia. Pelajaran yang diberikan antara lain adalah penekanan pengurangan ketidakadilan gender antara perempuan dan laki-laki, dan pemahaman akan perbedaan laki-laki dan perempuan serta perannya (UNECE, Country Report by Finland, 2014). Selain itu, buku-buku di Finlandia juga sudah mengurangi topik-topik tentang gender *stereotyping*.

- Pendidikan Tinggi (Universitas) dan Penelitian

Pemerintah telah mempromosikan keadilan gender di tingkat perguruan tinggi dengan membuat perjanjian untuk mempromosikan keadilan gender dalam karir penelitian. Pemerintah juga bertujuan untuk memasukkan pendidikan kesadaran gender dalam pelatihan guru. Untuk itu, lewat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pemerintah sudah mendanai kegiatan penelitian dan pengembangan yang menyediakan pengetahuan penting mengenai kesadaran keadilan gender dan kesadaran gender di seluruh area pelatihan guru (Ministry of Social Affairs and Health, Government Report on Gender Equality, 2011).

(2) Peluncuran Program “*KivaKoulu*”

KivaKoulu merupakan program pemerintah yang didanai oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan tujuan untuk mencegah adanya diskriminasi dan *bullying* di sekolah dengan cara

meningkatkan empati dan kepercayaan terhadap diri sendiri. Tidak dengan buku, cara *KivaKoulu* bekerja adalah dengan melakukan aktivitas langsung dengan siswa. Program ini dimulai pada tahun 2009 dan hingga saat ini kurang lebih 90% sekolah di Finlandia sudah mengimplementasikan program ini. Program *KivaKoulu* sendiri terfokus untuk pendidikan dasar kelas 4-6 (UNESCO, 2016).

(3) Peluncuran program “*Let’s Read Together*” bagi kelompok minoritas

Finlandia secara bertahap juga sudah melibatkan kemajuan pendidikan bagi para imigran. Pada tahun 2011, pemerintah meluncurkan program “*Let’s Read Together*” untuk meningkatkan kemampuan membaca dan juga belajar bahasa Finlandia. Kendala dari para imigran ini sebenarnya adalah perbedaan bahasa yang dimiliki keduanya, sehingga lebih lanjut tidak dapat terlibat dalam pendidikan.

Program ini melibatkan kurang lebih 11.000 perempuan imigran dan 400 guru relawan yang tersebar di kota-kota di Finlandia. Selain itu, terdapat pula jaringan yang bernama *Auroras* yang terdiri dari para imigran dan para lulusan universitas di Finlandia. Para lulusan universitas inilah yang mengajarkan para imigran dengan aktivitas belajar bersama. Tujuan jaringan ini adalah untuk memperdalam kemampuan imigran tentang Finlandia dan juga mempelajari bahasa nasional sehingga para imigran mempunyai kemampuan dasar sebagai modal untuk bertahan hidup di Finlandia (UNECE, Country Report by Finland, 2014).

e) Bidang Kesehatan

(1) Peluncuran Program Kesehatan Publik

Demi mengatasi ketidakadilan akses kesehatan yang tidak menyeluruh, terutama bagi perempuan dan anak-anak, sejak akhir tahun 1990an, pemerintah secara berkelanjutan mengeluarkan beberapa program kesehatan, di antaranya *Health for All Program* (1993), *Health 2015 Public Health Program* (2001), *National Action Plan to Reduce Health Inequalities 2008–2011*, dan *Program for Health Promotion 2007–2011*. Semua program ini mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan akses kesehatan dan menyediakan pelayanan kesehatan secara adil, terutama kesehatan ibu dan anak, seperti dengan adanya pengecekan kesehatan reguler secara gratis, penyuluhan tentang pentingnya kesehatan, dan juga secara khusus memberikan penyuluhan tentang pentingnya lingkungan sekolah yang bersih dan sehat di sekolah-sekolah (Saaritsa, 2015).

(2) Peningkatan kesadaran kesehatan dan hak seksual dan reproduksi

Secara umum, akses untuk mendapatkan kesehatan sudah merata di kalangan masyarakat. Akan tetapi, kesadaran masyarakat akan hak kesehatan reproduksi, khususnya perempuan masih harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan hal ini, peningkatan kesadaran terhadap kesehatan dan hak seksual dan reproduksi dimulai dari anak-anak baik itu perempuan maupun laki-laki, lewat kampanye yang diberi nama *Mun kroppa, Mä päätän* (*My body, I decide*) yang diluncurkan oleh

The National Institute for Health and Welfare, pemerintah berusaha untuk meningkatkan kesadaran perempuan dan laki-laki terhadap kesehatan reproduksi mereka. Kampanye ini juga membantu anak-anak muda agar tidak terjerumus ke pergaulan seks bebas. (UNECE, Country Report by Finland, 2014).

Selain itu, *The Sexual Health Clinic of the Family Federation of Finland* juga turut serta mempromosikan kesehatan seksual dengan menyediakan fasilitas seperti *Open House*, yang menawarkan konseling gratis untuk semua remaja perempuan di bawah umur 18 tahun dan laki-laki di bawah umur 20 tahun. Kegiatan lainnya adalah dengan membuat suasana yang positif pada media dengan tidak menonjolkan perempuan dan juga membuat materi pendidikan seksual, serta menyediakan pendidikan kesehatan lewat ahli-ahli yang diundang (UNECE, Country Report by Finland, 2009).

3. Advokasi Gerakan Perempuan Finlandia dalam Menghasilkan Kebijakan Keadilan Gender

Demi menjadikan Finlandia sebagai negara yang adil gender, gerakan perempuan ini secara aktif terus menerus mempengaruhi pemerintah lewat advokasi-advokasi yang dilakukan demi menghasilkan kebijakan yang adil gender. Perjuangan gerakan perempuan ini dilakukan sejak Finlandia berusaha memperoleh kemerdekaan hingga masa sekarang. Berikut ini adalah tabel advokasi yang dilakukan oleh gerakan perempuan Finlandia.

Tabel 5.2. Kebijakan Keadilan Gender Finlandia berdasarkan Advokasi Gerakan Perempuan

| Bidang | Masalah Ketidakadilan Gender | Tuntutan Gerakan Perempuan | Hasil Kebijakan |
|---------|---|--|--|
| Politik | <p>1. Perempuan tidak mempunyai hak pilih dan memilih dalam pemilu sebelum tahun 1906</p> | <p>Menuntut pemberian hak pilih dan memilih (<i>women suffrage</i>) bagi perempuan pada tahun 1897 dan demo besar-besaran pada Oktober tahun 1905.</p> <p>Gerakan perempuan yang terlibat: Asosiasi Perempuan Finlandia, Liga Feminisme Finlandia, Organisasi Martha, <i>Lotta Svard</i>, dan <i>The Group 9</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemilu pertama bagi perempuan untuk dapat memilih dan dipilih pada tahun 1907. 2. Pemerintah mengeluarkan undang-undang yang berupa <i>Act on Equality between Women and Men</i> pada tahun 1987. 3. Pemerintah mendirikan badan khusus keadilan gender di bawah Kementerian Hubungan Sosial dan Kesehatan dan secara berkala mengeluarkan <i>Government Action Plan on Gender Equality</i> yang berisi kebijakan-kebijakan tidak hanya politik, namun juga ekonomi, sosial, dan pendidikan. Badan-badan tersebut berupa: <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Council of Gender Equality</i> (1972) b. <i>Ombudsman for Equality</i> (1987) c. <i>Equality Board</i> (1987) d. <i>Gender Equality Unit</i> (2001) |
| | <p>2. Keterwakilan perempuan yang masih rendah dalam proses pengambilan keputusan di parlemen</p> | <p>Menuntut peningkatan kuota perempuan dalam parlemen lewat kampanye “Elect 101 women to Eduskunta (the parliament of Finland)” di tahun 1991</p> <p>Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women’s Associations</i> (NYTKIS) bekerja sama dengan <i>Council of Gender Equality</i></p> | <p>Peningkatan kuota perempuan yang duduk di parlemen maupun badan pemerintahan resmi lainnya minimal harus berjumlah 40%, begitupun jumlah laki-laki dengan melakukan amandemen pada <i>Act on Equality between Women and Men</i> pada tahun 1995.</p> |

| | | | |
|---------|--|---|---|
| Ekonomi | 1. Perbedaan gaji yang diterima oleh laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama | Menuntut agar perempuan dan laki-laki yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama mendapatkan gaji yang sama di tahun 2000 Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i> | Pemerintah mengeluarkan kebijakan berupa “ <i>Equal Pay Programme</i> ” di tahun 2005 dengan tujuan mengurangi perbedaan gaji antara perempuan dan laki-laki maksimal 15%. |
| | 2. Perbedaan sektor kerja laki-laki dan perempuan di mana dominasi tempat kerja dimiliki oleh laki-laki | Menuntut agar terjadi pemerataan sektor kerja laki-laki dan sektor kerja perempuan di tahun 2008 Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i> | Pemerataan sektor kerja laki-laki dan perempuan lewat kerja sama dengan pemilik pasar tenaga kerja dalam <i>Government Action Plan 2012-2015</i> untuk memperbolehkan perempuan dan laki-laki berkerja di sektor yang mereka inginkan |
| | 3. Adanya kontrak jangka waktu tetap pekerjaan (<i>fixed-term employment</i>) yang memberatkan perempuan yang sedang hamil ataupun cuti melahirkan | Menuntut agar kontrak jangka waktu pekerjaan tidak memberatkan perempuan di tahun 2000 Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemerintah meningkatkan “<i>full-time employment</i>” dengan langsung memberikan jangka waktu pekerjaan tanpa mempertanyakan tentang kehamilan maupun rencana keluarga ke depannya dalam <i>Government Action Plan 2012-2015</i> sebagai tindak lanjut dari amandemen <i>Act on Equality between Women and Men 2005</i>. 2. Pemerintah meningkatkan rekonsiliasi kehidupan kerja dan keluarga dengan cara <ul style="list-style-type: none"> - Distribusi cuti yang adil bagi ayah dan ibu untuk merawat anak - Peningkatan fasilitas tempat penitipan anak yang baik termasuk penyesuaian biaya dengan pendapatan orang tua 3. Pemerintah menerapkan rencana keadilan gender di semua tempat kerja yang jumlah karyawannya minimal 30 orang sesuai dengan amandemen <i>Act on Equality between Women and Men</i> di tahun 2005 |

| | | | |
|--------|---|---|--|
| | 4. Para imigran yang masih sulit untuk mendapatkan pekerjaan di Finlandia | <p>Menuntut adanya keadilan bagi para imigran untuk dapat mempunyai kesempatan yang sama dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan tahun 2008</p> <p>Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i></p> | <p>Pemerintah mengadopsi <i>Government Integration Programme for 2012-2015</i> pada tahun 2012 yang berisi untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menargetkan peningkatan pekerjaan bagi para imigran termasuk memberikan pendidikan dasar dan bahasa - mengembangkan pelatihan integrasi dan kompetensi sosial para imigran yang berguna dalam praktek tentang bagaimana kerja nantinya lewat program <i>Participative Integration in Finland (Osallisena Suomessa)</i> |
| Sosial | 1. Kekerasan terhadap perempuan yang masih terjadi, juga termasuk kekerasan terhadap kelompok minoritas dan imigran | <p>Menuntut adanya aksi nyata dari pemerintah untuk mengurangi kekerasan terhadap perempuan, tuntutan yang muncul di antaranya pada tahun 2000 dan 2008</p> <p>Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengeluarkan <i>Act on Equality between Women and Men</i> di mana salah satu isi pentingnya adalah tentang pencegahan terhadap kekerasan terhadap perempuan dan penuntutan terhadap pelaku kekerasan 2. Pemerintah mengeluarkan <i>Action Plan to Reduce Violence against Women</i> pada tahun 2010 di mana kekerasan akan dicegah dengan: <ul style="list-style-type: none"> - Kerja sama semua pihak terkait - Penyuluhan dan pelatihan tentang bahaya kekerasan - Penyediaan layanan tanggap 24 jam |
| | 2. Perdagangan manusia dan prostitusi yang menargetkan perempuan sebagai korbannya | <p>Menuntut agar perdagangan manusia dapat diberantas dan perempuan tidak lagi dijadikan objek prostitusi di tahun 2008</p> <p>Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i></p> | <p>Pemerintah mengeluarkan <i>National Plan of Action against Trafficking in Human Beings</i> dan melakukan revisi pada tahun 2010 untuk menambahkan adanya pelarangan pembelian jasa seksual dari korban perdagangan. Selain itu, pemerintah memberikan pendampingan penuh pada korban prostitusi dan perdagangan.</p> |

| | | | |
|------------|---|--|---|
| | 3. Stigma negatif atau <i>stereotyping</i> yang masih terjadi di media khususnya periklanan dengan menonjolkan sisi negatif perempuan | Menuntut agar media tidak menggunakan perempuan sebagai objek periklanan di tahun 2000 Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i> | 1. Pemerintah fokus menggunakan media untuk mempromosikan keadilan gender melalui <i>Government Action Plan 2008-2011</i> 2. Pemerintah memperbarui aturan <i>Council of Ethics</i> pada tahun 2008 mengenai periklanan dengan larangan menonjolkan perempuan di media |
| | 4. Kekerasan yang masih dialami oleh penderita disabilitas | Menuntut agar kelompok minoritas dapat hidup normal di tahun 2008 Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i> | Pemerintah menerbitkan <i>eHandbook on Disability Services</i> bagi para penyandang disabilitas yang berisi tentang bahaya kekerasan dan cara menghindarinya |
| Pendidikan | 1. Pendidikan yang merata tidak diimbangi dengan adanya pendidikan mengenai keadilan gender, termasuk bagi kelompok minoritas | Menuntut adanya peningkatan bagi pendidikan di Finlandia, salah satunya adalah dengan mengajarkan keadilan gender di sekolah pada tahun 2000 dan 2008 Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i> | 1. Pemerintah memperbarui kurikulum pendidikan pada tahun 2010 di mana ada pembelajaran mengenai kesadaran terhadap gender (<i>gender awareness</i> disesuaikan dengan tingkatan sekolah) 2. Peluncuran program <i>KivaKoulu</i> tahun 2009 terfokus untuk pendidikan dasar kelas 4-6 dengan tujuan meningkatkan empati dan mencegah diskriminasi 3. Peluncuran program “ <i>Let's Read Together</i> ” pada tahun 2011 untuk meningkatkan kemampuan membaca dan belajar bahasa Finlandia bagi imigran |
| Kesehatan | 1. Kurangnya perhatian terhadap kesehatan ibu dan anak | Menuntut agar pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh semua warga negara dengan baik dan adil di tahun 2000 Gerakan perempuan yang terlibat: <i>Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)</i> | 1. Pemerintah mengeluarkan program <i>Health for All Program (1993)</i> , <i>Health 2015 Public Health Program (2001)</i> , <i>National Action Plan to Reduce Health Inequalities 2008–2011</i> , dan <i>Program for Health Promotion 2007–2011</i> untuk meningkatkan akses kesehatan. 2. Pemerintah membuat kampanye <i>My body, I decide</i> untuk peningkatan kesadaran terhadap kesehatan dan hak seksual dan reproduksi 3. Pemerintah menyediakan fasilitas <i>Open House</i> untuk memberikan konseling kesehatan reproduksi dan penyuluhan menghindari seks bebas |

