PANDUAN BISNIS YANG RESPONSIF GENDER

INTEGRASI PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN (WEPs) KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK BISNIS DI INDONESIA











© Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA), UN Women dan Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM). Seluruh hak cipta.

PENAFIAN

Konten dalam publikasi ini adalah milik penulis dan tidak mewakili pandangan dari Uni Eropa, UN Women, Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB), maupun organisasi afiliasinya.

INFORMASI PUBLIKASI

Dipublikasikan oleh UN Women Indonesia melalui Program WeEmpower Asia yang didukung dan didanai oleh Uni Eropa. Konten dari publikasi ini tidak merefleksikan pandangan dari Uni Eropa.

KONTRIBUTOR PENYUSUNAN PANDUAN

Adzkar Ahsinin, Alia Yofira Karunian, Andi Muttaqien Sayyidatiihayaa Afra Geubrina Raseukiy, Shevierra Danmadiyah dan Vita R. Yudhani.

KONTRIBUTOR MENGUCAPKAN TERIMA KASIH KEPADA

TIM KPPPA

Bapak Indra Gunawan, Ibu Eko Novi Ariyanti, Upik Maria dan Novita Siddiqah

TIM UN WOMEN

Iriantoni Almuna, Poppy Ismalina, Aqmarina Andira, dan Chiquita Carolyne



PANDUAN BISNIS YANG RESPONSIF GENDER

INTEGRASI PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN (WEPs) KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK BISNIS DI INDONESIA

KERJASAMA KPPPA, UN WOMEN DAN ELSAM









TENTANG UN WOMEN

UN Women merupakan Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang berdedikasi untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Upaya UN Women didasarkan pada keyakinan dasar bahwa setiap perempuan berhak menjalani hidup yang bebas dari kekerasan, kemiskinan, dan diskriminasi, dan bahwa kesetaraan gender merupakan prasyarat dalam tercapainya pembangunan global.

TENTANG PROGRAM WEEMPOWER ASIA

WeEmpowerAsia adalah program UN Women yang didanai dan dilaksanakan melalui kerjasama dengan Uni Eropa, untuk meningkatkan jumlah perempuan yang memimpin dan berpartisipasi dalam bisnis di China, India, Indonesia, Malaysia, Filipina, Thailand, dan Vietnam. Untuk informasi lebih lanjut, kunjungi http://weempowerasia.org.



MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA

KATA PENGANTAR

Promosi kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di dalam sektor bisnis, menjadi penting untuk bergerak menuju pulih dari situasi pandemi Covid-19. Dampak perubahan ini tidak hanya memberikan keuntungan bisnis bagi perusahaan tetapi juga dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara. Partisipasi aktif perusahaan-perusahaan di Indonesia sebagai *advocate* di G20 yang turut memastikan isu kesetaraan gender disuarakan dan disertakan ke dalam kesepakatan-kesepakatan yang digagas dalam presidensi Indonesia di G20. Kami juga mengapresiasi semakin banyak perusahaan yang berkomitmen menandatangani prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan (WEPs).

Kesadaran dan peran perusahaan akan turut berkontribusi dalam upaya meningkatkan partisipasi perempuan di tempat kerja, menutup kesenjangan upah, mempercepat pemulihan ekonomi pasca pandemi, dan memastikan agenda untuk mencapai kesetaraan gender pada tahun 2030 dapat terwujud. Oleh karena itu, Kemen PPPA bersama dengan UN Women dan ELSAM telah menyusun **Panduan Praktis Membangun Bisnis yang Responsif Gender bagi Dunia Bisnis**.

Semoga Panduan ini bermanfaat bagi perusahaan dalam membangun bisnis yang Responsif Gender. Perempuan berdaya, anak terlindungi, Indonesia maju.



MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA

I GUSTI AYU BINTANG DARMAWATI

DAFTAR ISI

TENTANG UN WOMEN	
KATA PENGANTAR KPPPA	4
DAFTAR ISI	5
DAFTAR INSTRUMEN HUKUM	7
GLOSARIUM	9
BAB 1. PENDAHULUAN	10
Latar Belakang	12
Apa itu Bisnis yang Responsif Gender?	12
Urgensi Penerapan "Bisnis yang Responsif Gender" di Indonesia	14
Manfaat dan Tujuan Penerapan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan di Dunia Bisnis	19
Ruang Lingkup dan Struktur Isi Panduan	20
Target Pengguna Panduan	21
BAB 2. PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM STRATEGI DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN	22
Integrasi dan Penerapan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan sebagai Budaya Perusahaan	24
PRINSIP 1: Membangun Kepemimpinan Perusahaan Tingkat Tinggi untuk Kesetaraan Gender	27
Strategi Mengintegrasikan Kepemimpinan Perusahaan untuk Kesetaraan Gender	28
PRINSIP 2: Memperlakukan Semua Perempuan dan Laki-Laki Secara Adil—Menghormati dan Mendukung Hak Asasi Manusia	32

Strategi Mendukung Penakuan yang Adii dan Non-Diskriminasi	33
PRINSIP 3: Menjamin Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan seluruh Pekerja Perempuan dan Laki-Laki	39
Strategi Menjamin Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan yang Setara	40
PRINSIP 4: Mendorong Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi bagi Perempuan	43
Strategi Mendorong Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi bagi Perempuan	43
PRINSIP 5: Menjalankan Pengembangan Usaha, Rantai Pasokan, dan Praktik Pemasaran yang Memberdayakan Perempuan	46
Strategi Memberdayakan Perempuan dalam Pegembangkan Usaha, Rantai Pasok, dan Praktik Pemasaran	47
PRINSIP 6: Mempromosikan Kesetaraan Melalui Inisiatif Komunitas dan Advokasi	49
Strategi Mempromosikan Kesetaraan Melalui Inisiatif Komunitas dan Advokasi	50
PRINSIP 7: Mengukur dan Melaporkan Kemajuan Yang Diperoleh dalam Mencapai Kesetaraan Gender	51
Strategi Monitoring dan Evaluasi melalui Pelaporan berbasis Kesetaraan Gender	52
Bagaimana Penerapan WEPs dengan Standar Lainnya?	53
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR INSTRUMEN **HUKUM**

Instrumen Hukum Nasional

- 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 87 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
- 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Jabatan dan Pekerjaan.
- 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- 6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.
- 7. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara.
- 8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 9. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas.
- 10. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan
- 11. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 12. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Pertambangan Mineral Dan Batubara.
- 13. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.
- 14. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional
- 15. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, Dan Perusahaan
- 16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

- 17. Peraturan Menteri Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja.
- 18. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 19. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 158 Tahun 2016 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Makanan Bidang Pengalengan Ikan Tuna.
- 20. Keputusan Menteri ESDM No. 1824/K 30/MEM/2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat.
- 21. Keputusan Menteri Perindustrian Nomor 235 Tahun 2020.
- 22. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 Panduan Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia.
- 23. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.

Instrumen Hukum Internasional

- 1. Universal Declaration of Human Rights, 10 Desember 1948, 217 A (III)
- 2. International Covenant on Civil and Political Rights, 19 Desember 1966, 999 UNTS
- 3. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16 Desember 1966, 993 UNTS 3
- 4. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 18 Desember 1979, 1249 UNTS 13
- 5. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 7 April 2016, Un Doc. E/C.12/GC/23
- 6. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992
- 7. International Labour Organisation (ILO) Convention No.100/1951 on Equal Remuneration & Recommendation No.90;
- 8. ILO Convention No.111/1958 on Discrimiation (Employment and Occupation) & Recommendation No.111;
- 9. ILO Convention No.156/1981 on Workers with Family Responsibility & Recommendation No.165;
- 10. ILO Convention No.183/2000 on Maternity Protection & Recommendation No.191;
- 11. ILO Convention No.190/2019 on Violence and Harassment & Recommendation No.206.

Instrumen Normatif Lainnya

- 1. United Nation Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).
- 2. Sustainable Development Goals.

GLOSARIUM

GENDER

Mengacu pada atribut dan peluang sosial yang terkait dengan menjadi laki-laki, perempuan, transpuan, dan gender lainnya, serta hubungan antar gender tersebut. Atribut, peluang, dan hubungan ini dibangun secara sosial dan dipelajari melalui proses sosialisasi. Mereka adalah konteks/waktu tertentu dan dapat berubah. Gender menentukan apa yang diharapkan, diperbolehkan dan dihargai pada seorang gender tertentu dalam konteks tertentu. Gender merupakan bagian dari konteks sosial budaya yang lebih luas. Kriteria penting lainnya untuk analisis sosial budaya termasuk kelas, ras, tingkat kemiskinan, kelompok etnis dan usia.

KESETARAAN GENDER (GENDER EQUALITY)

Semua orang dengan gender yang dimilikinya adalah setara satu dengan yang lainnya. Mereka adalah setara dalam mendapatkan perlakuan, kondisi, kesempatan, hak asasi manusia dan martabat, dan untuk berkontribusi dalam (juga menerima keuntungan dari) perkembangan ekonomi, sosial, budaya dan politik.

KEADILAN GENDER (GENDER EQUITY)

Proses untuk menuju adil bagi semua gender.

NETRAL GENDER

Tidak mengasosiasikan kebijakan, konsep, bahasa, dan segala hal, dengan gender tertentu.

DISKRIMINASI LANGSUNG

Perlakuan yang tidak adil antar pekerja akibat langsung dari peraturan, kebijakan, dan/atau praktik yang membuat perbedaan nyata antar pekerja atas dasar gender, ras, agama, suku, dan/atau lainnya.

DISKRIMINASI TIDAK LANGSUNG

Peraturan, kebijakan, dan/atau praktik yang tampak netral namun pada nyatanya menimbulkan kerugian terutama terhadap mereka dari gender, ras, agama, suku, dan/atau lainnya.

KEKERASAN SEKSUAL

Kekerasan seksual adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan, dan/ atau menyerang tubuh, dan/atau fungsi reproduksi seseorang, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang ber-akibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik termasuk yang mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan hilang kesempatan melaksanakan pendidikan tinggi dengan aman dan optimal.

TINDAKAN AFIRMATIF (AFFIRMATIVE ACTION)

Serangkaian prosedur/cara yang dibentuk secara terencana untuk mengeliminasi diskriminasi yang diterima oleh kelompok tertentu, memulihkan dampak dari diskriminasi yang telah dialami sebelumnya, dan mencegah terjadinya diskriminasi di kemudian hari.

INTERSEKSIONALITAS

Berbagai identitas individu (ras, gender, dan lainnya) adalah saling beririsan dan terkait satu dengan yang lainnya. Hal tersebut bisa berpengaruh pada tingkat diskriminasi yang berbeda-beda.



BAB 1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manfaat dan Tujuan Penerapan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan di Dunia Bisnis

Ruang Lingkup dan Struktur Isi Panduan

Target Pengguna Panduan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Apa itu Bisnis yang Responsif Gender?

United Nations Development Programme (UNDP) memaknai responsivitas gender (gender responsiveness) mengacu pada capaian (outcomes) yang mencerminkan pemahaman tentang peran dan ketidaksetaraan gender dan mendorong partisipasi yang setara, termasuk distribusi manfaat yang setara dan adil. Responsivitas gender dicapai melalui analisis gender, yang menginformasikan inklusivitas, mengubah hubungan gender yang tidak setara untuk mempromosikan kekuasaan secara setara, kontrol sumber daya, pengambilan keputusan, dan dukungan untuk pemberdayaan perempuan.1

Dalam konteks bisnis, menurut Turkey Resilience Project, perusahaan atau institusi dapat dikatakan responsif gender apabila memenuhi dimensi di bawah ini:

- Memperhatikan kebutuhan dan masalah karyawan perempuan yang biasanya tidak terlihat;
- Menciptakan solusi dalam menanggapi kebutuhan;
- Mengambil langkah dan tindakan untuk mengimplementasikan solusi yang dibuat;
- Mensyaratkan adanya pemantauan hasil dalam jangka panjang;
- Mengupayakan peningkatan kepuasan karyawan dan pelaksanaan pemulihan secara aktif.

Perusahaan atau institusi dapat dikatakan responsif gender jika telah mengupayakan poinpoin di atas dengan sungguh-sungguh dalam jangka waktu yang panjang.

¹ Una Murray, Gender Responsive Indicators: Gender and NDC Planning for Implementation UNDP, (2019), hlm. 2

Bisnis dan organisasi nirlaba yang secara aktif mendukung kesetaraan gender cenderung membuat keputusan bisnis yang lebih baik-dan pada akhirnya menghasilkan lebih banyak uang. Penelitian menunjukkan bahwa tim inklusif membuat keputusan bisnis yang lebih baik hingga 87% setiap saat, dan tim dengan keragaman yang lebih sedikit cenderung membuat pilihan yang buruk untuk perusahaan mereka. Studi dari McKinsey & Company, yang menganalisis lebih dari 1.000 perusahaan di seluruh dunia, membuktikan bahwa organisasi dengan keragaman yang lebih besar di antara tim eksekutif mereka cenderung memiliki keuntungan yang lebih tinggi dan juga nilai jangka panjang. Terlebih lagi, perusahaan dengan tingkat keragaman gender dan ras yang rendah 29% lebih mungkin menghasilkan lebih sedikit uang. Dengan kata lain, kemungkinan berbahaya bagi laba perusahaan jika tim kepemimpinannya tidak memiliki keragaman.

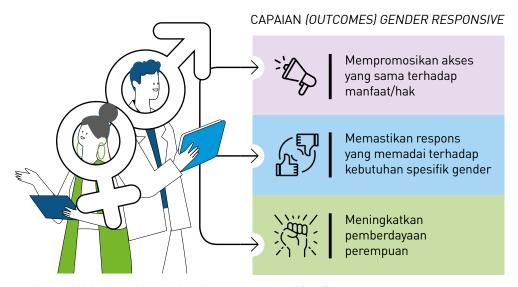
Sumber: Christina Carosella, Forbes Councils Member (2020)



Responsivitas gender menjadi penting karena berkorelasi secara positif terhadap kehidupan sektor bisnis. Keseimbangan gender dari dewan hingga tenaga kerja merupakan komponen kunci dari kinerja kesetaraan gender perusahaan. Bahkan, riset menunjukkan bahwa perusahaan dengan dewan yang lebih beragam memiliki tingkat imbal hasil (return) yang lebih besar dan profil risiko yang lebih rendah.2

Dengan demikian, bisnis memiliki peran penting dalam mengembangkan sistem yang responsif gender yang jika dirancang dan diterapkan dengan tepat, maka secara positif mempengaruhi kesetaraan gender. Sistem yang responsif gender dapat kontribusi terhadap tiga capaian sistem yang responsif gender:3

GAMBAR 1 PEMETAAN CAPAIAN (OUTCOMES) SISTEM RESPONSIF GENDER



Sumber: Hasil Olahan Kontributor berdasarkan Perna Banati, et.al (2020)

² Equileap, Gender Equality Global Report & Ranking (2021), hlm.10

³ Prerna Banati, et.al., Gender-Responsive Age-Sensitive Social Protection: A conceptual framework, UNICEF Office of Research – Innocenti, (2020), hlm. 13

Bisnis harus berubah karena memang pilihan perempuan cukup terbatas karena ketidaksetaraan gender yang didikte oleh sistem patriarki di masyarakat. Selain kurangnya aset, perempuan tidak memiliki kekuatan untuk mengamankan kondisi yang lebih menguntungkan bagi diri mereka sendiri di banyak institusi baik di ranah publik maupun privat. Upaya memberdayakan perempuan di tempat kerja berarti bahwa perempuan

dapat memiliki kontrol lebih besar atas hidup mereka. Hal ini berarti memberi perempuan kebebasan untuk membuat program mereka sendiri, mendapatkan keterampilan baru, dan mendapatkan otonomi. Pemberdayaan perempuan tercipta ketika kekuatan yang dibawa perempuan ke tempat kerja diterima dan digunakan. Di dunia bisnis saat ini, para pemimpin semakin mengetahui dan menyadari pentingnya memberdayakan perempuan di tempat kerja. Kekuatan perempuan di tempat kerja sekarang sudah jelas karena dapat mendorong inovasi dan meningkatkan keuntungan perusahaan.4

Sebaliknya, ketidaksetaraan gender membatasi kumpulan bakat yang diambil oleh pengusaha dan menghambat pengembangan ide-ide baru, yang sangat penting untuk kewirausahaan dan diversifikasi ekonomi sebagai faktor pendorong penting pertumbuhan berkelanjutan. Penelitian oleh Pricewaterhouse Coopers (PwC) menunjukkan bahwa

OEDC US \$ 6T KESENJANGAN UPAH

GENDER DITURUNKAN

jika kesenjangan upah gender diturunkan, bahkan hingga 13 persen, maka negara-negara OECD dapat mengalami peningkatan PDB sebesar US\$6 triliun. Penyebab lonjakan besar dalam PDB ini, menurut ILO, termasuk peningkatan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja, kewirausahaan dan perempuan pindah ke pekerjaan dengan bayaran lebih tinggi dan keterampilan lebih tinggi.5



Menurut perusahaan konsultan Accenture, kekuatan budaya kesetaraan di tempat kerja untuk mendorong pola pikir inovasi karyawan atau kemauan dan kemampuan mereka untuk berinovasi menjadi sangat kuat. Ini memiliki dampak yang lebih besar daripada usia atau jenis kelamin dan mengarah pada peningkatan inovasi di semua industri dan semua negara. Lebih jauh lagi, budaya kesetaraan perusahaan dikaitkan dengan tingkat inovasi yang lebih besar.

Sumber: Laura Addati, et.al., Empowering Women at Work Company Policies and Practices for Gender Equality, International Labour Organization 2020

Urgensi Penerapan "Bisnis yang Responsif Gender" di Indonesia

Menurut perkiraan Dana Moneter Internasional, pemanfaatan tenaga kerja perempuan yang kurang menghasilkan kerugian hingga 27% dari PDB di beberapa wilayah dunia. Kebijakan pemerintah dapat membantu dalam mengatasi kesenjangan gender yang terus berlanjut dalam partisipasi ekonomi dan upah. Pada saat yang sama sektor bisnis harus mengambil tindakan untuk memerangi ketidaksetaraan struktural tersebut.⁶ Upaya memberdayakan perempuan dan anak perempuan membantu memperluas pertumbuhan ekonomi, mendorong pembangunan sosial dan membangun masyarakat yang lebih stabil dan adil.

⁴ Lebih lanjut dapat didalami melalui InCorp, www.incorp.asia, diakses pada 11 Maret 2022

⁵ Laura Addati, et.al., Empowering Women at Work Company Policies and Practices for Gender Equality, International Labour Organization 2020, hlm. 17

⁶ https://iccwbo.org/media-wall/news-speeches/3-ways-business-is-promoting-human-rights/, diakses pada 13 April 2022

Pemberdayaan ekonomi perempuan sangat penting bagi kesehatan dan perkembangan sosial keluarga, komunitas dan bangsa. Selanjutnya, Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) menggarisbawahi pemberdayaan perempuan sebagai tujuan pembangunan yang penting, dan menyoroti relevansi kesetaraan gender untuk mengatasi berbagai tantangan global.7



Realita menunjukkan perempuan masih saja tetap kurang terwakili, seringkali secara dramatis, pada posisi kekuasaan. Perempuan masih terus berjuang untuk menembus 10 persen proporsi Chief Executive Officer (CEO) di berbagai indeks. Kesenjangan

upah gender menunjukkan sedikit pergerakan, terutama karena pekerjaan bergaji tinggi adalah yang paling tidak seimbang secara gender. Bidang yang paling menguntungkan saat ini, terutama keuangan dan teknologi tinggi, juga merupakan bidang di mana perempuan paling langka berada pada posisi-posisi strategis. Bahkan di bidang-bidang yang mempekerjakan laki-laki dan perempuan dengan proporsi yang kira-kira sama atau di mana perempuan benar-benar menjadi mayoritas, peringkat kepemimpinan tetap didominasi laki-laki. CEO perempuan hampir sama langkanya di sektor perawatan kesehatan seperti halnya di sektor lain, meskipun tiga perempat dari tenaga kesehatan adalah perempuan.

Seperti diketahui, hanya 5 persen perusahaan di S&P 500 yang memiliki CEO perempuan. Secara lebih luas, Forum Ekonomi Dunia mencatat bahwa kehadiran global perempuan di posisi manajerial dan senior lainnya baik di sektor publik maupun swasta tidak mengarah pada keterwakilan yang setara.

Sumber: Colleen Ammerm An and Boris Groysberg, Glass Half Broken: Shattering the Barriers That Still Hold Women Back at Work, (Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2021)



World Economic Forum melalui Laporan Kesenjangan Gender Global 2021 (Global Gender Gap Report 2021) mengidentifikasi beberapa fakta:

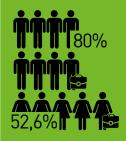


1. Kesenjangan gender dalam partisipasi dan peluang ekonomi secara global yang berhasil teratasi sebesar 58%. Berdasarkan capaian ini untuk dapat menutup kesenjangan gender membutuhkan sekitar 267,6 tahun lagi;



2. Salah satu sumber paling penting dari ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan adalah kurangnya keterwakilan perempuan di pasar tenaga kerja. Berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja telah menjadi saluran penting untuk pemberdayaan ekonomi perempuan dan untuk membangun organisasi yang beragam, inklusif dan inovatif.

⁷ https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/gender-equality/, diakses pada 13 april 2022



3. Secara global, hampir 80% laki-laki berusia 15-64 tahun berada di angkatan kerja dibandingkan hanya 52,6% perempuan dari kelompok usia yang sama. Situasi ini menjelaskan sebagian mengapa kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja tetap di atas 35%. Oleh karena itu, tetap diperlukan upaya mengatasi hambatan normatif bagi perempuan untuk bekerja tetap menjadi bidang prioritas bagi pembuat kebijakan dan bisnis di semua ekonomi;



4. Kemajuan dalam upaya menutup kesenjangan partisipasi dan peluang ekonomi yang lambat adalah hasil dari dua kecenderungan yang berlawanan. Di satu sisi, proporsi perempuan di antara para profesional terus meningkat, seperti halnya kemajuan kesetaraan upah, meskipun dengan kecepatan yang lebih lambat. Di sisi lain, disparitas pendapatan secara keseluruhan masih setengah jalan untuk dijembatani dan masih ada kekurangan perempuan dalam posisi kepemimpinan karena perempuan hanya mewakili 27% dari semua posisi manajer.

Berkaitan dengan hal di atas, data Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organisation/ILO) menunjukkan kesenjangan gender dalam tingkat partisipasi angkatan kerja mulai berkurang selama 30 tahun terakhir. Namun demikian, hampir setiap negara di dunia, laki-laki masih lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja daripada perempuan. Rata-rata tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan pada 2018 mencapai 48,5 persen, sedangkan laki-laki adalah 75 persen. Situasi ini menandai kesenjangan gender sebesar 26,5 poin persentase dalam partisipasi angkatan kerja (ILO, 2019).

Dalam konteks pandemi COVID-19, proyeksi untuk sejumlah negara tertentu menunjukkan bahwa kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja lebih lebar. Bukti menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 telah memperparah kerentanan yang ada yang dihadapi oleh perempuan dan anak perempuan dan mengancam. Pandemi COVID-19 semakin memperluas ketidaksetaraan gender dan sosial ekonomi. Kondisi kerja perempuan yang sudah rentan, kemudian dihadapkan dengan penghasilan yang lebih sedikit, tabungan yang lebih sedikit, dan pekerjaan yang lebih tidak aman sehingga menempatkan perempuan lebih rentan terhadap gangguan pasar tenaga kerja (UN Women, 2021). Secara global, kesenjangan gender ekonomi mungkin antara 1% dan 4% lebih lebar dari yang dilaporkan (World Economic Forum, 2022).

Sementara dalam The Sustainability Yearbook 2021 diungkapkan bahwa perempuan mewakili 39% dari angkatan kerja global. Namun, menyumbang 54% dari kehilangan pekerjaan pada Mei 2020. Selain itu, perempuan lebih terwakili di sektor-sektor yang paling terpukul oleh pandemi, seperti perhotelan atau industri jasa makanan, yang semakin memperburuk keadaan ketidaksetaraan gender. Ketidaksetaraan ini juga secara tidak proporsional mempengaruhi kelompok perempuan tertentu, tergantung pada interseksi gender dengan ras, etnis, agama, kelas, kemampuan, seksualitas, dan penanda identitas lainnya (Marie Froehlicher dan Lotte Knuckles Griek, 2021). Hasil identifikasi dari Gender Responsive Due Diligence menunjukkan perempuan menghadapi banyak hambatan untuk meraih kesetaraan dan pemberdayaan di sektor ekonomi, seperti:8

⁸ Lebih lanjut dapat mempelajari Gender-Responsie Due Diligence, "Understand: Why Gender Responsive Due Diligence is Important", melalui https://www.genderduediligence.org/why-is-gender-responsive-%e2%80%a8due-diligence-important/

Perempuan sangat rentan terhadap pelecehan dan kekerasan di tempat kerja; Perempuan lebih cenderung didiskriminasi dalam perekrutan, pelatihan dan peluang karir;

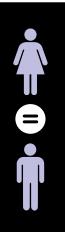
Perempuan seringkali dibayar dengan upah yang lebih rendah daripada laki-laki untuk kegiatan yang sama;

Perempuan lebih sering dikaitkan dengan pekerjaan tidak tetap (informal).

Nora Götzmann, etl.al. (2018) memperkuat adanya faktor yang menghambat perempuan dalam mengakses hak atas pekerjaan dan menikmati hak-hak pekerja:



Stereotip gender dan ekspektasi yang bias tentang peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang membebani perempuan dengan tanggung jawab yang tidak proporsional untuk perawatan dan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar;



Perempuan dalam pekerjaan formal terepresentasikan dalam berbagai sektor dan pekerjaan yang lebih terbatas, seperti administrasi, layanan dan penjualan, serta pekerjaan dasar yang sederhana dan rutin. Mayoritas perempuan bekerja di sektor tekstil, alas kaki dan pakaian jadi dan terepresentasikan pada level bawah rantai pasokan. Pemisahan ini bukan hanya masalah representasi tetapi juga terkait dengan faktor pekerjaan yang layak seperti pendapatan yang adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga, prospek yang lebih baik untuk pengembangan karir, pribadi, dan integrasi sosial, kebebasan berorganisasi dan berserikat, dan berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi kehidupan perempuan, dan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang setara;



Kesenjangan upah gender merupakan karakteristik yang terus menjadi permasalahan pasar tenaga kerja yang terdapat pada hampir setiap negara;



Meskipun terdapat kemajuan, perempuan terus kurang terepresentasi dalam posisi manajemen dan kepemimpinan, baik di ranah publik maupun privat;



Mayoritas perempuan bekerja pada pekerjaan informal biasanya dicirikan oleh rendahnya, atau kurangnya, akses dan cakupan perlindungan sosial dan hak-hak pekerja, kondisi kerja yang buruk dan/atau berbahaya, dan dengan upah dan produktivitas yang rendah. Akibatnya, perempuan berada pada kondisi pekerjaan yang kurang layak dan kemiskinan;



Kekerasan terhadap perempuan di dunia kerja merupakan pelanggaran hak asasi manusia yang menimpa perempuan tanpa memandang usia, lokasi, pendapatan atau status sosial;

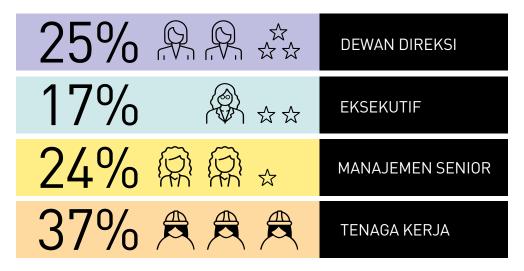


Cuti yang berkaitan dengan hak reproduksi dan kesehatan reproduksi seperti haid, kehamilan dan melahirkan, pengasuhan anak dan akses ke kontrasepsi mempengaruhi partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, termasuk adanya diskriminasi upah.



Hak untuk berorganisasi di tempat kerja melalui kebebasan berserikat dan hak berunding bersama sangat penting dalam memastikan hakhak perempuan di tempat kerja; namun, perempuan jauh lebih kecil kemungkinannya untuk berada di serikat pekerja dan menikmati perlindungan terkait pekerjaan, termasuk hak berkumpul dan berserikat.

Equileap (2021) menemukan fakta bahwa keseimbangan gender secara global masih jauh dari titik keseimbangan dengan representasi perempuan pada 25% dewan direksi, 17% eksekutif, 24% manajemen senior, dan 37% tenaga kerja. Equileap menyatakan komponen keseimbangan gender perusahaan pada 4 (empat) tingkatan, yaitu dewan direksi, eksekutif, manajemen senior dan tenaga kerja. Secara umum, Equileap menemukan di 3 (tiga) kawasan dan global bahwa keseimbangan gender masih belum tercapai seutuhnya.9



Oleh karena itu, bisnis menjadi aktor utama penyedia lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi serta capaian terkait hak asasi manusia. Lebih jauh, sektor bisnis, termasuk organisasi pengusaha dan keanggotaan bisnis, memainkan peran penting dalam mempercepat kemajuan dalam menutup kesenjangan gender di tempat kerja. Dengan demikian, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja harus menjadi perhatian utama bagi sektor swasta sebagai bagian dari upaya menghormati hak asasi perempuan.

Bisnis akan menghadapi risiko ketika bisnis mempraktikan atau dituduh melakukan diskriminasi terhadap perempuan. Risiko-risiko yang dihadapi bisnis terbagi menjadi:10

⁹ Equileap meriset 3.702 perusahaan berdasarkan 19 kriteria kesetaraan gender, termasuk keseimbangan gender dari dewan hingga tenaga kerja, serta kesenjangan gaji dan kebijakan yang berkaitan dengan cuti orang tua dan pelecehan seksual. Lebih Lanjut, Equileap, Gender Equality Global Report & Ranking (2021)

¹⁰ Ibid.

RISIKO HUKUM

Tuntutan hukum dapat diajukan terhadap perusahaan, termasuk tuntutan pidana, yang dapat mengakibatkan sanksi pidana, misalnya dalam kasus yang melibatkan kekerasan seksual atau pelecehan di tempat kerja;

RISIKO OPERASIONAL

Perusahaan yang terlibat atau terkait dengan diskriminasi gender akan menghadapi aksi protes pekerja. Perputaran pekerja secara keseluruhan dan produktivitas perusahaan dapat terpengaruh secara negatif jika perusahaan melakukan praktik diskriminasi gender. Pelecehan seksual di tempat kerja juga telah dikaitkan dengan berkurangnya keuntungan dan meningkatnya biaya tenaga kerja. Diskriminasi gender dapat berdampak negatif pada strategi retensi bakat;

RISIKO REPUTASI DAN BRAND

Kampanye oleh konsumen, organisasi masyarakat sipil, anggota staf, dan pemangku kepentingan lainnya yang menyerukan diskriminasi gender dapat mengakibatkan kontaminasi terhadap brand dan kerusakan reputasi perusahaan. Reputasi tempat kerja atau perusahaan yang diskriminatif dapat menyebabkan pekerja meninggalkan perusahaan, serta mencegah bakat baru, yang berpotensi menghasilkan tenaga kerja yang kurang beragam dan terampil. Satu klaim pelecehan seksual bisa cukup untuk secara dramatis membentuk persepsi publik terhadap perusahaan.

RISIKO KEUANGAN

Divestasi dan/atau penghindaran oleh investor dan penyedia keuangan karena banyak di antaranya menerapkan kriteria lingkungan, sosial, dan tata kelola dalam pengambilan keputusan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya atau semakin mahalnya akses ke modal dan berkurangnya nilai pemegang saham.

Manfaat dan Tujuan Penerapan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan di Dunia Bisnis

Inisiatif yang komprehensif untuk merealisasikan kesetaraan gender dalam sektor usaha merujuk pada Prinsip Pemberdayaan Perempuan (Women's Empowerment Principles/ WEPs). WEPs, yang diiluncurkan pada 2010 lalu, merupakan sebuah kerangka kerja holistik yang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja. Dalam penyusunannya, 7 prinsip-prinsip yang tercantum dalam WEPs berakar pada tak hanya pada standar-standar ketenagakerjaan internasional, namun juga pada instrumen-instrumen HAM yang berlaku secara internasional,11 seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR), Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR), dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW).

¹¹ UN Women dan the UN Global Compact, "Women's Empowerment Principles", 2021, WEPs Brochure, Hlm.7



UN Women dan UN Global Compact meluncurkan WEPs pada 2010. WEPs telah disahkan oleh Majelis Umum PBB, G20 dan G7. WEPs menyediakan platform untuk memobilisasi aksi bisnis untuk mengimplementasikan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya SDG ke-5 tentang kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Tujuh Prinsip WEPs menawarkan panduan kepada bisnis tentang cara mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja, pasar, dan komunitas. Berdasarkan standar ketenagakerjaan dan hak asasi manusia internasional, WEPs didasarkan pada pengakuan bahwa bisnis memiliki kepentingan dan tanggung jawab, kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Dengan bergabung dalam komunitas WEPs, seorang CEO menunjukkan komitmen terhadap agenda pemberdayaan perempuan pada level tertinggi perusahaan dan bekerja secara kolaboratif dalam jaringan multi-stakeholder untuk mendorong praktik bisnis yang memberdayakan perempuan. Ini termasuk upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, praktik rantai pasokan yang responsif gender dan tidak ada toleransi terhadap pelecehan seksual di tempat kerja.

Sumber: Laura Addati, et.al., Empowering Women at Work Company Policies and Practices for Gender Equality, International Labour Organization 2020

Penyusunan panduan ini dimaksudkan untuk mempromosikan kesetaraan gender sebagai nilai bagi sektor bisnis seperti telah dimandatkan melalui Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Lebih jauh, panduan ini dapat mendorong sektor bisnis untuk berperan dan berkontribusi dalam mengintegrasikan dan menerapkan Prinsip Pemberdayaan Perempuan (Women's Empowerment Principles/WEPs) dalam merealisasikan "Bisnis yang Responsif Gender."

Sedangkan, tujuan panduan ini adalah untuk meningkatkan peran sektor bisnis sebagai aktor penting penyedia lapangan pekerjaan dapat mengidentifikasi pendekatan praktis untuk mengintegrasikan WEPs yang lebih efektif sehingga tercipta kesetaraan bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.

Ruang Lingkup dan Struktur Isi Panduan

Panduan ini menyajikan berbagai informasi dan pengetahuan tentang Gender Responsive Business, yang melingkupi Prinsip-prinsip Pemberdayaaan Perempuan di Dunia Bisnis serta langkah-langkah yang diperlukan bagi entitas bisnis, perusahaan pada berbagai sektor untuk menerapkannya. Hal ini diawali dengan pemahaman tentang Gender Responsive Business dan keterkaitannya dengan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan. Selanjutnya, panduan ini menguraikan dengan singkat ketujuh prinsip WEPs; pilihan-pilihan pengintegrasiannya ke dalam kebijakan perusahaan, monitoring dan tindak lanjut dari implementasinya.

Dalam penerapan WEPs tentu berpotensi memunculkan pemahaman dan pemaknaan yang berbeda oleh setiap perusahaan. Perbedaan ini tentu tidak terlepas dari perbedaan sektor usaha, karakteristik sektor usaha, dan konteks perusahaan tersebut berada atau beroperasi. oleh karenanya perlu disadari bahwa pada penerapannya akan sangat mungkin terjadi penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan bagi perusahaan untuk mengintegrasikan WEPS ke dalam manajemen perusahaan. Sehingga, panduan ini telah dikembangkan untuk membantu perusahaan dalam menentukan dan menerapkan model mereka sendiri.

Secara singkat, isi dari Panduan ini terbagi dalam dua bagian besar, sebagai berikut:

Pendahuluan, bagian ini berisi Latar Belakang tentang Gender Responsive Business perlu ada di Indonesia, keterkaitannya dengan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan, serta manfaatnya bagi dunia bisnis menerapkan prinsip-prinsip ini di dalam internal mereka.

Kedua: Bagian Panduan Penerapan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan dalam Strategi dan Kebijakan Perusahaan. Di sini akan ada deskripsi 7 (tujuh) Prinsip Pemberdayaan Perempuan; Integrasi dan Penerapan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan dalam Kebijakan Perusahaan; Monitor dan Pelaporan Pencapaiannya, serta Evaluasi dan Tindak Lanjut Ke Depan.



Target Pengguna Panduan

Pedoman ini ditujukan untuk perusahaan atau korporasi untuk memahami tentang WEPs serta kaitannya dengan Gender Responsive Business. Oleh karena prinsip-prinsip yang ada dalam WEPs dibangun untuk perusahaan atau korporasi dalam menerapkan ketujuh prinsip dalam WEPs, maka pengguna panduan ini utamanya adalah orang-orang yang bekerja di perusahaan, staff, maupun tingkat manajemen.



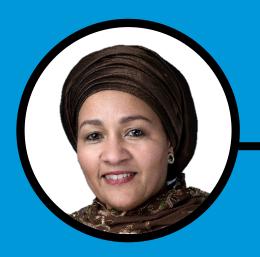
Semua usaha bisnis akan mendapat manfaat dari kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Dengan memahami lebih jauh dan menetapkan langkah-langkah dalam mengintegrasikan WEPs dalam perusahaan, maka hal ini akan mendorong jejaring bisnis untuk berkenan bergabung sebagai penandatangan WEPs. Platform WEPs menawarkan jaringan global sektor swasta yang memiliki perspektif sama dan panduan untuk memajukan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja, pasar, dan komunitas. Dengan melaksanakan WEPs, maka demikian juga berkontribusi pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Selain untuk kelompok bisnis, Pedoman ini juga dapat menjadi acuan bagi siapa pun yang membutuhkan informasi tentang WEPs, atau bagi yang memiliki kepedulian dan ingin mengetahui lebih jauh bagaimana relevansi WEPs dan Gender Responsive Business di dunia bisnis.

BAB 2. PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM STRATEGI & KEBIJAKAN PERUSAHAAN

Integrasi dan Penerapan Prinsipprinsip Pemberdayaan Perempuan Sebagai Budaya Perusahaan

Bagaimana Penerapan WEPs dengan Standar Lainnya?



Amina Mohammed, Wakil Sekretaris Jenderal PBB di Forum WEPs 2018

"Kami melihat sektor swasta menghasilkan inovasi, lapangan kerja, dan pembiayaan yang dapat menjembatani kesenjangan gender di dunia kerja dan memajukan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Ini akan membantu para perempuan, keluarga, dan komunitas kita, dan tentu saja baik untuk keuntungan bisnis. Perusahaan yang berinvestasi pada perempuan dan mendukung kepemimpinan dan pengambilan keputusan perempuan, serta berkomitmen pada kesetaraan gender biasanya mengungguli pesaing mereka. Prinsip Pemberdayaan Perempuan menawarkan platform yang layak untuk perubahan."

PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM STRATEGI & KEBIJAKAN PERUSAHAAN

Integrasi dan Penerapan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan sebagai Budaya Perusahaan

Kesetaraan gender mengacu pada hak yang sama, tanggung jawab dan kesempatan perempuan dan laki-laki dan anak perempuan dan anak laki-laki di semua bidang kehidupan. Dalam konteks pemberdayaan perempuan kesetaraan gender yang mencakup tempat kerja, pasar dan komunitas. Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs) adalah seperangkat Prinsip yang menawarkan panduan kepada bisnis tentang bagaimana mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja, pasar dan masyarakat. WEPs disusun oleh UN Global Compact dan UN Women dengan merujuk pada standar ketenagakerjaan dan hak asasi manusia internasional. Penyusunan WEPs berpijak pada pengakuan bahwa bisnis memiliki kepentingan, dan tanggung jawab, kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. WEPs adalah kendaraan utama untuk penyampaian perusahaan pada dimensi kesetaraan gender dari agenda 2030 dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB (SDGs).12

Penerapan WEPs mensyaratkan adanya pendekatan kolaboratif dalam jaringan multistakeholder untuk mendorong praktik bisnis yang memberdayakan perempuan, termasuk upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, praktik rantai pasokan yang responsif gender dan tidak ada toleransi terhadap pelecehan seksual di tempat kerja.¹³

¹² Women's Empowerment Principles, "How Can the Women's Empowerment Principles Benefit Your Company?", https://www. weps.org/resource/how-can-womens-empowerment-principles-benefit-your-company, diakses pada 13 April 2022

¹³ Women Empowerment Principles, "About", https://www.weps.org/about, diakses pada 13 April 2022

Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs), terdiri dari tujuh prinsip, seperti terlihat pada ilustrasi di bawah ini.14

GAMBAR 2. PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN (WEPs)



Sumber: Hasil Olahan Kontributor berdasarkan UN Women (WEPs)

Penerapan WEPs oleh bisnis masih menghadapi dilema untuk memastikan diskriminasi gender tidak terjadi dalam operasi mereka sendiri, rantai pasokan dan masyarakat mengingat bahwa diskriminasi gender dapat tertanam dalam norma-norma sosial, budaya lokal dan bahkan hukum nasional.15

Perusahaan yang berfokus pada pemberdayaan perempuan akan meraih kesuksesan bisnis yang lebih besar. Oleh karena itu, pemimpin bisnis harus menyadari pentingnya perempuan sebagai pemimpin, konsumen, pengusaha, pekerja dan pengurus. Bisnis perlu segera mengadaptasi kebijakan, program, dan inisiatif untuk menciptakan lingkungan di mana perempuan dan anak perempuan dapat berkembang.16

Pengarusutamaan gender memberikan kerangka kerja yang berguna bagi semua perusahaan. Pengarusutamaan gender dimulai dengan lima langkah:17

Mengakui gender sebagai isu utama dan kesetaraan gender harus menjadi tujuan utama bersama bagi semua orang. Hal ini memerlukan keterlibatan kepemimpinan senior dan kolaborasi lintas fungsi untuk memastikan pesan yang konsisten terkirim ke seluruh perusahaan;

Analisis upaya perusahaan yang ditujukan pada departemen-departemen utama perusahaan, termasuk penjualan, sumber daya manusia, hubungan pemerintah, urusan masyarakat, hukum, rantai pasokan, dan pemasaran. Langkah ini ditindaklanjuti dengan membentuk dewan gender lintas fungsi guna meninjau upaya dan kemajuan terkini terkait gender hingga saat ini;

¹⁵ United Nation Global Compact, "Business and Human Rights Navigator", https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/ gender-equality/, diakses pada 13 April 2022

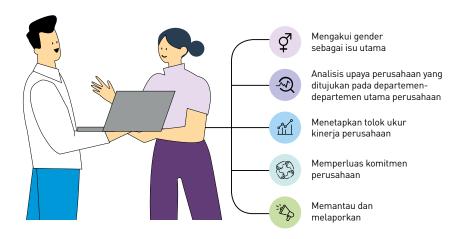
¹⁷ Aditi Mohapatra dan Racheal Meiers, "Five Steps for Companies to Make Gender Equality Mainstream", https://www.bsr.org/ en/our-insights/blog-view/five-steps-for-companies-to-make-gender-equality-mainstream, diakses pada 13 April 2022

Menetapkan tolok ukur kinerja perusahaan terhadap mitra, pesaing, dan pemimpin untuk memahami kesenjangan dan peluang dalam praktik perusahaan saat ini;

Memperluas komitmen perusahaan. Berdasarkan penilaian ini, perusahaan harus memilih area baru untuk berinvestasi dan membuat komitmen publik untuk kemajuan. Fokus pada area di mana perusahaan merasa dapat memiliki dampak terbesar dan tidak mengabaikan masalah yang masih menjadi tantangan. Kunci keberhasilan pengarusutamaan gender adalah membangun pesan yang konsisten dan perhatian yang luas terhadap gender di seluruh isu dan departemen;

Memantau dan melaporkan. Memantau kinerja secara teratur menampilkan data tentang representasi dan kemajuan perempuan di seluruh rantai nilai perusahaan untuk memastikan akuntabilitas.

GAMBAR 3. LANGKAH BAGI BISNIS UNTUK MENGARUSUTAMAKAN GENDER



Hasil Olahan Kontributor berdasarkan Aditi Mohapatra dan Racheal Meiers (2014)



Pada dasarnya, WEPs didesain untuk dapat diimplementasikan oleh perusahaan yang bergerak di berbagai lini sektor dan dalam segala skala usaha, termasuk bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Jika dibandingkan dengan perusahaanperusahaan lainnya yang berada dalam skala usaha besar, pengimplementasian WEPs bagi UMKM tentunya memiliki ciri khas tersendiri. Sebagai contoh, pengimplementasian prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan yang dilakukan oleh Elsye Suryawan melalui Kelompok Bunda Berkarya dan Yayasan Peduli Kemanusaan Bali, dilakukan dengan memastikan adanya kebijakan cuti hamil, melakukan berbagai program pemberdayaan perempuan, seperti pelatihan vokasi bagi perempuan¹⁸. Dalam situasi tertentu ketika UMKM tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengimplementasikan WEPs, peran pemerintah pusat dan daerah kemudian menjadi krusial untuk mendorong pengimplementasian WEPs. Sebagai contoh, dalam upaya mendorong pengembangan UMKM di Bali, Pemerintah Kabupaten Gianyar melakukan revitalisasi Pasar Seni Sukawati dengan mendirikan fasilitas ruang laktasi19.

¹⁸ UN Women, "Indonesian Women Entrepreneurs: Champion Gender Equality in the Workplace, Marketplace and Community as WEPs Ambassadors", Maret 2022, https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/news/2022/03/indonesian-women- $\underline{entrepreneurs-champion-gender-equality-in-the-workplace-marketplace-and-community-as-weps-ambass adors.}$

^{19 &}quot;Dukung UMKM Saat Pandemi, Bupati Gianyar Resmikan Pasar Seni Sukawati", BeritaSatu, 2021, https://www.beritasatu. com/nasional/731157/dukung-umkm-saat-pandemi-bupati-gianyar-resmikan-pasar-seni-sukawati.

PRINSIP 1 Membangun Kepemimpinan Perusahaan Tingkat Tinggi untuk Kesetaraan Gender

Prinsip pertama WEPs adalah membangun kepemimpinan perusahaan tingkat tinggi untuk kesetaraan gender (establish high-level corporate leadership for gender equality). Prinsip yang menekankan pada pentingnya kepemimpinan dalam mencapai kesetaraan gender ini merupakan dasar bagi keberhasilan penerapan tujuh prinsip WEPs.20 Detail tindakantindakan dalam prinsip pertama ini meliputi:21

Menegaskan dukungan tingkat tinggi dan mengarahkan kebijakan tingkat atas untuk kesetaraan gender dan hak asasi manusia, termasuk dari sebuah lensa interseksional.

Menyiapkan satuan tugas tingkat tinggi guna menentukan kasus strategis perusahaan untuk kesetaraan gender, mengidentifikasi area-area prioritas serta konsultasi dengan melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal dalam pengembangan kebijakan, program, dan implementasi rencana perusahaan untuk kesetaraan gender.

Menetapkan tujuan dan target di seluruh perusahaan untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan serta mengukur progres tersebut melalui indikator-indikator kinerja yang jelas.

Membuat manajer di semua tingkat bertanggung jawab atas hasil terhadap tujuan dan target ini dengan memasukkannya ke dalam deskripsi pekerjaan dan tinjauan kinerja.

Memastikan bahwa semua kebijakan adalah peka gender (dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perempuan dan laki-laki secara berbeda) serta budaya perusahaan yang memajukan kesetaraan dan inklusi.

Mereviu persyaratan keanggotaan pengurus, dan badan-badan dan komitekomite tata kelola lainnya, untuk menghapus segala bentuk diskriminasi atau bias terhadap perempuan.

²⁰ Pınar Gürer, Betigül Onay Özman, dan Rümesya Çamdereli, Women's Empowerment Principles (WEPs), UN Women, 2017, h.

²¹ UN Women, Equality Means Business | WEPs Brochure, Third Edition, UN Women, New York, 2021, hlm. 28 dan UN Women dan UN Global Compact, Women's Empowerment Principles, Second Edition, UN Women dan UN Global Compact, 2011, hlm. 4.

Strategi Mengintegrasikan Kepemimpinan Perusahaan untuk Kesetaraan Gender

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian definisi, prinsip pertama WEPs ini berfokus pada pembangunan kesetaraan gender dalam tatanan kepemimpinan perusahaan. Di mana prinsip pertama ini juga merupakan salah satu prinsip kunci untuk dapat dilaksanakannya prinsipprinsip WEPs yang lain. Mengacu pada panduan implementasi WEPs yang dikeluarkan UN Women pada tahun 2017, berikut merupakan indikator-indikator dilaksanakannya prinsip pertama WEPs oleh perusahaan:22

INDIKATOR

CHECKLIST

a. Terdapat kebijakan dan peta jalan kesetaraan gender perusahaan; hubungan kebijakan dan peta jalan yang ada dengan misi, visi dan nilai-nilai perusahaan.



Contoh Praktik Baik

Dalam laman Nestlé Indonesia, dinyatakan bahwa "keragaman & inklusi" merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari budaya Nestlé. Salah satu bentuk dorongan

Nestlé pada keragaman & inklusi adalah melalui dampak pada budaya, yang dilakukan dengan menciptakan budaya inklusif, yang memanfaatkan keragaman karyawan kami saat bekerja bersama.

Lebih lanjut, terdapat pembahasan sendiri mengenai kesetaraan gender: Kesetaraan Gender telah menjadi prioritas kami sejak tahun 2008, dan telah membantu kami meningkatkan jumlah karyawan perempuan di semua tingkatan dalam organisasi. Kami ingin menjadi perusahaan yang menerapkan kesetaraan gender dengan menciptakan kondisi yang mendukung di dalam lingkungan kerja untuk mencapai peningkatan persentase tahunan pemimpin senior dan manajer perempuan.

(A) LIHAT: Nestlé, "Keragaman & Inklusi adalah bagian yang tidak terpisahkan dari budaya Nestlé", Nestlé, https://www.nestle.co.id/ jobs/diversity-inclusion

Dalam mengembangkan kebijakan yang setara gender, dokumen ini dapat dijadikan sebagai alternatif rujukan: International Labour Organization, Empowering Women at Work - Company Policies and Practices for Gender Equality, International Labour Organization, 2020.

b. Terdapat dokumen strategi yang mencakup alasan ekonomi, kemungkinan risiko dan peluang untuk mencapai kesetaraan gender dalam perusahaan.

²² Pınar Gürer, Betigül Onay Özman, dan Rümesya Çamdereli, Op.Cit, hlm. 33.

INDIKATOR

CHECKLIST

Dalam mengembangkan strategi kesetaraan gender, dokumen ini dapat dijadikan sebagai alternatif rujukan: Grand Challenges Canada, "MODULE 1: Introducing Gender Equality", https://www. grandchallenges.ca/wp-content/uploads/2017/10/MODULE-1_ Introducing-Gender-Equality 2Oct2017.pdf

c. Manajer atau mekanisme internal yang/yang akan mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan; mekanisme untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan dari peringkat yang berbeda.



Contoh Praktik Baik

PT Austindo Nusantara Jaya Tbk (ANJ) memberikan kebebasan bagi para pekerja untuk mengungkapkan pendapat, ide-ide, dan perspektif mereka. Jika memang mereka memiliki pandangan baru dari kebiasaan yang berlaku, perusahaan tidak akan ragu untuk mengadopsinya. Selain itu, ANJ juga komite gender di setiap areal perkebunan. Tujuannya adalah menjadi medium bagi pekerja perempuan agar bisa mengikuti berbagai program pemberdayaan perempuan.

(Kebijakan Pro-Perempuan ANJ: Kesetaraan Gender dan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan", Kompas.com, 1 Oktober 2021, https://money.kompas.com/ read/2021/10/01/153929026/kebijakan-pro-perempuan-anjkesetaraan-gender-dan-pemenuhan-hak-pekerja?page=all.

d. Platform kesetaraan gender yang berafiliasi dengan perusahaan; peran perusahaan pada platform semacam itu.



Contoh Praktik Baik

CEO Nestlé, Mark Schneider, dikutip pernyataannya dalam laman Nestlé Indonesia:

"We believe that a more diverse workforce with more women at the top will reinforce our inclusive culture and make Nestlé an even better company. We are setting measurable goals to hold ourselves accountable. We know that improving gender balance will lead to better decisions, stronger innovation and higher employee satisfaction."

(Kami percaya bahwa tenaga kerja yang lebih beragam dengan lebih banyak perempuan di posisi teratas akan memperkuat budaya inklusif kami dan menjadikan Nestlé perusahaan yang lebih baik lagi. Kami menetapkan tujuan yang terukur untuk membuat diri kami bertanggung jawab. Kami tahu bahwa meningkatkan keseimbangan gender akan menghasilkan keputusan yang lebih baik, inovasi yang lebih kuat, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.)

INDIKATOR

CHECKLIST

(A) LIHAT: Nestlé, "Keragaman & Inklusi adalah bagian yang tidak terpisahkan dari budaya Nestlé", Nestlé, https://www.nestle.co.id/ jobs/diversity-inclusion.

e. Pernyataan Juru Bicara tentang kesetaraan gender dan pemberdayaan ekonomi perempuan; informasi dan data yang dibagikan dalam dokumen perusahaan

Direktur Human Resources and Change Management ANJ Group Yoomeidinar, Meidi, secara gamblang mengemukakan kepada media bahwa ANJ Group Yoomeidinar mengupayakan kesetaraan gender secara perlahan dan terus menerus.

"Kami selalu melakukan upaya terbaik, karena proses ini memang tidak bisa instan. Intinya tetap kembali ke asas meritokrasi, yang terbaik untuk posisi itu. Namun, tetap kami selalu mendorong dan memberi kesempatan bagi perempuan untuk berkontribusi."

"Kami yakin dengan memberikan kesempatan serta pengembangan terstruktur, pekerja perempuan akan bisa mengembangkan kompetensi, sehingga menghasilkan kinerja dan karier yang baik."

Sebagai penggaris bawahan, Meidi merupakan salah satu perempuan yang menduduki top level pada ANJ Group Yoomeidinar. Hal ini, ternyata berpengaruh dengan cara pandang/ perspektif dan pola yang dibangun. Praktik ini juga bisa dilihat bagaimana pengaruh jika perempuan berada pada top level, yakni akan ada upaya mendorong upaya pemberdayaan perempuan.

(Xebijakan Pro-Perempuan ANJ: Kesetaraan Gender dan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan", Kompas.com, 1 Oktober 2021, https://money.kompas.com/ read/2021/10/01/153929026/kebijakan-pro-perempuan-anjkesetaraan-gender-dan-pemenuhan-hak-pekerja?page=all diakses pada 28 Maret 2022.

Dalam implementasi prinsip pertama ini, bisa dilihat praktik baik yang telah diterapkan oleh PT Tira Austenite, Tbk.23



Praktik-Praktik Baik

Dalam membangun kepemimpinan perusahaan tingkat tinggi untuk kesetaraan gender, PT Tira Austenite, Tbk. mengimplementasikan tiga aktivitas kunci untuk mendorong kepemimpinan perempuan dalam perusahaan:24

- Merevisi SOP terkait manajemen sumber daya manusia yang ada, yakni 1) rekrutmen dan seleksi; 2) manajemen karir (promosi); 3) gaji yang sama untuk pekerjaan yang setara; dan 4) pelatihan dan pengembangan. Perubahan yang dibuat termasuk memasukkan pernyataan eksplisit mengenai komitmen perusahaan terhadap kesempatan yang sama untuk pekerja laki-laki dan perempuan. Selain itu, mengubah prosedur wawancara untuk mengurangi potensi bias gender.
- Menyediakan pelatihan keterampilan lunak (soft skills) untuk para staf, seperti halnya pengaturan visi dan pengembangan profesional, berpikir kreatif, penyelesaian masalah, kerja tim, manajemen waktu dan diri, dan kepemimpinan.
- Memantau data kinerja yang dipilah berdasarkan gender untuk memahami pola dalam kinerja. Data tersebut menyoroti bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan berkinerja sama baiknya, jika tidak lebih baik, daripada banyak rekan laki-laki mereka.

Selanjutnya, diperlukan adanya tindak lanjutan dalam praktik tersebut, yakni 1) komunikasi yang berkelanjutan tentang kontribusi perempuan dan nilai-nilai mereka di tempat kerja, baik internal maupun eksternal; 2) Implementasi yang konsisten dalam kebijakan perekrutan dan seleksi; dan 3) membuat kebijakan yang memungkinkan, pengaturan kerja yang fleksibel dan peningkatan hak cuti orang tua bagi laki-laki, untuk memberikan fleksibilitas tambahan bagi pegawai perempuan untuk mengelola tanggung jawab rumah tangga mereka dan juga memberikan kesempatan kepada pegawai laki-laki untuk berperan lebih setara dalam tugas rumah tangga.25

²³ Lihat: http://www.tiraaustenite.com/v5/

²⁴ Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), "Promoting Women's Leadership in A Male-Dominated Industry", IBCWE, Januari 2022, https://www.ibcwe.id/uploads/Promoting Womens Leadership in a Male-Dominated Industy Tira_Austenite4.pdf

PRINSIP 2

Memperlakukan Semua Perempuan dan Laki-Laki Secara Adil— Menghormati dan Mendukung Hak Asasi Manusia dan Non-Diskriminasi

Tidak dapat dipungkiri bahwa posisi perempuan dan laki-laki dalam lingkungan masyarakat masih sangatlah timpang. Perempuan selalu menjadi manusia kelas dua yang dipandang sebelah mata, khususnya dalam kapasitas yang dimilikinya. Kondisi demikian juga terjadi di lingkungan perusahaan. Faktanya, hingga saat ini, masih terdapat berbagai hambatan yang dihadapi oleh perempuan dalam mengaktualisasikan dirinya secara penuh dalam dunia kerja, apalagi dalam menduduki jabatan-jabatan manajemen utama.26 Hal tersebut kemudian, paling tidak, menjadi landasan mendasar mengapa perlu dilahirkan prinsip kedua dalam WEPs ini. Prinsip dua ini tercermin dari beberapa pilihan sikap perusahaan sebagai berikut:27

Membayar upah yang setara, termasuk tunjangan, untuk pekerjaan dengan nilai yang sama dan berusaha untuk membayar upah layak untuk semua perempuan dan laki-laki.

Memastikan bahwa kebijakan dan praktik di tempat kerja bebas dari diskriminasi berbasis gender.

Menerapkan praktik perekrutan dan retensi yang peka terhadap gender dan secara proaktif merekrut dan menunjuk perempuan ke posisi manajerial, eksekutif, dan dewan direksi perusahaan.

Memastikan partisipasi perempuan yang memadai — 30% atau lebih- dalam pengamkeputusan dan tata kelola di semua tingkatan dan di semua area hisnis

kerja Menawarkan pilihan yang fleksibel, kesempatan cuti dan masuk kembali ke posisi dengan gaji dan status yang sama.

Mendukung akses ke pengasuhan anak dan tanggungan dengan menyediakan layanan, sumber daya, dan informasi bagi perempuan dan laki-laki.

Mendorong laki-laki untuk memanfaatkan cuti orang tua untuk menyamakan kedudukan bagi karyawan perempuan dan lakilaki.

Memastikan kesempatan yang sama untuk perempuan dengan latar belakang yang beragam untuk memimpin tugas-tugas penting dan satuan tugas.

²⁶ Lihat: International Labor Organization (ILO), Women in business and management: the business case for change, ILO, 2019.

²⁷ UN Women, Equality Means Business | WEPs Brochure, Op.Cit, h. 30 dan UN Women dan UN Global Compact, Women's Empowerment Principles, Op.Cit, h. 4.

Strategi Mendukung Perlakuan yang Adil dan Non-Diskriminasi

Prinsip kedua ini menekankan pada bagaimana seharusnya perusahaan memperlakukan pekerja perempuan dan laki-laki, yakni harus secara adil. Hal tersebut tentu bukan tanpa alasan, mengingat hingga saat ini perempuan belum bisa mendapat posisi yang setara dengan laki-laki di masyarakat. Mengacu pada panduan implementasi WEPs yang dikeluarkan UN Women pada tahun 2017, berikut merupakan indikator-indikator dilaksanakannya prinsip kedua WEPs oleh perusahaan:28

	INDIKATOR	CHECKLIST
a.	Distribusi pegawai perempuan-laki-laki dalam rekrutmen, promosi, pemberangkatan, pendidikan profesi	
b.	Distribusi perempuan dan laki-laki di departemen dan fungsi	
c.	Distribusi perempuan dan laki-laki dalam lamaran kerja	
d.	Indikator upah yang sama untuk pekerjaan yang sama; upah pokok bagi perempuan dan laki-laki menurut kedudukannya	
e.	Rasio pelamar kerja perempuan yang dipanggil untuk wawancara; rasio manajer perempuan di antara pewawancara	
f.	Perbandingan perempuan dan laki-laki dalam hal definisi pekerjaan dan jabatan	
g.	Perbandingan lama tinggal perempuan dan laki-laki di pos yang sama	
h.	Rasio kenaikan gaji untuk perempuan selama cuti melahirkan dan kenaikan gaji untuk laki-laki	
i.	Jumlah karyawan yang kembali bekerja setelah cuti ibu dan ayah serta rasio perempuan-laki-laki	
j.	Jumlah langkah yang diambil untuk mendorong dan memastikan persamaan hak di tempat kerja dan menyatakan penghargaan kepada karyawan karena berkontribusi dalam proses	

Lebih lanjut, dalam panduan WEPs tersebut juga memberikan gambaran implementasi dalam bidang kebijakan dan manajemen. Dalam konteks tersebut, UN Women membaginya menjadi dua, yakni 1) menghilangkan praktik diskriminasi; dan 2) menentukan kebutuhan dan kembali membentuk praktik. Mengenai "menghilangkan praktik diskriminasi", poinpoinnya adalah sebagai berikut:

- Memberikan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama bagi perempuan dan laki-laki.
- Berinvestasi dalam pelatihan kerja untuk perempuan dan laki-laki, terutama untuk pekerjaan yang secara tradisional diasosiasikan dengan satu jenis kelamin atau yang lain.
- Fokus pada pencapaian kesetaraan dalam proses karir, promosi, magang dan pengembangan; mengambil tindakan afirmatif untuk perempuan.

Misalnya target, menujukan sasaran dan memberikan kuota untuk partisipasi kelompok masyarakat yang dirugikan atau kurang terwakilkan, seperti halnya perempuan dan transpuan. Prinsip tindakan afirmatif ini pada dasarnya tercermin dalam Pasal 5 ayat (2) Konvensi ILO Nomor 111, dan telah dikonfirmasikan ulang secara teratur selama beberapa dekade belakangan ini dalam konvensi, resolusi dan deklarasi internasional.

) LIHAT: Puput Mutiara, "Danone Pelopori Cuti Hamil dan Melahirkan 6 Bulan", Media Indonesia, 28 Juli 2017, https://mediaindonesia.com/ekonomi/115063/ danone-pelopori-cuti-hamil-dan-melahirkan-6-bulan.

Mencapai kesetaraan dan kepekaan gender dalam proses rekrutmen, termasuk di bidang yang didominasi laki-laki.

- Meningkatkan kesadaran untuk mencegah potensi efek negatif dari status perkawinan, anak-anak atau orientasi seksual pada keputusan perekrutan dan promosi dengan, misalnya, tidak mengajukan pertanyaan apa pun tentang status perkawinan atau melahirkan anak dalam wawancara kerja.
- Mencapai keseimbangan antara jumlah karyawan perempuan dan laki-laki.
- Dorong cuti ayah.
- Memastikan dan mendorong karyawan perempuan untuk mengambil cuti hamil penuh.

Contoh Praktik Baik

Dalam praktik baik yang sudah ada, Danone Indonesia memberikan cuti kehamilan hingga 6 (enam) bulan—dan berbayar, yang sudah diberlakukan sejak Agustus 2016. Hal tersebut ditujukan untuk memberikan waktu intensif kepada ibu yang baru melahirkan sehingga bisa menemani buah hatinya yang baru lahir.

🕣 LIHAT: Puput Mutiara, "Danone Pelopori Cuti Hamil dan Melahirkan 6 Bulan", Media Indonesia, 28 Juli 2017, https://mediaindonesia.com/ekonomi/115063/ danone-pelopori-cuti-hamil-dan-melahirkan-6-bulan diakses pada 28 Maret 2022.

- Memastikan dan mendorong karyawan perempuan untuk mengambil cuti tahunan penuh sesuai dengan kebutuhan mereka.
- Jadwalkan pertemuan dengan karyawan perempuan yang berencana, atau sudah, berhenti untuk mengumpulkan informasi tentang alasan keputusan mereka; memanfaatkan informasi ini untuk mengembangkan strategi untuk mencegah perempuan berhenti dari pekerjaan mereka.
- Mencapai kesetaraan gender dalam magang.
- Membentuk indikator untuk menciptakan lingkungan kerja non-diskriminatif yang menghormati hak asasi manusia; mengukur kemajuan melalui indikatorindikator ini.

Selanjutnya, pada sub-pembagian "menentukan kebutuhan dan kembali membentuk praktik", terdapat beberapa hal berikut:

- Menetapkan kebijakan yang mempertimbangkan kebutuhan karyawan seperti pengasuhan anak, pengasuhan orang tua, dan pengasuhan pasien.
- Menyediakan fasilitas penitipan anak atau bantuan di perusahaan dengan lebih dari 150 karyawan; membuat layanan penitipan anak yang dapat diakses oleh ibu dan ayah.



Contoh Praktik Baik

PT Unilever Indonesia Tbk. dan P&G Jakarta Plant merupakan dua perusahaan yang memiliki program penitipan anak.

Mengenai muasal pembentukan penitipan anak di P&G Indonesia, hal tersebut diinisiasi oleh Lina Rosita Dewi, Human Resource Director P&G Indonesia. Hal tersebut berangkat dari keresahan Lina bahwa banyak karyawan P&G Indonesia yang mengalami kesusahan dalam mengurus anak pada saat mereka pergi bekerja. Tak jarang, mereka akhirnya memutuskan berhenti bekerja untuk mengurus anak. Dari situlah tercetus adanya penitipan anak di P&G Jakarta. Satu hal yang perlu digarisbawahi, semakin banyak perempuan yang terlibat dalam jajaran level tinggi perusahaan, akan menaikkan pula kepekaan terhadap kesetaraan gender. Terbukti dari apa yang dilakukan oleh Lina, yang tidak lain adalah seorang perempuan yang melihat kesukaran rekan sesama perempuan dalam menjalankan pekerjaan dan pengurusan anak.

(Caraba) LIHAT: The Asianparent, Peduli Karyawan, Lina Rosanita Dewi Inisiasi Pembangunan Daycare Gratis di Pabrik, The Asianparent, https://id.theasianparent.com/ daycare-di-pabrik

Memberikan akses ke layanan, informasi, dan sumber daya pengasuhan anak; mendirikan ruang menyusui; memberikan layanan transportasi untuk cuti menyusui.



Bacaan Lanjutan

Mengenai poin 3 ini, telah terdapat pula dasar hukum yang mengaturnya di Indonesia, sehingga bisa dijadikan rujukan:

- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif;
- 2. Peraturan Bersama 3 Menteri yakni Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan No. 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/ MEN/XII/2008, dan No. 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.



Mengembangkan kebijakan dan seminar pelatihan yang berorientasi keluarga; menyediakan jam kerja yang fleksibel, kerja paruh waktu, pembagian beban kerja, dan cuti panjang; mendorong perempuan untuk mengambil cuti tahunan tanpa gangguan dan penuh.

Mengembangkan dan/atau menerapkan kebijakan cuti orang tua yang mencakup perempuan dan laki-laki.



Bacaan Lanjutan

Tidak hanya memberikan cuti pada perempuan yang sedang hamil dan melahirkan, Danone Indonesia juga memberikan cuti kepada pekerja laki-laki yang memiliki istri yang tengah melahirkan sebanyak 10 (sepuluh) hari.

DIHAT: Puput Mutiara, "Danone Pelopori Cuti Hamil dan Melahirkan 6 Bulan", Media Indonesia, 28 Juli 2017, https://mediaindonesia.com/ekonomi/115063/danone-pelopori-cuti-hamil-dan-melahirkan-6-bulan diakses pada 28 Maret 2022.

- Menawarkan pembinaan dan dukungan kepada karyawan perempuan pada saat sebelum dan setelah cuti hamil; memberikan kesempatan kerja yang fleksibel untuk memudahkan kembali ke pekerjaan.
- Memberikan pelatihan orang tua untuk laki-laki.
- Mendorong cuti orang tua; melatih manajer dan karyawan untuk mengawasi proses dengan benar.
- Memberikan hak dan manfaat tambahan bagi karyawan perempuan dan laki-laki untuk membangun keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka; mengadopsi pendekatan "ramah keluarga" alih-alih pendekatan "ramah perempuan".
- Berikan pelatihan kesetaraan gender kepada semua staf.

Bacaan Lanjutan Dalam melakukan p

Dalam melakukan pelatihan kesetaraan gender, dokumen ini dapat dijadikan sebagai alternatif rujukan: Grand Challenges Canada, "MODULE 1: Introducing Gender Equality", https://www.grandchallenges.ca/wp-content/uploads/2017/10/MODULE-1_Introducing-Gender-Equality_2Oct2017.pdf

Dalam menerapkan prinsip ke-dua ini, terdapat praktik baik yang dapat ditilik, yakni apa yang sudah dilakukan oleh L'Oréal Indonesia.²⁹ Pada tahun 2021, L'Oréal Indonesia juga telah mendapatkan WEPs Awards dalam kategori "Gender-inclusive Workplace".



Praktik-Praktik Baik

L'Oréal Indonesia menciptakan perusahaan inklusif gender melalui berbagai program yang dilaksanakan, seperti proses rekrutmen, manajemen karir, pelatihan dan pengembangan, total rewards

program, serta program "Share and Care" untuk mencapai perlindungan sosial.30 Selain itu, terdapat beberapa program untuk mempromosikan kesetaraan gender, yang dilandaskan pada dua komponen³¹: pertama, memfasilitasi pengasuhan anak dan work-life balance, serta kesejahteraan pekerja laki-laki dan perempuan. Dalam program tersebut, perempuan pekerja dipastikan dapat mengembangkan diri, melatih kepemimpinan, dan kesuksesannya dalam berkarier, tanpa menjadikan perannya sebagai ibu sebuah tantangan; kedua, pekerja laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan, menerima upah yang sama, keseimbangan gender dalam organisasi, dan akses ke pelatihan dan mobilitas internasional.

Hasil Dan Keberlanjutan dari Inisiatif³²

PEREMPUAN DALAM LINGKUNGAN KERJA

PEREMPIIAN MENDIIDIIKI **POSISI PENTING**

PEREMPUAN BERADA DALAM KOMITMEN **MANAJEMEN**

²⁹ Lihat: https://www.loreal.com/id-id/indonesia/

³⁰ Aurelia Gracia, "7 Pemenang WEPs Awards Indonesia 2021: Berdayakan Perempuan, Tekan Bias Gender", Magdalene, 10 Desember 2021, https://magdalene.co/story/7-pemenang-weps-awards-indonesia-2021-berdayakan-perempuan-tekan-biasgender diakses pada 25 Februari 2021.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

PRINSIP 3 Menjamin Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan seluruh Pekerja Perempuan dan Laki-Laki

Komite CEDAW secara khusus menjabarkan keterkaitan kekerasan berbasis gender dan hak untuk pekerja perempuan. Kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja yang menimpa pekerja perempuan akan sangat berdampak pada kesetaraan dalam pekerjaan.³³ Untuk memitigasi hal-hal ini, Prinsip 3 WEPs berfokus untuk menjamin kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan seluruh pekerja baik perempuan maupun laki-laki. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal untuk dapat mengimplementasikan Prinsip 3, yakni sebagai berikut:34



Menetapkan kebijakan dan prosedur internal, termasuk sistem pengaduan rahasia, untuk mencegah dan menangani segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.



Melatih keamanan staf dan manajer untuk mengetahui tandatanda kekerasan terhadap perempuan, perdagangan manusia, eksploitasi pekerja dan seksual, dan segera menangani kekerasan dalam rumah tangga, khususnya bagi pekerja yang bekerja dari jarak jauh dan selama pandemi dan krisis global dimana layanan dukungan mungkin kurang tersedia.



Memastikan pekerja, termasuk pekerja paruh waktu, mendapatkan akses yang sama ke asuransi kesehatan dan menyesuaikan dukungan untuk pekerja yang berkebutuhan khusus, termasuk orang dengan disabilitas, dan penyintas kekerasan dan pelecehan.



Menghormati hak pekerja perempuan dan laki-laki atas waktu istirahat untuk perawatan medis dan konseling bagi diri mereka sendiri dan tanggungan mereka.



Menciptakan kondisi kerja yang aman dan perlindungan dari paparan terhadap bahan berbahaya dan mengungkapkan potensi risiko, termasuk bagi kesehatan reproduksi.



Menangani isu keamanan dan keselamatan, termasuk bepergian ke/ dari tempat kerja dan perjalanan bisnis, dengan berkonsultasi dengan pekerja.

³³ UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, para.17-18.

³⁴ UN Women, Equality Means Business | WEPs Brochure, Op.Cit, hlm. 33 dan UN Global Compact, Women's Empowerment Principles, Op.Cit, hlm. 4.

Strategi Menjamin Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan yang Setara

Perusahaan memiliki kewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan. Menjamin kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan semua pekerja, baik perempuan maupun laki-laki, merupakan bagian integral dari pencegahan diskriminasi di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk seluruh pekerja dapat mendapatkan manfaat dari hak-hak ini, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mempertimbangkan kebutuhan dan tuntutan yang berbeda dari pekerja perempuan dan laki-laki.

Sebagai contoh, kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja yang umumnya menimpa pekerja perempuan memerlukan strategi penanganan yang secara khusus dirancang dengan memperhatikan kondisi pekerja perempuan. Lebih lanjut, berbagai tindakan mitigasi dan tindakan-tindakan lainnya yang diperlukan juga perlu diambil oleh perusahaan. Untuk dapat mengimplementasikan Prinsip 3 WEPs dalam kebijakan dan manajemen perusahaan, berikut merupakan langkah-langkah yang dapat diambil oleh perusahaan:³⁵

HASIL YANG DIHARAPKAN	LANGKAH-LANGKAH STRATEGI
MENCEGAH DAN MENGELIMINASI KEKERASAN & PELECEHAN DI TEMPAT KERJA	 Menetapkan kebijakan yang tanpa kompromi dan menentang segala bentuk kekerasan, termasuk pelecehan seksual, pengeroyokan, kekerasan verbal atau fisik, dan kekerasan dalam rumah tangga³7; Menerapkan kebijakan tersebut; Menyebarkan pengetahuan ini melalui seminar pelatihan kesadaran. Melembagakan mekanisme dalam perusahaan seperti komite etika untuk mendukung dan membimbing korban kekerasan dan pelecehan, atau mem-bentuk kelompok staf yang bertanggung jawab untuk memantau kekerasan dan pelecehan. Mengevaluasi bagaimana keluhan dikelola di tempat kerja; Membangun hotline dukungan dan informasi yang dapat diakses oleh semua pekerja. Memberi tahu manajer dan staf keamanan tentang indikator kekerasan terhadap perempuan, kebijakan pelecehan seksual perusahaan dan pengaturan hukum lainnya.

³⁵ Pınar Gürer, Betigül Onay Özman, dan Rümesya Çamdereli, Op.Cit, hlm. 46.

³⁷ Ibia

HASIL YANG DIHARAPKAN	LANGKAH-LANGKAH STRATEGI
MENYEDIAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG AMAN BAGI PEREMPUAN	 Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memberikan perlindungan dari faktor risiko potensial, yang berbeda bagi perempuan dan laki-laki, misalnya dengan menyediakan layanan transportasi bagi karyawan perempuan atau penerangan jalan di lokasi perusahaan; Membangun mekanisme pengaduan yang mempertimbangkan perbedaan hierarkis antara pelaku dan korban kekerasan, misalnya dengan menyediakan mekanisme pengaduan secara anonim atau sistem whistleblowing; Mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi korban dalam proses pascapenyalahgunaan dari setiap retaliasi (pembalasan). Memperbaiki kondisi fisik dengan membangun toilet dan ruang ganti yang berbeda untuk laki-laki dan perempuan, serta ruang menyusui yang nyaman (dilengkapi dengan sarana penunjang seperti lemari pendingin untuk menyimpan ASI, alat pensteril botol ASI, dll) dan tempat penitipan anak.
MENYEDIAKAN RENCANA KESEHATAN YANG DIRANCANG UNTUK PEREMPUAN	 Mengevaluasi kembali rencana kesehatan dan keamanan mengenai kebutuhan karyawan yang berbeda, termasuk perempuan hamil, penyandang disabilitas, dan orang dengan penyakit kronis; Mengkonfigurasi ulang rencana ini bila diperlukan. Membangun jaringan perempuan yang melapor langsung ke manajemen tingkat tinggi; Membantu kelompok ini dalam memberikan umpan balik secara teratur tentang masalah kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan. Membentuk mekanisme dalam perusahaan untuk memfasilitasi akses karyawan ke semua layanan kesehatan, termasuk kesehatan reproduksi. Memfasilitasi akses karyawan ke asuransi kesehatan dan layanan dukungan, yang harus mencakup layanan dukungan kekerasan dalam rumah tangga. Kemudahan akses layanan kesehatan bagi semua karyawan dan/atau tanggungan mereka. Atur pertemuan kontak dan sesi pelatihan untuk memberitahu karyawan tentang hak dan tanggung jawab mereka terkait masalah kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan.



Praktik-Praktik Baik

Guna mencegah dan mengeliminasi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, Indonesia Stock Exchange memiliki beberapa kebijakan seperti (1) kode etik tenaga kerja yang menentang segala bentuk

kekerasan berbasis gender, ras, etnis dan agama, (2) kebijakan karir dan promosi guna memastikan peluang yang adil bagi tenaga kerja perempuan dan laki-laki yang memenuhi kualifikasi, dan (3) sistem *whistleblowing* yang dapat digunakan pihak eksternal dan internal untuk melaporkan indikasi pelanggaran termasuk kasus pelecehan seksual. Sedangkan terkait menyediakan lingkungan kerja yang aman dan rencana kesehatan yang dirancang untuk perempuan, Indonesia Stock Exchange menyediakan ruangan menyusui yang nyaman dan menginisiasi program konseling dengan psikolog yang dapat diakses seluruh pekerjanya yang mengalami kekerasan domestik dan pelecehan seksual. Contoh lainnya adalah Sintesa Group, yang membentuk unit khusus guna menangani kasus pelecehan seksual. Selain pendekatan yang sifatnya menanggulangi, perusahaan seperti Nestle Indonesia juga mengimplementasikan upaya pencegahan dengan melakukan pelatihan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.

Inisiatif lainnya yang penting untuk diketahui perusahaan adalah terdapat pelatihan untuk membuat panduan anti kekerasan seksual di tempat kerja yang digagas oleh Jakarta Feminist.³⁶

Sumber: G20 EMPOWER Best Practices Playbook: Empowering Women to Lead the "New Normal" World, 2021

³⁶ Kumparan, "Cara Membuat Panduan Anti-Kekerasan Seksual di Tempat Kerja", September 2021, https://kumparan.com/info-1631599704282549611/cara-membuat-panduan-anti-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja-2-1wWkbVzOktL/full.

PRINSIP 4 Mendorong Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi bagi

Kesenjangan terkait akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesi masih tercermin dari situasi global maupun Indonesia saat ini. Mulai dari rendahnya tingkat partisipasi perempuan di pendidikan, hingga hambatan-hambatan lainnya (akses internet misalnya), menjadi tantangan dalam pemberdayaan perempuan di berbagai belahan dunia. Beberapa kebijakan afirmatif di tatanan Pemerintah Daerah yang menyasar peningkatan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja seringkali terhambat oleh kompetensi dan kapasitas pekerja perempuan. Prinsip 4 WEPs hadir guna menghilangkan hambatan-hambatan ini dengan mendorong pendidikan, pelatihan dan pengembangan profesi bagi perempuan di tempat kerja. Penerapan Prinsip 4 dapat dilakukan oleh perusahaan dengan mengambil langkah-langkah berikut:37

Investasi pada program dan kebijakan tempat kerja yang membuka tempat bagi kemajuan perempuan di semua tingkatan dan di semua bidang bisnis.

Mendorong perempuan un-L tuk memasuki bidang pekerjaan non-tradisional dan posisi yang menghasilkan pendapatan.

Memastikan akses yang sama dan partisipasi dalam seluruh program pendidikan dan pelatihan yang didukung perusa-

Memberikan peluang yang sama bagi program berjejaring dan pen dampingan formal dan informal, dengan memperhatikan tanggung jawab keluarga dari pekerja ketika menjadwalkan aktivitas.

Menyelenggarakan perusahan heriat kebijakan ningkatan kesadaran terkait kebijakan Menyelenggarakan pelatihan dan pedan rencana aksi kesetaraan gender perusahaan, termasuk mengenai kekerasan seksual dan bias tidak sadar.

Strategi Mendorong Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi bagi Perempuan

Memberikan kesempatan pendidikan, pelatihan dan pengembangan profesional tidak hanya penting untuk pengembangan pekerja tetapi juga penting dalam memberdayakan perusahaan. Namun, beberapa ketidaksetaraan mungkin terjadi antara perempuan dan laki-laki dalam hal mengakses dan memanfaatkan ketiga kesempatan tersebut. Oleh karena itu, berbagai langkah harus diambil dalam penyediaan pelatihan atau peluang pengembangan profesional untuk menjamin akses bagi perempuan. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk membangun jaringan yang hanya terbuka untuk perempuan atau merancang program kepemimpinan dan bimbingan khusus bagi perempuan. Lebih lanjut, berikut merupakan gambaran implementasi dalam kebijakan dan manajemen perusahaan mengenai prinsip ke-empat:38

³⁷ UN Women, Equality Means Business | WEPs Brochure, Op.Cit, h. 36 dan UN Global Compact, Women's Empowerment Principles, Op.Cit, h. 5.

³⁸ Pınar Gürer, Betigül Onay Özman, dan Rümesya Çamdereli, Op.Cit, h. 52.

HASIL YANG DIHARAPKAN	LANGKAH-LANGKAH STRATEGI
MEMASTIKAN KEHADIRAN PEREMPUAN DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KEHIDUPAN KERJA	 Berinvestasi dalam kebijakan dan program yang akan mendorong kehadiran perempuan di semua lini bisnis. Dalam konteks ini, fokus tidak hanya pada kuantitas tetapi juga pada kualitas partisipasi. Mengembangkan strategi guna mempersiapkan perempuan untuk peran kepemimpinan. Identifikasi bakat setiap pekerja dan memastikan pekerja perempuan dievaluasi sesuai dengan bakat mereka.
MEMASTIKAN AKSES PEREMPUAN KE PELATIHAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PROFESIONAL	 Membantu perempuan dalam memajukan bakat kepemimpinan dan pengembangan pribadi mereka dengan mendorong partisipasi mereka dalam asosiasi dan jaringan profesional. Memberikan akses yang sama bagi semua pekerja laki-laki dan perempuan ke program pelatihan dan pengembangan pribadi di semua bidang termasuk keahlian, pengetahuan profesional, dan teknologi informasi. Menetapkan program pengembangan kepemimpinan khusus untuk pekerja perempuan; Menyiapkan panduan promosi dalam perusahaan bagi perempuan untuk mencapai posisi manajerial tingkat tinggi. Menawarkan program pembinaan dan bimbingan untuk pengembangan karir pekerja perempuan; Membangun hubungan mentor-mentee antara manajer tingkat tinggi dan kandidat eksekutif perempuan. Mendukung panutan perempuan (women role models) di perusahaan; Membangun platform yang memungkinkan model peran ini untuk berbagi informasi dan pengalaman dengan karyawan lain. Mempertimbangkan tanggung jawab keluarga pekerja dalam merencanakan program pelatihan. Memberi pekerja yang kembali dari cuti hamil dari pekerjaan mereka sebelumnya; Merancang program untuk memudahkan transisi sebelum dan sesudah periode cuti. Merancang program pelatihan untuk perempuan, termasuk pelatihan setelah mereka kembali bekerja; Merancang dan mengatur program pelatihan untuk perempuan di wilayah operasi perusahaan.



Praktik-Praktik Baik

Dalam hal memastikan kehadiran perempuan dalam proses pengambilan keputusan dan kehidupan kerja, Unilever menggagas Women in Engineering Fellowship (WULF). WULF merupakan program yang bertujuan untuk mendorong partisipasi perempuan dalam karir teknik

(engineering) yang saat ini didominasi oleh laki-laki. Sejak pertama kali diluncurkan pada 2017, WULF telah melibatkan peserta sejumlah 90 mahasiswa perempuan jurusan teknik sipil dari berbagai universitas baik di Indonesia maupun luar negeri. Kegiatan-kegiatan seperti sharing sessions, diskusi kelompok, workshops, dan sesi mentoring juga dilakukan guna mengembangkan keterampilan peserta WULF.

Lebih lanjut lagi, guna memastikan akses perempuan ke pelatihan dan peluang pengembangan profesional, banyak perusahaan kemudian membangun hubungan mentor-mentee dan ruang untuk para pekerja perempuan untuk saling berbagi pengalaman dan saran pengembangan karir bagi pekerja perempuan lainnya. Van Aroma misalnya, yang mendirikan Komite Pemberdayaan Perempuan yang terdiri dari pemimpin dan pengambil keputusan perempuan dari berbagai departemen di perusahaan. Komite ini melakukan pertemuan secara berkala setiap bulannya untuk mendiskusikan perkembangan praktik-praktik baik mengenai pemberdayaan perempuan diimplementasikan di masing-masing departemen, dan hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan upaya pengimplementasiannya.

Sumber: G20 EMPOWER Best Practices Playbook: Empowering Women to Lead the "New Normal" World,

PRINSIP 5 Menjalankan Pengembangan Usaha, Rantai Pasokan, dan Praktik Pemasaran yang Memberdayakan Perempuan PRINSIP 5

Pada bagian ini, prinsip WEPs mendorong untuk terjadinya pengarusutamaan gender pada rantai pasok dan pemasaran bisnis. Prinsip Kelima ini bertujuan untuk memberikan pengaruh kepada proses supply-chain perusahaan. Sasaran pengarusutamaan gender pada prinsip ini dimulai dari tahap pengembangan produk dan/atau persiapan praktik pemasaran.

Adapun langkah yang dapat ditempuh oleh perusahaan:

	INDIKATOR PRINSIP	CHECKLIST
1.	Memperkenalkan mitra kerja, kontraktor, dan suppliers untuk mengadopsi WEPs dan menyediakan informasi atas praktik- praktik dan kebijakan kesetaraan gender di lingkungan kerja mereka;	
2.	Mendorong program keberagaman supplier yang dapat secara aktif memperluas dan mendukung relasi bisnis dengan usaha-usaha yang dimiliki oleh perempuan;	
3.	Berinvestasi di badan usaha/bisnis yang dipimpin oleh perempuan dan mendukung pengentasan yang sensitif gender atas hambatannya untuk mengakses modal, jasa finansial, dan jasa;	
4.	Menghilangkan stereotipe gender di semua media, serta materi dan periklanan perusahaan dengan secara sistematis mendukung martabat perempuan dan laki-laki dan menceritakan mereka sebagai aktor berdaya yang progresif, cerdas, dan berkepribadian multi-dimensional;	
5.	Memastikan produk, jasa, dan fasilitas perusahaan tidak dipergunakan untuk upaya perdagangan orang dan/atau eksploitasi seksual.	

Strategi Memberdayakan Perempuan dalam Pengembangan Usaha, Rantai Pasok, dan Praktik Pemasaran

Untuk dapat memenuhi prinsip ini, perusahaan hendaknya dapat mengimplementasikan prinsip yang menyasar rantai pasok dengan melakukan dua hal utama, yakni melakukan pemetaan masalah dan menyusun kebijakan dan pengaturan manajerial.

PADA TAHAPAN PERTAMA yakni pemetaan masalah. Perusahaan dapat menyasar pada dua area yakni melakukan pemetaan permasalahan di internal perusahaan dan pemetaan di luar perusahaan. Pemetaan di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang bersumber dari pemasok dan vendor (atau pihak ketiga lain) yang banyak berhubungan dengan perusahaan mengenai kebijakan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di perusahaan. Selanjutnya pemetaan dari luar perusahaan dapat ditentukan dari jumlah, distribusi dan rasio pasokan dan vendor perusahaan yang dioperasikan oleh perempuan.

PADA TAHAPAN KEDUA, setelah melakukan pemetaan masalah, perusahaan dapat membentuk kebijakan dan perbaikan manajemen baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Perbaikan tata kelola dari dalam perusahaan dapat dilakukan dengan empat poin berikut ini:

- Memasukkan komitmen untuk membangun kesetaraan gender dalam kontrak dengan pemasok dan vendor; memastikan bahwa tidak ada perbedaan antara target kesetaraan gender perusahaan dan kebijakan pemasok dan vendor.
- Pastikan bahwa perusahaan yang dijalankan oleh perempuan dipertimbangkan dalam semua keputusan pembelian; memperdalam ikatan bisnis dan hubungan dengan pemasok dan vendor perempuan; mengutamakan mitra bisnis yang mendukung kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.
- Menentukan Pemimpin Perempuan Pengusaha di perusahaan dan memastikan akses pengusaha perempuan ke sumber daya seperti kredit, kontrak, dan pelatihan; mengembangkan pendekatan sensitif gender dalam kebijakan kredit dan pendanaan.
- Menentukan indikator dan menetapkan mekanisme pemantauan dan evaluasi; menindaklanjuti temuan dan mengembangkan strategi yang sesuai melalui keterlibatan pemasok dan vendor dalam prosesnya.

Sedangkan perbaikan tata kelola dari luar perusahaan melalui kebijakan dapat dilakukan melalui lima poin berikut:



Tetapkan tujuan untuk meningkatkan jumlah dan rasio perusahaan pemasok dan vendor yang dijalankan oleh pengusaha perempuan; mengintegrasikan tujuan ini dengan evaluasi kinerja dan sistem penghargaan.



Pastikan inspeksi kebijakan dan praktik kesetaraan gender pemasok dan vendor oleh pihak ketiga.



Menetapkan program bimbingan untuk meningkatkan kapasitas pengusaha perempuan dan berbagi kisah sukses di seluruh rantai pemasok dan vendor.



Pastikan pemeriksaan kondisi kerja pemasok dan vendor oleh auditor independen.



Membangun jaringan solidaritas antara pengusaha perempuan dengan pemasok dan vendor; membuat pemasok dan vendor ini menyadari kontribusi mereka terhadap perusahaan masing-masing dan membantu mereka dalam mengakses jaringan solidaritas yang sudah mapan.



Praktik-Praktik Baik

Praktik baik dalam perusahaan mengenai inisiatif komunitas dan advokasi dilakukan oleh Danone. Danone memiliki inisiatif sosial untuk pemberdayaan perempuan di komunitas. Diantaranya program memberdayakan ibu rumah tangga melalui edukasi tentang financing

atau keuangan dan juga ada program untuk komunitas bisa mengikuti usaha mikro kecil dengan menjadi duta aqua yaitu Aqua home service. Ibu rumah tangga bisa menjadi agen penjualan jadi bagian dari business process dimana rantai pasokan mendukung untuk pemberdayaan ekonomi untuk perempuan di Indonesia.

Selain Danone juga memiliki beberapa program lain, misalnya: recycle business unit yakni unit daur ulang plastik untuk perempuan kaum rentan, dan pemulung. Hingga saat ini telah terdapat enam recycle business unit di enam kota di Indonesia. Program ini bertujuan untuk menciptakan ekonomi sirkular. Sehingga aspek pemberdayaan perempuan masuk dalam sirkulasi bisnis Danone. Beberapa program lain seperti rumah tempe, warung bunda sehat, warung anak sehat, dan kantin sehat. Danone berupaya untuk menyelenggarakan program-program yang ditujukan tidak hanya untuk pekerja namun juga untuk perempuan secara luas yang berada pada sirkulasi rantai pasok.

Sumber: Konsultasi Bisnis Responsif Gender, ELSAM: 2022

PRINSIP 6 Mempromosikan Kesetaraan Melalui Inisiatif Komunitas dan Advokasi

Pada bagian ini yang menjadi pokok prinsip WEPs keenam yakni mengenai kewajiban perusahaan untuk menggunakan kerangka pengarusutamaan gender dalam inisiatif-inisiatif komunitas dan advokasi perusahaan. Perusahaan hendaknya menggunakan pendekatan interseksionalitas dalam program filantropi perusahaan dan peraturan mengenai hibah perusahaan yang juga membawa semangat inklusi, kesetaraan dan hak asasi manusia.

Adapun beberapa poin aksi pada prinsip ini, yaitu:

	INDIKATOR PRINSIP	CHECKLIST
a.	Melaksanakan konsultasi publik/komunitas dengan pemimpin- pemimpin lokal-perempuan dan laki-laki-untuk memperkuat relasi dan program yang dapat bermanfaat bagi masyarakat luas;	
b.	Menunjukan langkah-langkah konkret dengan memberikan contoh nyata untuk mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tengah masyarakat;	
C.	Meningkatkan pengaruh organisasi, baik secara organisasi maupun dalam relasi kerja sama, untuk mendorong kesetaraan gender dan melakukan kolaborasi dengan rekan bisnis, suppliers, dan pemimpin komunitas untuk mencapai hasil nyata;	
d.	Bekerja sama dengan kelompok pemangku kepentingan dan pemangku kebijakan terkait untuk mengeliminasi diskriminasi dan eksploitasi, serta membuka berbagai kesempatan untuk perempuan dan anak-anak perempuan;	
e.	Mempromosikan dan mengakui kepemimpinan perempuan dalam, dan atas kontribusinya untuk, komunitasnya, serta memastikan partisipasi utuh dan akif di tengah konsultasi publik/masyarakat;	
f.	Menggunakan program filantropi dan hibah untuk mendukung inisiatif komunitas.	

Strategi Mempromosikan Kesetaraan Melalui Inisiatif Komunitas dan Advokasi

Secara umum, prinsip ini berkenaan dengan cara, proses, dan hasil komunikasi perusahaan perihal upaya promosi kesetaraan gender. Komunikasi tersebut untuk memberikan contoh nyata atas upaya menggapai cita kesetaraan gender. Dalam prinsip ini, entitas bisnis dapat dikatakan dapat menghidupkan 4 (empat) poin indikator. Keempat poin tersebut ialah:



Dokumen resmi hasil pengejawantahan prinsip-prinsip kesetaraan gender;



Pelaksanaan program kesetaraan gender, beserta pelaporan hasil implementasi program;



Kerja sama dengan organisasi non-pemerintah atau organisasi masyarakat sipil yang mengadvokasikan kesetaraan gender;



Adanya pekerja yang melakukan kegiatan sukarela (volunteer).

PENTING



Untuk mencapai indikator tersebut, perusahaan dapat berkoordinasi dengan multi pihak dalam proyek-proyek sosial, kolaborasi program, dan aktivitas sektoral yang berbasis kerja sama resmi. Libatkan serikat pekerja perempuan di perusahaan untuk melaksanakan aktivitas ini.



Praktik-Praktik Baik

Praktik baik dalam perusahaan mengenai inisiatif komunitas dan advokasi dilakukan oleh Asia Pulp and Paper (APP) Sinar Mas. APP telah melakukan kemitraan dengan masyarakat dengan memperkenalkan kesetaraan gender yang mengarah pada bagaimana meningkatkan

kemampuan livelihood pada komunitas masyarakat. Termasuk diantaranya memberikan alternatif kemandirian ekonomi sebagai penopang ekonomi keluarga.

Sepanjang proses inisiatif sosial APP dibantu oleh berbagai stakeholders yang memiliki kapasitas terkait pemberdayaan perempuan, yakni Indonesia Global Compact Network (IGCN), Martha Tilaar Group, dan perusahaan lain yang berfokus pada pemberdayaan perempuan.

Sumber: Konsultasi Bisnis Responsif Gender, ELSAM: 2022



Pada bagian ini perusahaan idealnya melaporkan secara berkala (tahunan) mengenai rencana dan kebijakan kesetaraan perusahaan terkait kesetaraan gender, menggunakan tolok ukur yang telah ditetapkan. Perusahaan diharapkan juga dapat mempublikasikan temuan tentang upaya perusahaan untuk menuju inklusivitas dan memajukan perempuan melalui seluruh saluran yang sesuai dan kewajiban pelaporan yang sudah ada sebelumnya. Kemudian, perusahaan dapat memasukkan pemantauan dan evaluasi tujuan kesetaraan gender perusahaan ke dalam indikator kinerja yang berkelanjutan.

Langkah yang direkomendasikan untuk menerapkan prinsip ini ialah:

	INDIKATOR PRINSIP	CHECKLIST
a.	Melengkapi halaman profil perusahaan untuk mempertunjukan garis haluan (baseline) dari implementasi WEPs;	
b.	Mengembangkan mekanisme insentif dan akuntabilitas untuk mengakselerasi implementasi WEPs;	
C.	Mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan statistik gender dan data-terpilah berdasarkan jenis kelamin dan tolok ukur untuk mengukur dan melaporkan hasil di setiap tingkatan;	
d.	Secara reguler, mensurvei pemangku kepentingan internal dan eksternal untuk memahami persepsi dan kebutuhan terkait kesetaraan gender.	
e.	Melaporkan perkembangan implementasi WEPs secara tahunan-termasuk dengan publikasinya di <i>platform</i> lainnya seperti website perusahaan;	
g.	Menggunakan Alat Analisis Kesenjangan WEPs (WEPs Gap Analysis Tools) untuk menguatkan garis haluan pelaksanaan WEPs;	
h.	Memberikan pelajaran yang didapatkan dan praktik terbaik dalam implementasi WEPs, serta mendorong UN Women mempublikasikannya pada laman WEPs dalam bentuk pembe- lajaran per kasus atau tinjauan dari pimpinan WEPs.	

Strategi Monitoring dan Evaluasi Melalui Pelaporan Berbasis Kesetaraan Gender³⁹

Prinsip ketujuh hadir untuk menyempurnakan prinsip kesatu hingga keenam karena dapat dikatakan sebagai bentuk pendokumentasian upaya yang telah dilakukan untuk menjadi bisnis yang responsif gender, pendokumentasian ini termaktub dalam laporan berkala atas upaya mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan kerja dan konteks masyarakat umum. Sifat laporan ini tidak wajib, akan tetapi, semangat WEPs yang berlayar pada akuntabilitas dan transparansi menjadikan laporan bagian integral dalam implementasi WEPs.

Indikator keberhasilan dari penerapan prinsip ketujuh ini ialah:



Hasil riset penerapan kesetaraan gender yang diterapkan dalam internal perusahaan dan dalam program kerja sama dengan pihak eksternal;



Laporan penerapan WEPs;



Integrasi penggunaan data-data dan statistik kesetaraan gender dalam laporan-laporan yang dibuat oleh perusahaan; dan



Upaya konsisten melakukan pemantauan, pengukuran, dan penilaian platform dan mekanisme untuk terus mewujudkan kesetaraan gender secara utuh.

Prinsip ini selaras dengan Kerangka Gender yang dihadirkan oleh UNGPs (2011). Secara spesifik, gender-responsive assessment dan gender-transformative measures. 40



Praktik-Praktik Baik

PT Bank BTPN Indonesia telah memasukan unsur kesetaraan gender dalam pelaporan perusahaan. Bank BTPN telah menyadari bahwa data kesetaraan gender dalam laporan berkelanjutan tahun 2020 telah

menambahkan nilai tambah kepada perusahaan. Bahkan Bank BTPN mendapatkan Gold rating dari Asia Sustainability Reporting Standard karena telah mencapai komposisi karyawan perempuan sebanyak 42% di perusahaan yang dituangkannya di dalam laporan kemajuan perusahaan dalam kesetaraan gender.

Sumber: Katadata, "Kesetaraan Gender di Tempat Kerja Perlu Komitmen Lebih, 2021.



Fakta Menarik

Equity for All Report tahun 2019 melaporkan berdasarkan hasil studi terhadap 4.161 perusahaan di 29 negara dan menemukan setiap 10 persen keberadaan perempuan meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja, pemasukan perusahaan meningkat 1-2 persen.

³⁹ Ibid, h. 68-70.

⁴⁰ OHCHR, Gender Dimension of the Guiding Principles on Business and Human Rights (Jenewa: UNDP, 2019), hlm.65

Selain menggunakan instrumen WEPs, perusahaan juga menggunakan mekanisme laporan pada:



Bagaimana Penerapan WEPs dengan Standar Lainnya?

Secara mendasar, Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/ SDGs) adalah pusat dari "semesta" upaya mendorong bisnis yang responsif gender. Secara spesifik, tujuan yang menjadi acuan adalah tujuan ke-3 (Kesehatan dan Kesejahteraan), tujuan ke-5 (Kesetaraan Gender), tujuan ke-8 (kerja layak dan pertumbuhan ekonomi), tujuan ke-10 (Mengurangi ketimpangan), dan tujuan ke-16 (perdamaian, keadilan, dan institusi yang kokoh). Untuk mendorong perwujudannya, WEPs menjadi salah satu alat yang dapat mengakselerasi proses tersebut. Ketujuh prinsip yang tertuang dalam WEPs perlu untuk diterapkan secara paralel dengan UNGPs. Hal tersebut untuk mendukung upaya dan hasil yang selaras dengan perkembangan standar-standar terkini yang dapat diacu oleh aktor dan operasional bisnis. Serta, aspek praktis yang perlu dipertimbangkan adalah proses tersebut perlu diitopang dengan mematuhi kerangka hukum yang berlaku untuk memastikan perlindungan perempuan dan kelompok rentan.

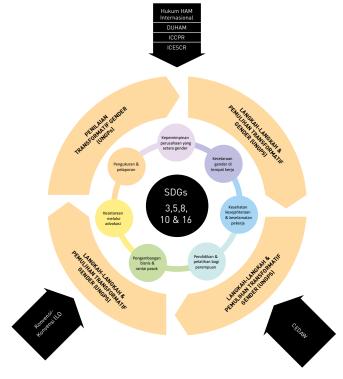


Diagram diatas menggambarkan penerapan WEPs bersamaan dengan UNGPs yang responsif gender. Penerapan tersebut juga didukung oleh keberadaan regulasi yang telah ada dalam cakupan wilayah operasional bisnis tersebut. Untuk itu, WEPs menjadi tidak hanya diterapkan dalam kebijakan internal perusahaan, melainkan dalam skala yang lebih besar. Skala besar tersebut adalah untuk mencapai SDGs-termasuk dengan penghapusan praktikpraktik bisnis yang patriarkis.



DAFTAR PUSTAKA

Daftar Informasi Instansi/ Organisasi Terkait

Daftar Pustaka

DAFTAR INFORMASI INSTANSI/ORGANISASI TERKAIT

1	NAMA ORGANISASI/ INSTANSI	Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE)
ı	ALAMAT	Jalan HR Rasuna Said Kav B-9, Kuningan, Jakarta Selatan DKI Jakarta 12590
	TELEPON	(021) 522 5080 ext. 888
	EMAIL	info@ibcwe.id
	WEBSITE	https://www.ibcwe.id/
2	NAMA ORGANISASI/ INSTANSI	Indonesia Global Compact Network (IGCN)
_	ALAMAT	Centennial Tower, Lantai 20, Unit A c/o PT Trans Javagas Pipeline Jalan Gatot Subroto Kav. 24 & 25, DKI Jakarta 12950
	TELEPON	(021) 22958336
	EMAIL	igcn@indonesiagcn.org
	WEBSITE	https://www.indonesiagcn.org/
3	NAMA ORGANISASI/ INSTANSI	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
	ALAMAT	Jalan Medan Merdeka Barat No. 15, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10110
	TELEPON	(021) 3842638, 3805563
	EMAIL	persuratan@kemenpppa.go.id
	WEBSITE	https://www.kemenpppa.go.id/

4	NAMA ORGANISASI/ INSTANSI	Kementerian Ketenagakerjaan
	ALAMAT	Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51, DKI Jakarta 12750
	TELEPON	(021) 5255733
	EMAIL	support@kemnaker.go.id
	WEBSITE	https://kemnaker.go.id/
5	NAMA ORGANISASI/ INSTANSI	Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
J	ALAMAT	Jalan Latuharhary 4B, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10310
	TELEPON	(021) 3903963
	EMAIL	mail@komnasperempuan.go.id
	WEBSITE	https://www.komnasperempuan.go.id/
6	NAMA ORGANISASI/ INSTANSI	Pelayanan Komunikasi Masyarakat (Yankomas) Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, Kementerian Hukum dan HAM
	ALAMAT	Gedung Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, Jalan HR. Rasuna Said Kav – 4 -5 Kuningan, Jakarta Selatan, DKI Jakarta
	TELEPON	(021) 252 1344
	EMAIL	informasi@ham.go.id
	WEBSITE	https://simasham.kemenkumham.go.id/

DAFTAR PUSTAKA

BUKU DAN/ATAU PANDUAN

- Addati, Laura. et.al., Empowering Women at Work Company Policies and Practices for Gender Equality, International Labour Organization 2020, hlm. 17
- Banati, Prerna. et.al. 2020. Gender-Responsive Age-Sensitive Social Protection: A conceptual framework, UNICEF Office of Research - Innocenti

Charmaine Rodrigues, 2021

- Christopherson, Katharine. et.al., Tackling Legal Impediments to Women's Economic Empowerment, IMF Working Paper, International Monetary Fund, 2022
- Equileap, Gender Equality Global Report & Ranking
- Gürer, Pınar, Betigül Onay Özman, dan Rümesya Çamdereli. 2017. Women's Empowerment Principles (WEPs), UN Women.
- International Labor Organization (ILO). 2019. Women in business and management: the business case for change, ILO
- International Labour Organization (ILO). 2017. Empowering Women at Work: Company Policies and Practices for Gender Equality.
- Mares, Radu. 2017 Three baselines for business and human rights, Raoul Wallenberg Institute of Human Rights
- Murray, Una. 2019. Gender Responsive Indicators: Gender and NDC Planning for Implementation UNDP.
- OHCHR. 2019. Gender Dimension of the Guiding Principles on Business and Human Rights.
- Saptari, Ratna dan Brigitte Holzner. 2016. Perempuan, Kerja dan Perubahan Sosial. Jakarta: Kalyanamitra.
- Sinem Hun (with the contributions of Gökçe Bayrakçeken). 2020. A Guide for Gender-Responsive Companies and Institutions, UNDP
- UNICEF ROSA Gender Section. 2018. Gender Responsive Communication for Development: Guidance, Tools and Resources, UNICEF South Asia
- United Nations Women dan the United Nations Global Compact. 2021. "Women's Empowerment Principles" dalam WEPs Brochure
- United Nations Women dan United Nations Global Compact. 2011. Women's Empowerment Principles, Second Edition, UN Women dan UN Global Compact.
- United Nations Women. 2021. Equality Means Business: WEPs Brochure, Third Edition. New York: UN Women.

JURNAL

- Ammerm An, Colleen dan Boris Groysberg, Glass Half Broken: Shattering the Barriers That Still Hold Women Back at Work, (Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2021)
- Đjuricin, Sonja. "How Does Women's Empowerment Affect a Country's Economy?" dalam, Meltem İnce Yenilmez dan Onur Burak Çelik (eds.), A Comparative Perspective of Women's Economic Empowerment (Oxon: Routledge, 2019)
- Hansrod, Humaira dan Hatice Ahsen Utku. "National Economic Policies and Women's Economic Inclusion The Case of Turkey dan South Africa", dalam Meltem İnce Yenilmez and Onur Burak Celik (eds.), A Comparative Perspective of Women's Economic Empowerment, (Oxon: Routledge, 2019)
- Janice R. Bellace dan Beryl ter Haar, "Perspectives on labour and human rights", dalam Janice R. Bellace dan Beryl ter Haar (i) dalam Research Handbook on Labour,

- Business and Human Rights Law, (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited,
- Taner, Bahar. "The Effect of Women Empowerment on National Economies Challenges and Obstacles that Women Face" dalam Meltem Ince Yenilmez and Onur Burak Çelik (eds.), A Comparative Perspective of Women's Economic Empowerment, (Oxon: Routledge, 2019)
- Ulutas, Çağla Ünluturk. "Women Friendly Workplace Can it be a Tool for Economic Empowerment of Women in Turkey?" dalam Meltem İnce Yenilmez dan Onur Burak Çelik (eds.), A Comparative Perspective of Women's Economic Empowerment, (Oxon: Routledge, 2019)
- V. Spike Peterson, "How (the Meaning of) Gender Matters in Political Economy" dalam New Political Economy Vol.10, No.4 Desember 2005, hlm. 502

LAMAN DALAM JARINGAN

- Aditi Mohapatra dan Jessica Davis Pluess, Women's Economic Empowerment Strategies Should Be Holistic and Integrated, Lihat https://www.bsr.org/en/our-insights/ blog-view/womens-economic-empowerment-strategies-should-be-holistic-andintegrated
- Aditi Mohapatra dan Racheal Meiers, "Five Steps for Companies to Make Gender Equality Mainstream", https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/five-steps-forcompanies-to-make-gender-equality-mainstream, diakses pada 13 April 2022
- Aurelia Gracia, "7 Pemenang WEPs Awards Indonesia 2021: Berdayakan Perempuan, Tekan Bias Gender", Magdalene, 10 Desember 2021, https://magdalene.co/story/7pemenang-weps-awards-indonesia-2021-berdayakan-perempuan-tekan-biasgender diakses pada 25 Februari 2021.
- BeritaSatu, "Dukung UMKM Saat Pandemi, Bupati Gianyar Resmikan Pasar Seni Sukawati", 2021, https://www.beritasatu.com/nasional/731157/dukung-umkm-saatpandemi-bupati-gianyar-resmikan-pasar-seni-sukawati.
- Gender Responsive Due Diligence, https://www.genderduediligence.org/about/
- Grania Mackie, et.al., "Gender Diversity Journey: Company Good Practices", ILO, 2017, https://iccwbo.org/media-wall/news-speeches/3-ways-business-is-promotinghuman-rights/
- ILO, "Sample Sexual Harassment Policy", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf.
- InCorp, www.incorp.asia
- Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), "Promoting Women's Leadership in A Male-Dominated Industry", IBCWE, Januari 2022, https://www. ibcwe.id/uploads/Promoting_Womens_Leadership_in_a_Male-Dominated_ Industy Tira Austenite4.pdf
- Kumparan, "Cara Membuat Panduan Anti-Kekerasan Seksual di Tempat Kerja", September https://kumparan.com/info-1631599704282549611/cara-membuat-2021, panduan-anti-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja-2-1wWkbVzOktL/full.
- L'Oréal, https://www.loreal.com/id-id/indonesia/
- PT Tira Austenite Tbk, http://www.tiraaustenite.com/v5/
- Suryomenggolo, Jafar. "4 Dampak UU Cipta Kerja dan PP Turunannya Bagi Buruh Perempuan", Magdalene, 2 Maret 2021, https://magdalene.co/story/uu-cipta-kerja-dampakburuh-perempuan
- UN Women, "Indonesian Women Entrepreneurs: Champion Gender Equality in the Workplace, Marketplace and Community as WEPs Ambassadors", Maret 2022, https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/news/2022/03/indonesian-womenentrepreneurs-champion-gender-equality-in-the-workplace-marketplace-andcommunity-as-weps-ambassadors.
- United Nation Global Compact, "Business and Human Rights Navigator", https://bhrnavigator.unglobalcompact.org/issues/gender-equality/, diakses pada 13 April 2022

- United Nation Global Compact, https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/gender-
- Women Empowerment Principles, "About", https://www.weps.org/about
- Women's Economic Empowerment, https://www.gatesfoundation.org/equal-is-greater/ our-approach/
- Women's Empowerment Principles, "How Can the Women's Empowerment Principles Benefit Your Company?", https://www.weps.org/resource/how-can-womensempowerment-principles-benefit-your-company

FOOTNOTES

- UN Women, "Indonesian Women Entrepreneurs: Champion Gender Equality in the Workplace, Marketplace and Community as WEPs Ambassadors", Maret 2022, https:// asiapacific.unwomen.org/en/stories/news/2022/03/indonesian-women-entrepreneurschampion-gender-equality-in-the-workplace-marketplace-and-community-as-wepsambassadors.
- "Dukung UMKM Saat Pandemi, Bupati Gianyar Resmikan Pasar Seni Sukawati", 2021, https://www.beritasatu.com/nasional/731157/dukung-umkm-saat- pandemi-bupati-gianyar-resmikan-pasar-seni-sukawati.
- Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), "Promoting Women's Leadership in A Male-Dominated Industry", IBCWE, Januari 2022, https://www. ibcwe.id/uploads/Promoting_Womens_Leadership_in_a_Male-Dominated_Industy_Tira_ Austenite4.pdf
- 4 Ibid.
- Aurelia Gracia, "7 Pemenang WEPs Awards Indonesia 2021: Berdayakan Perempuan, Tekan Bias Gender", Magdalene, 10 Desember 2021, https://magdalene.co/ story/7-pemenang-weps-awards-indonesia-2021-berdayakan-perempuan-tekan-biasgender diakses pada 25 Februari 2021.
- 6 Ibid.
- 7 Ibid.
- Lihat sebagai contoh ILO, "Sample Sexual Harassment Policy", https://www. ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/ wcms 407364.pdf.
- Kumparan, "Cara Membuat Panduan Anti-Kekerasan Seksual di Tempat Kerja", September 2021, https://kumparan.com/info-1631599704282549611/cara-membuatpanduan-anti-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja-2-1wWkbVzOktL/full.



PANDUAN BISNIS YANG RESPONSIF GENDER

INTEGRASI PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN (WEPs) KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK BISNIS DI INDONESIA

INFORMASI LEBIH LANJUT:

UN WOMEN INDONESIA

Menara Thamrin Building, 3A Floor Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta Pusat 10250 – Indonesia Phone: (62-21) 39 83 03 30 Fax: (62-21) 39 83 03 31

www.unwomen.org







