

Belajar dari Kesetaraan Gender di Mesir: Perempuan sebagai Penguat Sektor Swasta

written by Wahidah Ashraf Nabila



Harakatuna.com - Perempuan Mesir mewakili lima puluh persen populasi negara tersebut. Sejumlah penelitian global menegaskan bahwa dunia usaha dan perusahaan yang mampu menutup kesenjangan gender akan menikmati peningkatan profitabilitas. Artinya, semakin banyak perempuan yang bekerja maka perekonomian akan tumbuh.

Temuan khusus di Mesir menunjukkan bahwa jika tingkat partisipasi pekerja perempuan sama dengan tingkat partisipasi pekerja laki-laki, PDB akan meningkat sebesar tiga puluh empat persen. Selain itu, temuan terkait sektor keuangan Mesir menunjukkan bahwa partisipasi Perempuan—terutama di tingkat eksekutif dan dewan direksi—tampaknya terkait dengan ketahanan keuangan dan stabilitas bank yang lebih baik.

Temuan-temuan tersebut juga menunjukkan bahwa memastikan partisipasi aktif perempuan dalam kegiatan ekonomi sangat penting bagi Mesir untuk mencapai

visinya pada tahun 2030 mendatang. Namun, perempuan masih kurang terwakili di setiap tingkatan perusahaan, dengan kesenjangan terbesar terjadi pada tingkat kepemimpinan senior.

Menyediakan lingkungan kerja yang ramah bagi perempuan akan meningkatkan partisipasi mereka dalam perekonomian dan memberikan dampak positif yang akan meningkatkan hasil sumber daya manusia suatu negara secara keseluruhan.

Meskipun perempuan Mesir memiliki potensi besar dalam memperkuat sektor swasta dan perekonomian secara keseluruhan, mereka masih menghadapi berbagai faktor penghambat yang menghalangi mereka untuk mencapai potensi tersebut, seperti hambatan budaya dan kebijakan tempat kerja yang lebih mengutamakan laki-laki.

Studi Pemberdayaan Ekonomi Perempuan yang dilakukan oleh Bank Dunia pada tahun 2019 lalu menunjukkan bahwa meskipun perempuan mempunyai perwakilan yang lebih baik di pemerintahan dan sektor publik, hanya 18 persen angkatan kerja perempuan yang bekerja di sektor swasta—dibandingkan dengan 36 persen di sektor pemerintahan dan publik jika digabungkan. Selain itu, perempuan rata-rata mendapat bayaran 34 persen lebih sedikit per jam dibandingkan laki-laki dan kurang terwakili di dewan perusahaan (9,7 persen) serta di posisi manajerial (7,1 persen).

Dalam upaya untuk mempromosikan, memberi insentif, dan melembagakan kesetaraan gender di sektor swasta Mesir, Bank Dunia bermitra dengan Dewan Nasional untuk Perempuan dengan dukungan Kedutaan Besar Inggris di Mesir untuk menghidupkan kembali sertifikasi Egyptian Gender Equity Seal (EGES).

Model ini mendorong kesetaraan gender di sektor swasta dengan membangun serangkaian praktik baik di bidang (i) perekrutan; (ii) pengembangan karir; (iii) keseimbangan keluarga dan pekerjaan; dan (iv) kebijakan pelecehan seksual. Hal ini dipandu oleh *Gender Equality Models* (GEM) Bank Dunia, yang mengidentifikasi area fokus dan memetakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan model di setiap area.

Model kesetaraan gender, yang diluncurkan secara global oleh Bank Dunia pada tahun 2001, merupakan upaya bersama antara pemerintah dan perusahaan sektor swasta yang berpartisipasi. Bank Dunia memberikan bantuan teknis yang diperlukan agar perusahaan dapat secara sukarela mengadopsi GEM melalui

empat tahap proses sertifikasi: (i) komitmen terhadap prinsip-prinsip EGES dan pembentukan komite kesetaraan gender internal perusahaan; (ii) penilaian mandiri untuk mengidentifikasi hambatan budaya dan kesenjangan gender; (iii) rancangan dan implementasi rencana aksi; dan (iv) pra-audit, audit, dan sertifikasi kesetaraan gender.

Premis utama di balik proses sertifikasi ini adalah untuk menjadikan ruang kerja lebih ramah bagi perempuan melalui serangkaian kebijakan sensitif gender yang mendorong kesetaraan gender seperti akses terhadap penitipan anak, pengaturan kerja yang fleksibel, ruang kerja yang aman, serta kebijakan anti-diskriminasi dan pelecehan seksual.

Sertifikasi EGES berhasil diterapkan di Mesir antara tahun 2008 dan 2010, dan sepuluh perusahaan sektor swasta telah disertifikasi. Setelah dua tahun, perusahaan perlu berpartisipasi dalam penilaian lain untuk memastikan mereka terus meningkatkan kesetaraan gender dan mempertahankan kebijakan kesetaraan minimum yang disyaratkan. Sayangnya, inisiatif ini terhenti karena dampak revolusi tahun 2011.

EGES dihidupkan kembali pada tahun 2020 dengan peluncuran kembali proses sertifikasinya, yang menerapkan sistem pelebagaan, termasuk manual operasional dan panduan Pelatihan untuk Pelatih untuk memastikan kesinambungan dan perluasan proses ini ke perusahaan Mesir mana pun yang tertarik untuk mendukung prinsip-prinsip GEM. . Idennya adalah agar Pusat Pengembangan Bisnis Perempuan di bawah Dewan Perempuan Nasional bertindak sebagai badan koordinasi dan pelaksana pemerintah yang mendukung perusahaan dengan memberikan bantuan teknis dan memfasilitasi proses EGES.

Dengan kebangkitan EGES, dua perusahaan sektor swasta utama, yang merupakan salah satu perusahaan terbesar dan terkemuka di Mesir, dianugerahi sertifikasi pada tanggal 11 Maret 2021 lalu: *Commercial International Bank (CIB)* dan *Vodafone Egypt*.

“Kami sangat bangga dianugerahi sertifikat EGES. Sebagai perusahaan yang 33% tenaganya adalah perempuan dan 25% manajemen puncaknya perempuan, kami mempunyai keyakinan kuat bahwa mendorong kesetaraan gender akan bermanfaat bagi perusahaan kami serta perekonomian secara keseluruhan dan inilah yang akan dibantu oleh EGES. Berbuat lebih baik dan dengan cara yang

lebih berkelanjutan,” kata Ayman Essam, Direktur Hubungan Eksternal dan Hukum, Vodafone.

Pemberdayaan perempuan sangat penting untuk pembangunan berkelanjutan dalam banyak hal. Melakukan hal ini dengan mendorong kesetaraan gender di tempat kerja menjadi semakin mendesak, yang diperkirakan akan berdampak lebih besar terhadap perempuan karena akan memperbesar kesenjangan dan mendorong perempuan mempertimbangkan untuk menurunkan karir mereka atau meninggalkan dunia kerja secara keseluruhan.

“Penilaian mandiri adalah proses yang sangat terperinci dan terbuka yang dengan jelas menjabarkan kekuatan dan kelemahan lembaga dalam mencapai tujuan tertentu, yang dalam kasus kami dengan EGES adalah menetapkan dan melembagakan kebijakan tempat kerja yang adil gender. Kami sangat yakin bahwa kesetaraan gender sama dengan pertumbuhan. Dengan metodologi yang kuat dan struktur yang jelas dari stempel tersebut, kami berharap dapat lebih memberdayakan karyawan perempuan kami dan mengatasi tantangan yang menghalangi kami untuk melakukan hal tersebut,” kata Dalia Abdel Kader, Ketua Petugas Keberlanjutan, CIB.

Krisis ini juga memberikan peluang jika perusahaan melakukan investasi besar dalam membangun tempat kerja yang lebih fleksibel dan berempati, serta memupuk budaya di mana perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai potensi mereka dalam jangka panjang.

“Kami percaya bahwa perempuan adalah separuh dari masyarakat, jadi kami tidak akan sukses kecuali karyawan perempuan kami diberdayakan. COVID-19 mempercepat tujuan kami dalam mengubah kebijakan kerja fleksibel kami yang mencakup 3 hari seminggu bekerja dari rumah. Penilaian EGES akan membantu kami untuk lebih melembagakan prinsip-prinsip kebijakan tempat kerja kesetaraan gender dan dengan demikian menarik serta mempertahankan talenta perempuan yang sangat berharga bagi perusahaan kami dan sektor secara keseluruhan,” tambah Nagla Kinawi, Direktur Sumber Daya Manusia, Vodafone.

Perempuan Mesir merupakan katalisator yang sangat kuat bagi pertumbuhan di negara mereka, dan Bank Dunia berkomitmen untuk terus mendukung mereka untuk berkembang dan mencapai potensi mereka. Lalu, apa yang dapat dipelajari untuk perempuan di Indonesia? Indonesia memiliki populasi perempuan yang

signifikan, dengan lebih dari 130 juta perempuan yang berkontribusi pada kehidupan sosial, ekonomi, dan politik negara.

Meskipun telah banyak kemajuan dalam beberapa dekade terakhir, perempuan Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk kesenjangan ekonomi, diskriminasi, dan hambatan sosial yang membatasi partisipasi mereka di berbagai bidang.

Dalam bidang ekonomi, data menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan hanya sekitar 54 persen pada 2020 lalu, sementara laki-laki mencapai 82 persen. Kesenjangan ini memperlihatkan potensi ekonomi yang belum tergali sepenuhnya.

Untuk memberdayakan perempuan Indonesia dan menjadikan mereka katalisator pertumbuhan ekonomi dan sosial, ada beberapa langkah strategis yang perlu diambil, seperti pendidikan yang merata untuk perempuan, terutama di pelosok-pelosok. Selain itu, upaya untuk menghilangkan diskriminasi gender di tempat kerja dan masyarakat harus diperkuat. Ini melibatkan penegakan undang-undang yang melindungi hak-hak perempuan dan promosi budaya yang mendukung kesetaraan gender.

Memberdayakan perempuan bukan hanya soal memberikan mereka peluang yang sama, tetapi juga tentang mengakui dan memanfaatkan potensi besar mereka untuk mendorong pertumbuhan dan pembangunan. Indonesia memiliki banyak contoh perempuan luar biasa yang telah melampaui batasan dan berkontribusi secara signifikan di berbagai bidang, dan apa yang terjadi di Mesir juga dapat menjadi contoh yang sangat baik.

Pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil harus bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perempuan untuk berkembang. Dengan demikian, Indonesia tidak hanya akan mengatasi ketidakadilan gender tetapi juga akan mempercepat pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial secara keseluruhan. Perempuan Indonesia adalah sumber daya yang berharga, dan memberdayakan mereka adalah investasi terbaik untuk masa depan negeri tercinta.