

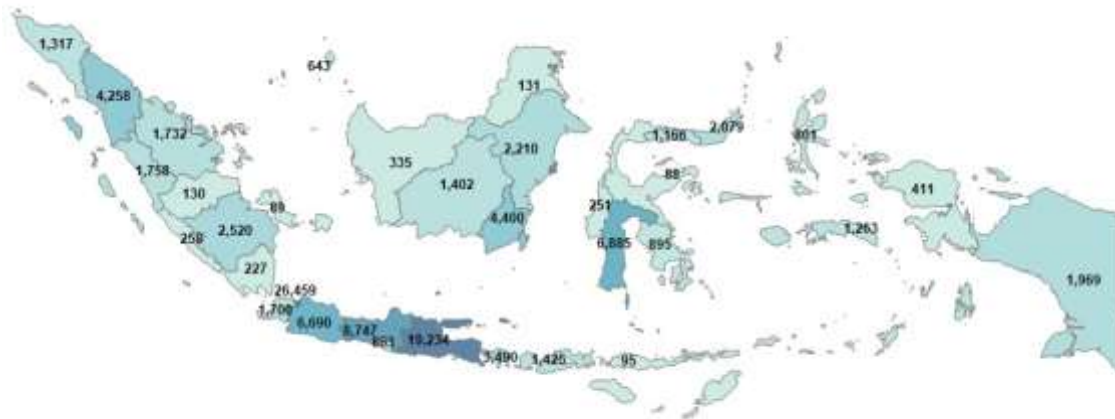


UPDATE
PUBLIK
PEMANTAUAN
INFORMAL

SEP / 2020

GENDER OBSERVATORY: KRISIS COVID-19

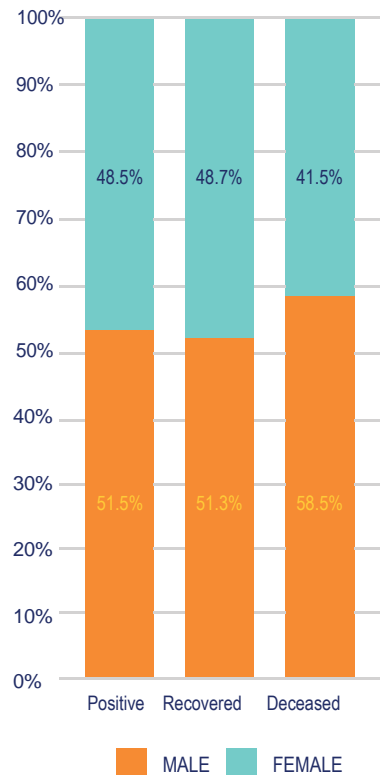
Jumlah Perempuan dan Anak Perempuan Positif COVID-19 di Indonesia per 14 September 2020



Peta kasus terkonfirmasi per provinsi: Warna gelap menunjukkan kasus terkonfirmasi lebih banyak
Data: <https://covid19.go.id/peta-sebaran>

Hingga 14 September, sebanyak 218.382 orang (48,5% di antaranya perempuan) telah terinfeksi COVID-19 di Indonesia. Perempuan mencakup 48,7% dari total 155.010 pasien sembuh dan 41,5% dari total 8.723 pasien meninggal dunia.

Jakarta terus mengalami peningkatan kasus baru dengan jumlah kasus total sebanyak 54.220 (48,8% perempuan). Kondisi ini mendesak Pemerintah Provinsi DKI Jakarta kembali memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sejak 14 September.



EDITORIAL

Bulan September adalah bulan keenam sejak COVID-19 pertama kali terdeteksi di Indonesia. Jumlah kasus di tingkat global terus meningkat, namun hal ini diiringi dengan kemajuan pengembangan vaksin [yang menunjukkan perkembangan menggembirakan baik di Indonesia](#) maupun di negara lain.

Edisi Gender Observatory kali ini membahas secara mendalam bagaimana pandemi COVID-19 ini telah memperparah ketidaksetaraan di tempat kerja dan membagi pembelajaran yang diperoleh sepanjang COVID-19 yang dapat mendukung reformasi di tempat kerja untuk meningkatkan kesetaraan dan hasil darinya.

Pada edisi kali ini, Kemitraan Australia-Indonesia untuk Pembangunan Ekonomi (Prospera) meneliti hambatan tak kasat mata (*glass ceiling*) dan keterwakilan perempuan di sektor Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Prospera menyatakan bahwa jika sektor publik benar-benar dapat dipastikan mewakili populasi yang dilayani, hal ini dapat mempercepat pelaksanaan respons COVID-19 yang inklusif dan adil.

Investing in Women dan Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ILO*) mengemukakan pentingnya menerapkan kesetaraan gender di tempat kerja di Indonesia. Kedua lembaga tersebut menunjukkan bagaimana COVID-19 telah menyadarkan tentang adanya kebutuhan untuk mempromosikan pengaturan kerja yang lebih fleksibel serta mengadaptasi teknologi untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidupan (*work-life balance*) bersamaan dengan peningkatan kinerja.

Dengan tetap berfokus pada perempuan di dunia usaha, Kopernik menunjukkan bagaimana intervensi sederhana dalam bentuk penjualan online berpotensi membantu usaha-usaha kecil yang dijalankan perempuan untuk meningkatkan keuntungan dan memperbaiki penghidupan mereka.

SMERU Research Institute kemudian membawa kita kembali ke topik kesehatan masyarakat dengan menunjukkan bagaimana inovasi pemerintah daerah menjadi kunci dalam mempertahankan layanan kesehatan ibu dan anak pada masa pandemi.

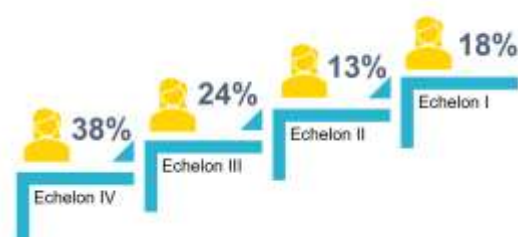
Mematahkan “glass ceiling” di sektor publik Indonesia - Prospera

Meskipun telah banyak kemajuan yang dicapai, dinas pemerintahan masih sangat kurang memaksimalkan potensinya untuk menjadi organisasi yang efektif dan efisien yang melaksanakan berbagai kebijakan ekonomi kunci, menjalankan layanan esensial, memaksimalkan penggunaan teknologi digital, serta menarik bakat-bakat muda. Indikator [World Bank's Worldwide Governance](#) (2018) menunjukkan bahwa sektor publik Indonesia masih berkinerja di bawah sektor publik India, Thailand dan Malaysia.

Dapatkan peningkatan keterwakilan gender meningkatkan efektivitas tata kelola Indonesia? Berbagai kebijakan keberagaman gender menjadi semakin umum di sektor publik dan swasta, dan berbagai bukti menunjukkan [bahwa tempat kerja yang inklusif menghasilkan berbagai manfaat, termasuk peningkatan hasil usaha, produktivitas, serta budaya organisasi.](#)

Dalam konteks COVID-19 yang telah menjungkirbalikkan dunia kerja dan secara signifikan berdampak pada lapangan kerja bagi perempuan, sektor publik di Indonesia dapat bertindak sebagai ‘pemberi kerja teladan’ (*model employer*) bagi perempuan dengan cara menawarkan kondisi kerja yang layak, upah memadai dan adil, jaminan kerja, serta status sosial yang baik. Mengidentifikasi dan merespons berbagai hambatan dalam kesetaraan gender di sektor publik dapat memberikan masukan berharga untuk membantu pemantauan/monitoring, serta meningkatkan kondisi gender dan inklusi sosial di pasar tenaga kerja secara luas. Memastikan bahwa sektor publik mewakili masyarakat yang dilayaninya akan mempercepat terlaksananya respons dan pemulihan COVID-19 yang inklusif dan adil.

Isu “glass ceiling” masih terus terjadi di sektor publik di Indonesia. Meskipun secara keseluruhan jumlah perempuan yang bekerja di sektor publik sedikit lebih banyak dibandingkan laki-laki (51,5% pada 2019), mereka kurang terwakili di posisi-posisi struktural tingkat tinggi seperti Eselon I (hanya 18%) dan Eselon II (hanya 13%), di mana berbagai keputusan strategis terkait respons kebijakan dan pelaksanaan layanan dibuat.



Gambar 1. Keterwakilan perempuan di posisi struktural sektor publik di Indonesia (Analisis Prospera atas data nasional BKN 2019).

Lalu, apa yang menjadi hambatan untuk menciptakan keterwakilan setara bagi perempuan di kepemimpinan sektor publik, dan apa yang harus dilakukan untuk memperbaikinya?



Gambar 2. Prospera Public Sector Glass Ceiling Study – Sesi FGD online dengan para pejabat Eselon III dan IV dari para lembaga mitra (April 2020).

Pada periode Februari hingga Juli 2020, Prospera melaksanakan sebuah studi tentang perkembangan karier perempuan di berbagai tingkatan sektor publik Indonesia untuk memahami berbagai hambatan yang dihadapi perempuan serta mengeksplorasi potensi solusi atas hambatan-hambatan tersebut.

Data kuantitatif dari e-survei dan data kualitatif dari diskusi kelompok terfokus (FGD) mendalam mengungkap berbagai hambatan yang ada di sistem kelembagaan, ekosistem kepemimpinan, serta isu-isu eksternal seperti budaya, ekspektasi, hingga tanggung jawab keluarga.

Meskipun sistem meritokrasi yang ditetapkan di Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) (UU No. 5/2014) telah mendorong diterapkannya sistem perekrutan dan promosi tanpa bias dan didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi, hal ini masih belum cukup untuk menciptakan hasil yang adil bagi perempuan. Para peserta bercerita mengenai hambatan-hambatan utama pada kemajuan karier mereka, yang mencakup: (1) budaya kerja yang kaku, ekspektasi pimpinan agar bekerja dalam jam kerja yang panjang dan harus selalu siap sedia 24/7; (2) kurangnya fasilitas kerja yang fleksibel dan fasilitas pendukung yang ramah keluarga di daerah-daerah kurang berkembang bagi staf yang dimutasi ke kantor daerah di seluruh Indonesia; (3) kurangnya fasilitas penitipan anak dan sensitif gender yang didukung oleh lembaga yang mengakui tanggung jawab perempuan atas keluarga dan lebih mendukung produktivitas perempuan; (4) motivasi, percaya diri, dan kompetensi perempuan; dan (5) norma-norma sosial-budaya yang mengharuskan perempuan memprioritaskan “peran gender alaminya” (kodrat) sebagai ibu dan pengurus rumah tangga.

Para peserta di dalam studi ini menawarkan sejumlah saran praktis untuk mengatasi berbagai hambatan ini serta membangun sistem kerja yang inklusif. Data dari e-survei menemukan bahwa tiga perbaikan yang paling diinginkan adalah: (1) cara kerja yang lebih fleksibel dan opsi untuk bekerja paruh-waktu; (2) sistem manajemen bakat/talenta yang lebih komprehensif dan cuti orang tua yang lebih baik, serta (3) dukungan perawatan anak, seperti tempat penitipan (daycare). Para peserta FGD ingin melihat sistem meritokrasi di ASN dilaksanakan dengan menyertakan lensa gender, sehingga kebutuhan spesifik gender dapat diakomodasi dalam sistem kemajuan karier mereka.

Belajar dari pengalaman bekerja di rumah (WFH) selama COVID-19, para peserta merasa lebih optimistis bahwa pengaturan kerja fleksibel dan sistematis dapat dilaksanakan, yang mereka rasa sangat membantu mereka dalam memenuhi tanggung jawab pengasuhan anak dan domestik lainnya sambil tetap menjaga produktivitas.



Gambar 3. Prospera Public Sector Glass Ceiling Study – Sesi FGD online dengan para pejabat Eselon III dan IV dari para lembaga mitra (April 2020).

Singkatnya, pandemi saat ini dapat dikatakan memiliki ‘berkah terselubung’ bagi para perempuan yang bekerja di sektor publik dan swasta, karena telah membuktikan bahwa para pegawai dapat produktif tidak hanya di kantor, namun juga di rumah maupun lokasi lainnya. Hal ini membuka pintu bagi partisipasi tenaga kerja perempuan yang lebih besar di peran kepemimpinan dan manajemen. Sektor publik harus memimpin dalam membuat berbagai kebijakan, praktik kerja dan regulasi yang tepat untuk memungkinkan terbentuknya dunia kerja baru yang dinamis yang mencerminkan realitas gender di masyarakat.



Oleh: Roksana Khan (Lead Advisor, Public Sector), Hana Hanifah (Research Analyst) dan Revy Sjahrial (Qualitative Research Advisor).

Anda dapat menghubungi Roksana Khan di roksana.khan@prospera.or.id atau Ms. Hana Hanifah di hana.hanifah@prospera.or.id untuk informasi lebih lanjut tentang Prospera’s Glass Ceiling Study- Women’s Career Progression in the Indonesian Civil Service, 2020

COVID-19 dan argumen untuk perempuan di sektor bisnis dan manajemen

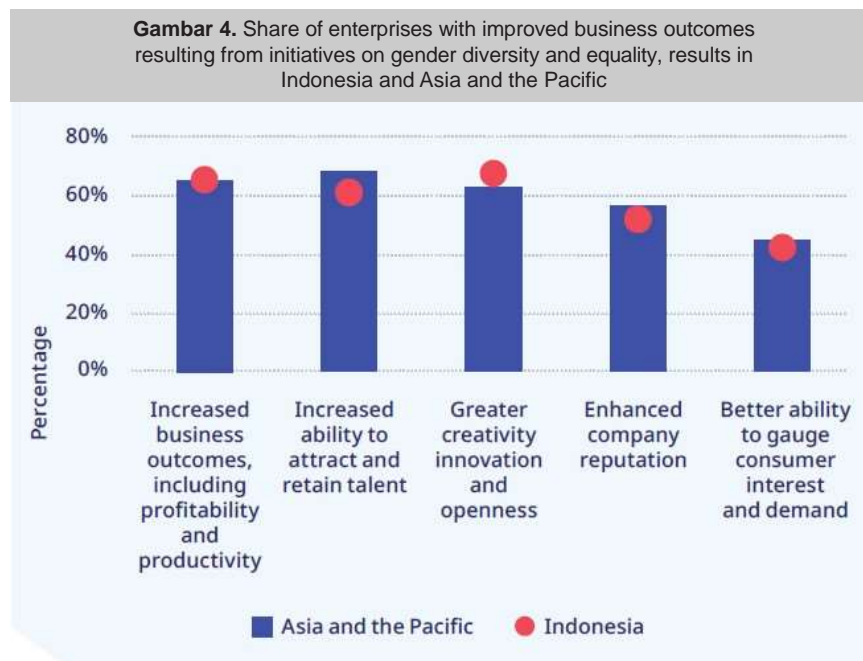
- Investing in Women, ILO

Pada bulan Agustus 2020, [Investing in Women](#) dengan bekerja sama dengan [Organisasi Buruh Internasional \(ILO\)](#) meluncurkan suatu ikhtisar (brief) yang berisi argumen tentang pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja di Indonesia dalam konteks COVID-19. Ikhtisar tersebut menyatakan bahwa COVID-19 dan penurunan ekonomi yang disebabkan telah berdampak lebih besar pada perempuan yang merupakan sebagian besar pekerja di sektor-sektor layanan yang paling terganggu, maupun yang bekerja sebagai pekerja sementara.

Selain berbagai tantangan yang dipicu COVID-19, perempuan di sektor bisnis dan manajemen sejak lama telah menghadapi hambatan ketidaksetaraan dalam kemajuan karier mereka akibat bias gender, pelecehan seksual di tempat kerja, dan ketimpangan upah yang signifikan (rata-rata laki-laki di Indonesia memperoleh upah 20% hingga 23% lebih tinggi dari perempuan). Namun, jumlah tenaga kerja (talenta) perempuan terus bertambah, seiring dengan semakin banyaknya perempuan yang lulus dari pendidikan tinggi (tersier) dibandingkan laki-laki.

[ILO yang berjudul *Women in Business and Management \(WIBM\)*](#), yang dilakukan dengan survei global yang melibatkan 12.940 perusahaan di 70 negara, termasuk 416 perusahaan di Indonesia, menunjukkan bahwa:

- 77% dari 416 perusahaan Indonesia yang disurvei sepakat bahwa keberagaman gender membantu meningkatkan hasil usaha mereka;
- Perusahaan-perusahaan di Indonesia yang menerapkan peluang kerja yang setara atau memiliki kebijakan keberagaman dan inklusi cenderung mencapai hasil bisnis 14% lebih baik;
- Perusahaan yang dikepalai CEO perempuan berpotensi 13% lebih tinggi menerapkan angkatan kerja yang seimbang gender dibandingkan perusahaan yang dikepalai CEO laki-laki; dan
- 79% perusahaan di Indonesia mengalami peningkatan produktivitas berkat sistem kerja yang fleksibel dan/atau jarak jauh.



Source: Adapted from ILO, *Women in Business and Management: The Business Case for Change*, op. cit.

Krisis COVID-19 telah menunjukkan pentingnya pengaturan kerja yang fleksibel, namun juga memperparah beban ganda perempuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Dalam periode COVID-19 dan setelahnya, terdapat kebutuhan untuk mempromosikan pengaturan kerja yang fleksibel serta mengadaptasi teknologi sebagai cara yang memungkinkan kerja jarak jauh (remote work), meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan, sambil tetap meningkatkan kinerja.

Meskipun krisis COVID-19 telah menimbulkan sejumlah tantangan yang tak terduga, krisis ini juga menciptakan peluang untuk berinovasi dan meningkatkan produktivitas melalui teknologi dan kemajuan. Untuk mempromosikan tempat kerja yang lebih inklusif dan produktif, bisnis perlu:

- Mempromosikan pengaturan kerja yang fleksibel;
- Memahami dan menentang bias gender;
- Melakukan ases kesetaraan gender di tempat kerja untuk memahami hambatan tak kasat mata (glass ceiling) yang dihadapi terkait kesetaraan gender di tempat kerja;
- Mencapai angkatan kerja yang seimbang gender dan menunjuk lebih banyak perempuan berkualifikasi untuk menduduki posisi manajemen dan pengambilan keputusan;
- Mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja; dan
- Mengurangi ketimpangan upah gender, yang merupakan salah satu indikator nyata ketidaksetaraan gender.

ILO dan Investing in Women menunjukkan bahwa keberagaman gender yang lebih tinggi di seluruh angkatan kerja membawa manfaat bisnis bagi perusahaan sekaligus meningkatkan hasil bagi perempuan. Inisiatif untuk menciptakan tempat kerja yang adil akan membantu memitigasi sejumlah dampak COVID-19 yang telah berdampak lebih parah kepada perempuan.

Unduh ikhtisar ini selengkapnya [di sini](#)



Edisi mendatang:

Pada awal Oktober 2020, Program Kemitraan Australia-Indonesia untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (MAMPU) akan meluncurkan sebuah studi tentang Aksi Kolektif Perempuan dan UU Desa.

Studi yang dilaksanakan oleh para peneliti dari University of Melbourne dan Universitas Gadjah Mada ini meneliti bagaimana aksi kolektif perempuan di tingkat lokal telah mempengaruhi pelaksanaan UU Desa 2014 di sembilan provinsi, 12 kabupaten dan 14 desa di seluruh Indonesia.

Laporan ini menyoroti bagaimana pembelajaran dari aksi kolektif dan keterwakilan perempuan dapat diterapkan pada masa COVID-19 untuk meningkatkan respons terhadap pandemi. Laporan ini juga menunjukkan bahwa di banyak wilayah di mana terdapat pengorganisasian komunitas yang signifikan melalui kelompok perempuan, jaringan, dan inisiatif pembangunan berbasis komunitas, perempuan menjadi pihak terdepan dalam memobilisasi respons terhadap COVID-19.

Jangan lewatkan!

Penjualan online mendorong pendapatan usaha perempuan yang terdampak keras oleh COVID-19 - Kopernik

Sebagai bagian dari Program MAMPU, pada tahun 2019 [Kopernik](#) mulai bekerja dengan kelompok usaha perempuan yang berbasis di Cirebon, Jawa Barat, yang memproduksi produk-produk rotan untuk memenuhi permintaan dari pabrik dan pengecer (reseller). Para perempuan tersebut memproduksi kursi, jok motor, sofa, dan benda lain dengan margin keuntungan sangat rendah, yaitu Rp3000 (AUD0,28) per item. Kelompok ini terdiri dari para perempuan pengrajin yang berketerampilan tinggi yang telah mendapatkan pelatihan pembangunan kapasitas usaha dari Trade Union Rights Centre (TURC).

Untuk memberikan peluang penghasilan tambahan, Kopernik bekerja sama dengan Tim MAMPU, TURC, dan kelompok usaha yang dikepalai perempuan untuk melakukan trial penjualan produk rotan secara online melalui [Tokopedia](#). Pendekatan penjualan langsung ke konsumen ini terbukti efektif meningkatkan keuntungan mereka. Margin keuntungan online per produk meningkat lebih dari empat kali lipat dibandingkan margin keuntungan offline, karena sekarang para perempuan tersebut dapat menjangkau konsumen secara langsung dan menjual produk-produknya di harga eceran/ritel, serta tidak lagi memerlukan perantara. Dalam tujuh minggu pertama, keuntungan dari penjualan online mencapai 74% dari keuntungan total dari penjualan offline sepanjang periode

yang sama, meskipun hanya menjual 29% dari jumlah produk secara total.

Sejak pertengahan Maret 2020, yaitu bertepatan dengan mulai menyebarnya pandemi COVID-19 di Indonesia, pesanan dari pabrik (yang sebelumnya menjadi andalan kelompok usaha tersebut) terjun bebas hingga mendekati nol akibat penurunan permintaan konsumen yang drastis. Penjualan online sebenarnya juga terdampak, namun terus menghasilkan pendapatan sekitar Rp2,5 juta (AUD232) antara bulan Maret hingga Agustus 2020. Usaha Tokopedia kelompok perempuan ini kemudian menjadi sebuah sumber pendapatan alternatif yang penting bagi mereka di masa sulit seperti saat ini. Tanpa jalur penjualan tambahan ini, usaha rotan mereka dapat mengalami dampak yang lebih parah.

Belajar dari hasil menjanjikan dari penjualan online di Cirebon, berbagai kelompok perempuan di Indonesia mengeksplorasi pendekatan tersebut untuk membantu meningkatkan pendapatan mereka dari penjualan tradisional dengan memasuki marketplace digital. Intervensi yang relatif sederhana dalam bentuk penjualan online ini berpotensi membantu lebih banyak usaha yang dijalankan perempuan untuk meningkatkan ketahanan mereka dalam menghadapi penurunan usaha akibat COVID-19.

Oleh Tim Kopernik



Inovasi pemerintah daerah adalah kunci mempertahankan layanan kesehatan ibu dan anak di tengah pandemi COVID-19 — SMERU

Pandemi COVID-19 telah berdampak pada berbagai sektor, namun sedikit yang terdampak separah sektor kesehatan. Studi dari seluruh dunia menemukan bahwa mewabahnya pandemi penyakit menular mengurangi secara drastis kuantitas dan kualitas layanan kesehatan yang ada, termasuk layanan nutrisi dan kesehatan ibu dan anak.

Untuk memahami lebih lanjut dampak pandemi COVID-19 pada layanan nutrisi dan kesehatan ibu dan anak di Indonesia, [SMERU Research Institute](#) melakukan studi cepat (rapid study) di lima kabupaten dan kota, yaitu: Kota Jakarta Timur, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Maros, Kabupaten Badung, dan Kota Kupang.

Lokasi-lokasi tersebut dipilih berdasarkan tingkat keparahan kasus COVID-19 dan kondisi sosio-ekonomi di setiap daerah. Studi ini dilaksanakan sejak April hingga Juni 2020 dengan menggunakan pendekatan metode campuran, yaitu menelaah (review) data dari puskesmas dan dinas kesehatan setempat, serta mewawancarai para informan dari Kementerian Kesehatan, dinas kesehatan kabupaten, ibu hamil, serta ibu dengan anak balita.

Secara umum, terdapat variasi tren dalam hal kunjungan kesehatan ibu dan anak ke puskesmas di sepanjang periode studi. Pada periode Februari-April 2020, Maros mengalami penurunan tertajam secara year-on-year dalam jumlah pemeriksaan kehamilan trimester pertama, dari 666 kunjungan menjadi 438 kunjungan (34,23%). Angka ini diikuti dengan penurunan sebesar 30,62% di Jakarta Timur dan 18,19% di Badung.

Perbedaan tren di setiap daerah ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebijakan menunda layanan posyandu, pembatasan layanan puskesmas, inovasi yang dilaksanakan pemerintah daerah, dan ketakutan akan terpapar virus yang membuat masyarakat membatalkan kunjungannya ke klinik.

Penurunan signifikan dalam seluruh layanan nutrisi dan kesehatan ibu dan anak di Jakarta Timur di sepanjang Februari-April 2020 disebabkan oleh kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Jakarta pada awal April 2020. Kebijakan ini membatasi layanan posyandu dan kunjungan rumah oleh para pekerja kesehatan. Pendekatan yang berbeda dilaksanakan di Bekasi,

Maros, dan Badung. Meskipun kasus COVID-19 masih terus meningkat di daerah-daerah tersebut, pemerintah daerah di ketiga wilayah tersebut mengembangkan berbagai pendekatan inovatif untuk memfasilitasi program kunjungan rumah untuk mempertahankan layanan nutrisi dan kesehatan ibu dan anak di sepanjang masa pandemi.

Kunjungan rumah di Bekasi dan Maros memonitor perempuan dengan kehamilan berisiko tinggi serta memberikan layanan imunisasi dasar kepada mereka. Selain berhasil meminimalkan penurunan nutrisi dan kunjungan kesehatan ibu dan anak di daerah-daerah tersebut, program ini bahkan juga menghasilkan sedikit peningkatan dalam layanan imunisasi di Maros.

Inovasi lain yang berdampak signifikan pada keberlanjutan layanan nutrisi dan kesehatan ibu dan anak adalah pemanfaatan platform komunikasi berbasis internet seperti WhatsApp dan Zoom. Para pekerja kesehatan melakukan konsultasi online dan menggunakan aplikasi dan platform tersebut untuk mengadakan kelas ibu hamil di Bekasi dan Maros. Namun, tidak adanya panduan terstandarisasi untuk layanan kesehatan online mengakibatkan kualitas pelaksanaan yang beragam. Selain itu, kesenjangan digital juga menyebabkan ketimpangan akses kepada berbagai layanan tersebut. Sebagai contoh, di Kupang, meskipun beberapa informan melaporkan telah melakukan layanan online, jumlahnya lebih rendah dibandingkan di daerah-daerah lain.

Inovasi yang diperkenalkan oleh pemerintah provinsi dan daerah memainkan peranan sangat penting dalam memperkenalkan layanan nutrisi dan kesehatan ibu dan anak. Inovasi lebih lanjut di layanan kesehatan wajib menekankan prinsip-prinsip pencegahan COVID-19, yaitu pembatasan jarak fisik dan perlindungan memadai bagi para pekerja kesehatan yang berada di garis depan memberikan layanan kesehatan ibu dan anak.

Penelitian ini didukung oleh Knowledge Sector Initiative, sebuah Kemitraan Australia-Indonesia.

Unduh laporan versi Bahasa Indonesia lengkapnya di Dashboard COVID-19 [Knowledge Sector Initiative di sini](#)

Oleh Nurmala Selly Saputri, Nina Toyamah, Athia Yumna, dan Maudita Dwi Anbarani

'COVID-19 Resource Center' KSI mengkompilasi analisis dan penelitian yang inovatif

Knowledge Sector Initiative (KSI) berkomitmen mengatasi berbagai tantangan yang ditimbulkan COVID-19 dengan memperkuat respons terhadap fenomena yang belum pernah terjadi sebelumnya ini. KSI telah mengadaptasi programnya terhadap pandemi ini dengan membuat portal 'one-top-shop' yang memberikan akses informasi tentang berbagai inisiatif KSI dan para mitranya yang terkait dengan pandemi. Inisiatif ini bernama KSI COVID-19 Resource Centre. Situs mikro (microsite) ini berada di dalam website KSI dan didedikasikan untuk mengumpulkan informasi tentang berbagai kegiatan dan studi yang dilaksanakan oleh KSI, lembaga penelitian kebijakan (policy research institute/PRI), dan para mitra KSI tentang berbagai isu lintas-sektor yang terkait dengan pandemi COVID-19.

Nomor bantuan (helpline) & Tautan



- Lihat data COVID-19 resmi dari Pemerintah Indonesia: <https://covid19.go.id/>
- Hotline Darurat COVID-19 Kementerian Kesehatan: 119.
- Laporkan masalah terkait distribusi bantuan sosial melalui layanan pengaduan Kementerian Sosial: WhatsApp: 0811 10 222 10, Website: bansoscovid19@kemsos.go.id
- Untuk konsultasi terkait kekerasan terhadap perempuan, hubungi Komnas Perempuan di: +62-21-3903963
- Untuk melaporkan isu-isu terkait distribusi BLT Dana Desa, kunjungi: <http://e-complaint.kemendesa.go.id/>



Ikuti selalu kabar terbaru dari Program MAMPU dan berikan masukan, komentar, atau ide kolaborasi ke:

info@mampu.or.id



Nawala ini adalah hasil kerja sama antara program-program pembangunan internasional yang bergerak di bidang pemberdayaan perempuan di Indonesia. Publikasi bulanan ini mengumpulkan dan menyajikan informasi tentang bagaimana krisis dan upaya mitigasi berdampak pada perempuan Indonesia, dengan tujuan untuk mendorong program dan kebijakan responsive-gender.