MONDIAL FNV

Gender dan interseksionalitas: Sebuah catatan pemandu HREDD untuk serikat pekerja

Mondiaal FNV

Daftar Isi

Section 1: Introduction 1

Section 2: Understanding Gender And Intersectionality 3

Section 3: Integrating Gender And Intersectionality Into Hredd 9

Section 4: Gender And Intersectionality In The Six Steps Of Hredd 14

Section 5. Conclusion 26

Appendix 1: Sample Cba Clauses 28

Appendix 2: Legal And Policy Framework For Hredd 30

References And Further Resources On Hredd 31

Glossary 33

Bagian 1: Pengantar

Catatan Pemandu ini merupakan alat dan saran praktis bagi serikat pekerja dan organisasi-organisasi hak-hak pekerja dalam mengintegrasikan perspektif gender dan interseksional pada Uji Tuntas Lingkungan dan Hak Asasi Manusia (Human Rights and Environmental Due Diligence (HREDD)). HREDD merupakan proses yang perusahaan lalui dalam mengidentifikasi, mencegah, memitigasi dan bertanggungjawab terhadap pelanggaran hak asasi manusia dan lingkungan.

Dengan titik berat pada pekerja yang menghadapi kerentanan di tempat kerja, Catatan Panduan menyoroti bagaimana beberapa kelompok perempuan dan laki-laki (dalam hal ini pekerja migran, pekerja dari kelompok masyarakat asli dan pekerja dengan pekerjaan yang tidak menentu) menghadapi berbagai bentuk diskriminasi yang saling tumpang tindih karena ras, etnis, orientasi seksual, identitas gender dan disabilitas mereka.

Sebuah bagian penting dari HREDD adalah Pelibatan Pemangku Kepentingan yang Bermakna (Meaningful Stakeholder Engagement (MSE)), yang harus memastikan keterlibatan semua pekerja, termasuk perempuan dan kelompok pekerja lain yang menghadapi kerentanan, pelanggaran dan ketimpangan yang terberat di tempat kerja.

Tujuan dari Catatan Pemandu

- Membangun pemahaman mengenai konsep gender, interseksionalitas, dan hubungan kuasa di dunia kerja.
- Memberikan titik awal bagi serikat pekerja untuk memperdalam pemahaman mereka akan berbagai bentuk diskriminasi yang beragam dan saling bersimpangan serta bagaimana mereka memengaruhi berbagai kelompok dalam dunia kerja.
- Memberikan kejelasan mengenai mengapa gender dan interseksionalitas penting untuk serikat pekerja yang inklusif.
- Memberikan alat praktis bagi serikat pekerja dan organisasi hak pekerja dalam mengintegrasikan perspektif gender dan interseksional pada setiap langkah proses HREDD.

Struktur Catatan Pemandu

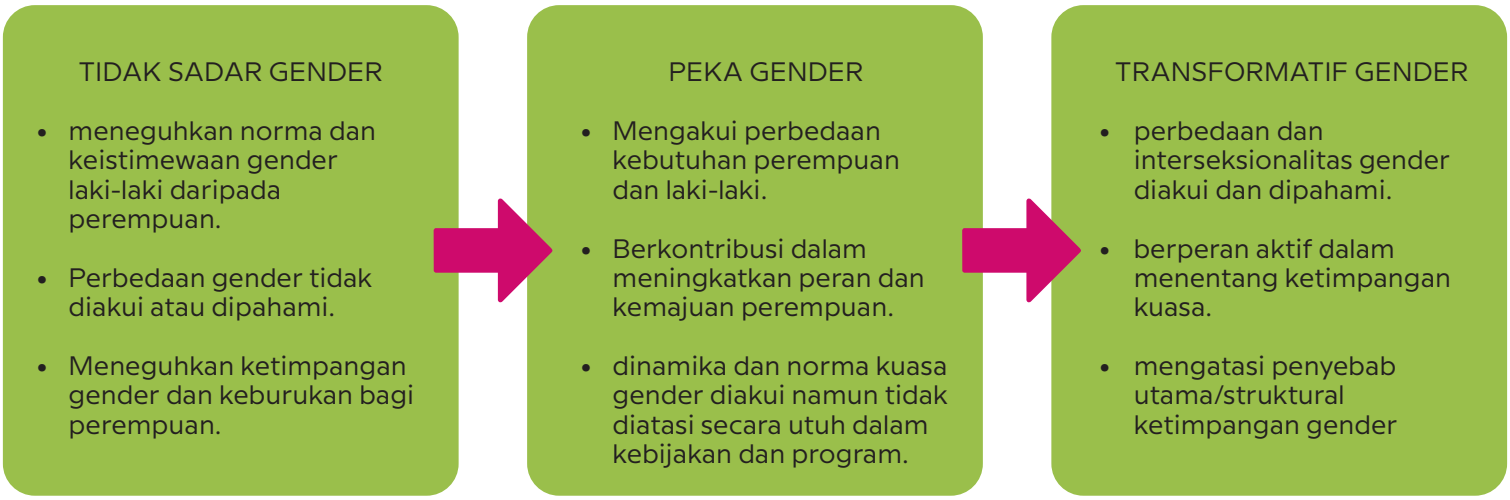
- Bagian 2 mencakup definisi gender dan interseksionalitas dan contoh-contoh yang relevan dengan tindakan dan advokasi yang serikat pekerja lakukan.
- Bagian 3 membahas bagaimana serikat pekerja dapat menggunakan pendekatan HREDD dan berkontribusi pada pelibatan pemangku kepentingan bermakna yang dianjurkan dalam prosesnya.
- Bagian 4 mengintegrasikan perspektif gender dan interseksionalitas ke dalam enam langkah proses HREDD.
- Bagian 5 memberikan kesimpulan dengan saran untuk membangun kekuatan pekerja dan serikat bekerja dalam membawa gender dan interseksionalitas menjadi inti dari HREDD.
- Di dalam catatan pemandu ini terdapat glosarium konsep yang digunakan, sumber informasi lebih lanjut dan bahan-bahan bacaan.

Menuju pendekatan transformatif dalam HREDD

Pelanggaran hak asasi manusia dan lingkungan seringkali berkaitan dengan gender. Menangani pelanggaran-pelanggaran ini membutuhkan pendekatan transformatif-gender (lihat Gambar 1 di bawah ini). Pendekatan transformasional menjawab berbagai penyebab struktural dari ketimpangan perempuan pada pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan rantai nilai global. Sebagai hasilnya, Catatan Pemandu ini menunjukkan bagaimana kesetaraan gender dan pendekatan interseksional menjadi hal penting dalam serikat pekerja yang inklusif.

Berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia di tempat kerja termasuk paparan akan kekerasan dan pelecehan berbasis gender, ketiadaan langkah untuk mengidentifikasi risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang dihadapi perempuan dan kelompok rentan lain yang mungkin akan berdampak pada kesehatan reproduksi atau seksual pekerja atau upah yang tidak adil dan mengecilkan nilai kerja dan keterampilan yang dilakukan oleh perempuan.

Sebuah pendekatan transformasional yang mengatasi akar/penyebab struktural dari diskriminasi gender dan interseksional merupakan tujuan utama dari serikat pekerja. Lihat Gambar 1.



Gambar 1: Dimana posisi Anda sekarang? Menuju pendekatan transformatif gender dalam HREDD

Melakukan Penilaian Kematangan HRDD yang Responsif Gender

Penilaian Kematangan HRDD yang Responsif Gender (MA) yang dikembangkan oleh Plan Internasional berguna bagi serikat pekerja yang tertarik dalam mengusulkan penilaian awal bagi perusahaan. Penilaian ini dirancang untuk memandu perusahaan melalui proses sistematik dalam mengidentifikasi sampai pada tataran mana mereka dan para pemasok mereka menangani masalah hak asasi perempuan, yang kemudian digunakan untuk mengembangkan rencana. Disarankan agar serikat pekerja dan pekerja terlibat dalam menyiapkan penilaian kematangan ini. Serikat pekerja juga dapat menggunakan alat ini untuk menilai kemajuan mereka dalam menjawab masalah-masalah gender dan hak asasi manusia[1].

1 *Untuk informasi lebih lanjut, lihat Plan International, A Gender-Responsive Human Rights Due Diligence Tool: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf.*

Bagian 2: Memahami gender dan interseksionalitas

Perspektif gender dan interseksional merupakan hal yang penting untuk menunjukkan risiko yang dihadapi pekerja perempuan dan pekerja yang mengalami berbagai bentuk diskriminasi yang saling bersinggungan (interseksional).

Pendekatan ini berpusat pada pengalaman yang dialami pekerja dan menyoroti kompleksitas dari kekurangan yang mereka miliki. Termasuk peran perawatan perempuan yang disproporsional, pekerja perempuan di perekonomian informal dan pekerjaan yang rentan, dan perempuan yang memiliki identitas sosial berlapis, misalnya perempuan dengan disabilitas, pekerja migran perempuan, perempuan yang mengalami rasialisasi dan diminoritaskan, perempuan muda/tua, perempuan dengan disabilitas dan pekerja LGBTQI+/pekerja dengan beragam identitas sosial.

Gender	Peran, perilaku, kegiatan dan atribut yang dikonstruksikan secara sosial dan secara umum dianggap dapat berterima, tepat atau diinginkan oleh seseorang berdasarkan jenis kelamin yang ditentukan saat mereka lahir.
Identitas Gender/Ekspresi Gender	Cara orang melihat dan mengekspresikan dirinya—persepsi internal dan personal dari gender mereka. Hal ini mungkin berbeda dari jenis kelamin yang ditentukan saat mereka lahir atau bagaimana masyarakat melabeli seseorang.
Orientasi Seksual	Rasa ketertarikan emosional, romantis atau seksual yang dialami atau tidak berubah terhadap orang lain. Catatan: orientasi seksual seseorang berbeda dari identitas gender mereka.
Ras atau Etnis	Ras adalah konstruksi sosial yang secara artifisial membagi manusia menjadi kelompok-kelompok yanh berbeda berdasarkan karakteristik misalnya tampilan fisik (terutama warna kulit), asal-usul nenek moyang, afiliasi budaya, sejarah budaya, klasifikasi etnis, dan kebutuhan sosial, ekonomi dan politik dari suatu masyarakat pada satu waktu tertentu. Etnis merupakan konstruksi sosial yang membagi manusia menjadi kelompok-kelompok sosial yang lebih kecil berdasarkan karakteristik misalnya keanggotaan pada kelompok yang sama, nilai, pola perilaku, bahasa yang sama, kepentingan politik dan ekonomi, latar belakang geografis leluhur dan sejarah yang sama.
Agama, Kepercayaan atau Kasta	Agama adalah serangkaian atau sistem perilaku agama, kepercayaan dan praktik yang terlembagakan. Kepercayaan adalah sebuah kondisi atau kebiasaan berpikir yang mempercayai atau menempatkan kepercayaan kepada seseorang atau sesuatu. Kasta adalah pembagian masyarakat berdasarkan perbedaan dalam kekayaan, peringkat atau keistimewaan, profesi, pekerjaan yang diwariskan atau ras.
Disabilitas	Orang dengan disabilitas di tempat kerja sebagai "individu yang kemungkinannya mengamankan, kembali, memertahankan dan mengembangkan pekerjaan yang sesuai sangat berkurang sebagai akibat dari kekurangan fisik, sensori, intelektual atau mental yang diakui". (ILO) Bersinggungan dengan disabilitas ini, isu seperti gender, usia dan status ekonomi, semua berdampak pada status mereka dan akses mereka ke pasar kerja.
Usia	Perkembangan seseorang yang diukur dalam hal tahun yang dibutuhkan individu rata-rata untuk berkembang
Status migrasi	Migrasi merujuk pada pergerakan seseorang, seringkali berkaitan dengan mendekati atau melewati batasan yang dibuat manusia. Migrasi artinya pergerakan orang, baik secara sementara atau permanen.
Keadilan Iklim	Mengakui dampak disproposional dari perubahan iklim terhadap masyarakat yang terpinggirkan dan terhadap orang dan tempat yang tidak bertanggungjawab terhadap masalah.

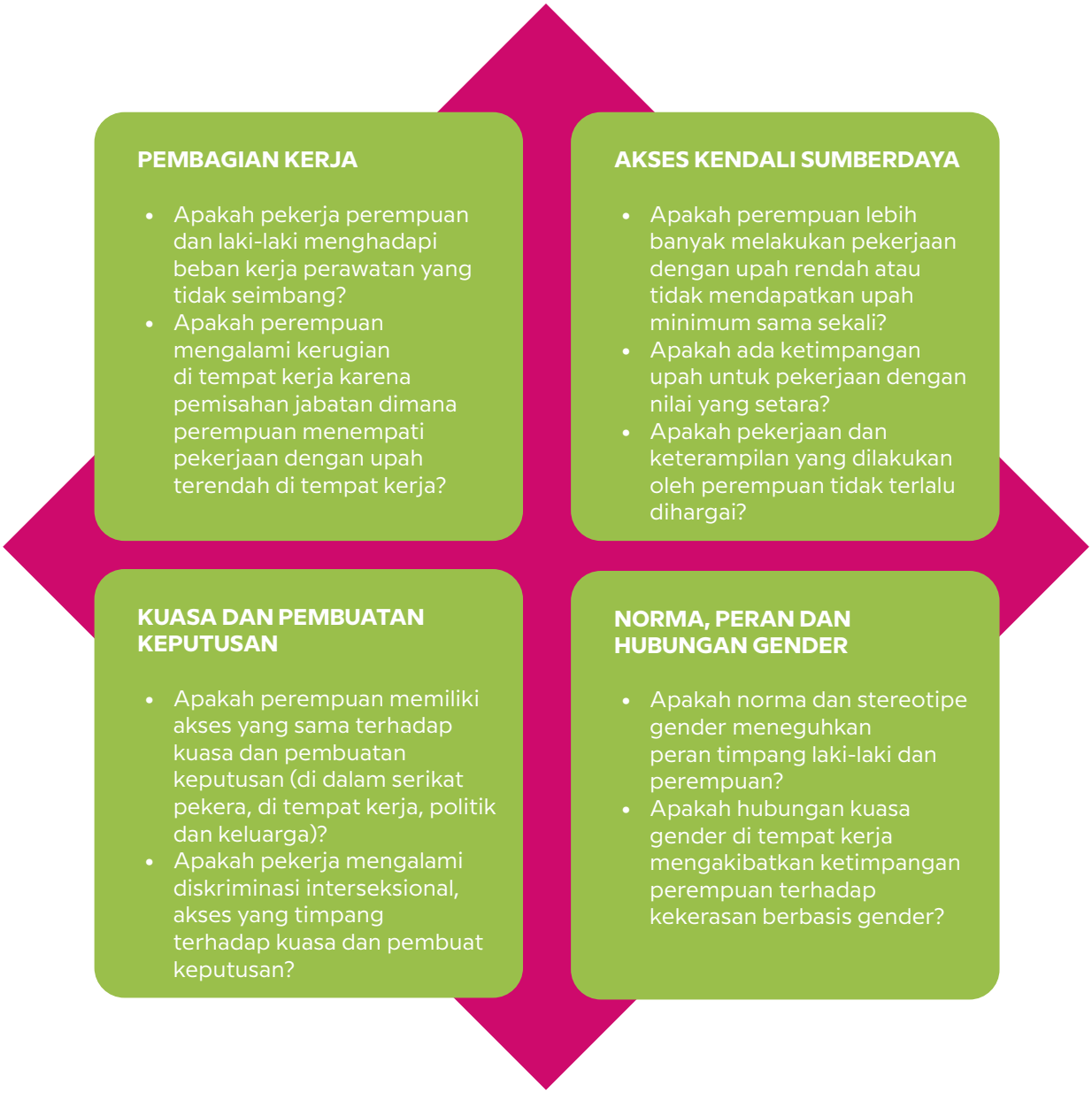
Diskriminasi	Pada Konvensi ILO Nº 111 diskriminasi merujuk pada "pembedaan, pengecualian atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, ekstraksi nasional atau asal usul sosial, yang berdampak pada penghilangan atau menciderai kesempatan atau perlakuan yang sama pada pekerjaan atau jabatan." Pasal 1 (1) (a). Sejak Sejak itu, instrumen ILO lainnya telah menambahkan kelompok tambahan yang menghadapi diskriminasi, misalnya orang dengan HIV/AIDS, pekerja rumah tangga, pekerja LGBTQI+, dan orang tua/pengasuh.
Kekerasan dan pelecehan berbasis gender	Kekerasan dan pelecehan berbasis gender adalah kekerasan dan pelecehan yang "dilakukan terhadap orang karena jenis kelamin atau gender mereka atau menimbulkan dampak terhadap orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara disproporsional, dan termasuk pelecehan seksual" (Pasal 1(b) ILO K 190). Perempuan terdampak secara disproporsional oleh KPBG, terutama perempuan yang bekerja dalam pekerjaan paling rentan. Penting juga untuk mengakui bahwa pekerja LGBTQI+ paling rentan menjadi sasaran KPBG, termasuk diskriminasi, homofobia dan transfobia.
Responsif Gender	Mengatasi perbedaan berbasis gender dalam memajukan kesetaraan gender dan menghapuskan kesenjangan dan diskriminasi gender.
Seksisme Kelembagaan	Kebijakan dan praktik dalam organisasi yang menghasilkan bias, prasangka, dan norma gender patriarki yang membentuk masyarakat.
Interseksionalitas	Berbagai bentuk diskriminasi yang saling bersinggungan dan berinteraksi di berbagai tataran, menciptakan sebuah sistem opresi. Beberapa pekerja akan mengalami lebih dari satu bentuk diskriminasi, berakibat pada munculnya 'banyak diskriminasi' atau 'diskriminasi interseksional'
Transisi Berkeadilan	Artinya tidak ada seorang pun yang tertinggal dalam transisi menuju perekonomian rendah karbon serta perekonomian dan masyarakat yang lestari secara lingkungan.
LGBTQI+	Pekerja LGBTQI+ : Lesbian, gay, biseksual, transgender, queer dan interseks (lihat definisinya dalam perangkat Global Unions).
Misogini	Bentuk seksisme dan prasangka paling kejam terhadap perempuan, melibatkan perilaku laki-laki yang diskriminatif, takut dan membenci perempuan dan/atau yang feminin. Merupakan bentuk seksisme di tempat kerja yang menempatkan kuasa dan kendali laki-laki lebih tinggi serta posisi perempuan yang lebih rendah dan menimbulkan diskriminasi, posisi dan upah perempuan yang lebih rendah di tempat kerja.
Seksisme	Perilaku atau sikap yang melibatkan prasangka, stereotipe atau diskriminasi terhadap perempuan, berdasarkan jenis kelamin mereka. Seksisme timbul karena perilaku yang menganggap perempuan memiliki nilai lebih rendah dari laki-laki dan diskriminatif terhadap orang yang dianggap sebagai perempuan atau feminin.
Pelecehan Seksual	Pelecehan seksual adalah bentuk paling umum dari KPBG di dunia kerja, melibatkan tindakan lisan, non-lisan dan fisik. Menjadi bagian penting dari Konvensi ILO 190 dan merupakan bentuk diskriminasi jenis kelamin yang diatur dalam Kovensi ILO 111 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan termasuk: "quid-pro-quo" (syarat untuk mendapatkan pekerjaan) dan "lingkungan kerja yang kejam" (mengintimidasi, keja, dan menyinggung perasaan). Konvensi 111 merupakan konvensi yang mengatur hak dasar di tempat kerja.
Dialog sosial	Perundingan, konsultasi, kerjasama atau pertukaran informasi antara pemerintah, pemberi kerja dan pekerja yang berkaitan dengan kebijakan ekonomi dan sosial. Kerjasama di tempat kerja, perundingan bersama di perusahaan, tingkat sektor atau lintas industri, dan proses konsultasi tripartit merupakan bentuk-bentuk dialog sosial yang umum.
Pendekatan transformasional	Mengatasi ketimpangan gender dengan mengubah norma, peran dan hubungan gender yang berbahaya sembari mengupayakan pembagian yang lebih setara dari wewenang, sumberdaya dan layanan seperti perawatan anak, perawatan kesehatan dan bantuan hukum serta lainnya ketika diskriminasi terjadi
Status sosial-ekonomi (kelas)	Status yang berkaitan atau melibatkan banyak faktor sosial dan ekonomi.

Para pekerja yang terdampak oleh berbagai bentuk diskriminasi gender dan yang saling bersinggungan menghadapi berbagai bentuk penyiksaan terburuk di tempat kerja. Suara dan agensi para pekerja yang terdampak oleh ketimpangan ini sangatlah penting bila HREDD akan dilakukan secara inklusif.

Berbagai Alat untuk mengidentifikasi diskriminasi gender dan interseksional di dalam rantai nilai

Titik awal serikat pekerja adalah melakukan analisis gender yang di dalamnya termasuk juga mengumpulkan bukti ketimpangan gender dan menilai penyebab utama/struktural dari ketimpangan-ketimpangan itu.

Analisis gender mengakui adanya distribusi sumberdaya, peluang, keterbatasan, dan kuasa yang timpang antara laki-laki dan perempuan. Gambar 2 memberikan tinjauan empat dimensi dari ketimpangan gender dan interseksionalitas yang dapat membantu serikat pekerja membuat kerangka analisis mereka. Dimensi-dimens ini mencakup penyebab utama/struktural dari ketimpangan gender: pemisahan kerja, akses kendali sumberdaya, akses pada kuasa dan pembuatan keputusan dan norma, peran dan hubungan gender.



Gambar 2: Empat dimensi gender dan interseksionalitas

Melakukan analisis gender

Analisis gender mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan terkait dengan posisi relatif mereka di masyarakat dan distribusi sumberdaya, peluang, keterbatasan dan kuasa di konteks tersebut. Analisis ini dapat fokus pada empat dimensi yang ada di Gambar 1 dan dimensi lain dapat ditambahkan bila dianggap relevan untuk tempat kerja atau sektor tertentu.

Keempat dimensi ini saling terhubung. Misalnya, norma dan peran gender seringkali melekatkan nilai yang rendah untuk kerja dan keterampilan perempuan, sementara peran dan hubungan gender dapat menggambarkan budaya menyalahkan korban dan impunitas yang membenarkan dan menormalisasi KPBG. Dalam konteks HREDD, isu-isu spesifik mungkin mengemuka dari pengaturan kerja dan produksi. Di sektor garmen, tekanan-tekanan yang tidak realistis terhadap pekerja timbul karena praktik pembelian yang berusaha menekan biaya, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan, kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja.

Dalam melakukan analisis gender diperlukan perencanaan dan pengembangan tindakan yang mengatasi ketimpangan gender dan interseksional.

Beberapa langkah perlu dilakukan dalam melaksanakan analisis gender (terkadang disebut sebagai pengarusutamaan gender atau penilaian dampak gender), dan serikat pekerja didorong untuk mencari lebih banyak informasi mengenai langkah-langkah yang dilakukan.

Menentukan gender dan interseksionalitas

Gender merujuk pada peran sosial dan budaya dari perempuan, laki-laki dan mereka yang mendefinisikan diri mereka sebagai non-biner atau non-conforming. Gender memengaruhi pengalaman hidup seseorang; misalnya perempuan dan laki-laki mungkin memiliki pengalaman hukum, ekonomi, lingkungan, sosial dan budaya yang berbeda. Gender berbeda dari jenis kelamin. Jenis kelamin menentukan karakteristik biologis, sementara gender merujuk pada peran yang dikonstruksikan secara sosial yang membuat laki-laki dan perempuan memegang peran, hak, tanggungjawab dan keistimewaan yang berbeda. Misalnya masyarakat melanggengkan stereotipe gender bahwa perempuan adalah ibu dan perawat utama. Norma dan stereotipe gender serta budaya menyalahkan korban membuat laki-laki dan perempuan sulit mengungkapkan mengenai penyiksaan di tempat kerja seperti pelecehan seksual.

Strategi-strategi untuk mengakhiri ketimpangan gender dan interseksionalitas perlu mengatasi penyebab utama/struktural dari ketimpangan dengan mempertimbangkan kerentanan yang dihadapi oleh pekerja yang mengalami berbagai bentuk diskriminasi yang saling bersinggungan. Hal ini penting untuk pendekatan transformasional terhadap kesetaraan gender. Mengurangi kesenjangan upah berbasis gender, mempromosikan kerja layak, kesehatan dan keselamatan kerja yang responsif gender di tempat kerja, dan mengakhiri kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG) di dunia kerja merupakan beberapa hal yang diangkat oleh serikat dalam perundingan bersama pemberi kerja untuk mencapai kesetaraan gender. Misalnya KPBG merupakan hambatan yang nyata terhadap kerja layak dan martabat, keselamatan dan keamanan pekerja. Kekerasan muncul karena ada hubungan kuasa yang timpang antara perempuan dan laki-laki, yang mengakibatkan ketimpangan di tempat kerja, keluarga dan masyarakat. Yang juga sangat berkaitan dengan ini adalah mengakhiri budaya tempat kerja yang mendukung seksisme (perilaku, prasangka, stereotipe, dan diskriminasi terhadap perempuan) dan budaya misogini (perilaku diskriminatif, rasa takut dan kebencian terhadap perempuan dan budaya impunitas). Unsur lain yang juga penting adalah kepemimpinan perempuan dan semakin meningkatnya representasi perempuan dalam posisi-posisi pengambilan keputusan, yang juga secara aktif dilakukan oleh serikat pekerja.

Interseksionalitas (berbagai bentuk diskriminasi yang saling tumpang tindih) mengakui adanya kelindan antara identitas sosial yang rumit, yang mengakibatkan timbulnya berbagai bentuk diskriminasi yang saling tumpang tindih.

---

2 *Lihat sumber EIGE mengenai Analisis Gender https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-analysis; FES Transformative Strategies towards gender equality in trade unions: A Handbook: https://asia.fes.de/news/trade-union-gender-handbook.html; Plan International, A Gender Responsive Human Rights Due Diligence Tool Tool. Summary: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/01/GAA-Report-GRDD_Summary-ONLINE.pdf?x86757*

"Interseksionalitas merupakan lensa yang Anda gunakan untuk melihat berbagai kuasa bertemu dan berkelindan, titik dimana kuasa saling bersinggungan dan berpaut. Ini bukan hanya karena ada masalah ras di sini, masalah gender di situ, dan kelas atau permasalahan LBGTQ di sana. Seringkali kerangka permasalahan justru menghapus apa yang terjadi terhadap orang yang menjadi sasaran dari masalah itu.

- Kimberlé Crenshaw

Intersectionality originated in the analysis of the intersection of gender and race inequalities. Since Interseksionalitas berasal dari analisis persinggungan antara gender dan ketimpangan gender. Sejak itu, konsep ini banyak digunakan untuk merujuk pada bagaimana gender bersinggungan dengan berbagai bentuk diskriminasi dan opresi misalnya kelas, ras, kasta, orientasi seksual dan identitas gender. (UN Women and UNPRPD 2022, UN Women 2023, Handl. et al. 2022).

Gender dan interseksionalitas diakui dalam Konvensi ILO No.190 mengenai Kekerasan dan Pelecehan

"Mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender secara disproporsional memengaruhi perempuan dan anak perempuan, dan menyadari bahwa pendekatan yang inklusif, terintegrasi dan responsif gender yang menangani akar penyebab dan faktor risiko, **termasuk stereotipe gender, berbagai bentuk diskriminasi yang saling bersinggungan, dan ketimpangan kuasa berdasar gender**, penting dalam mengakhiri kekerassan dan pelecehan di dunia kerja" (ILO K190, Mukadimah) [penekanan kita]

Terlebih lagi, pengaturan kerja dirancang dengan memikirkan pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki, dimana kebijakan tempat kerja dan standard keselamatan secara tradisional dibuat untuk pekerja laki-laki yang tidak selalu mengikutsertakan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh perempuan. Hal ini relevan untuk perempuan yang mengalami rasialisasi dan minoritas, orangtua, pekerja dengan tanggungjawab perawatan dan pekerja dengan disabilitas. Secara umum, perempuan dengan tanggungjawab perawatan menghadapi hambatan yang lebih besar dalam pekerjaan dan kerja layak (ILO 2014a). Pada saat yang bersamaan, pekerja migran sektor perawatan menghadapi diskriminasi dan permasalahan dalam memertahankan pekerjaan layak dan kemajuan dalam karirnya (ILO 2014b).

Contoh dari Interseksionalitas

Seorang pekerja perempuan yang mengalami disabilitass fisik menghadapi diskriminasi karena gender dan disabilitasnya.

Seorang pekerja migran perempuan memiliki akses yang terbatas pada pelatihan karena gender dan status migrasinya. Ia juga mengalami lapisan diskriminasi dan pelecehan lain karena agamanya dan karena ia memakai hijab.

Seorang pekerja LGBTQI+ laki-laki mengalami kekerasan dan pelecehan berbasis gender karena diskriminasi dan karena ia dianggap tidak sesuai dengan peran 'yang dilekatkan oleh masyarakat'.

Seorang perempuan dari masyarakat adat mengalami stereotip negatif terhadap gender dan identitas adatnya.

Seorang perempuan lesbian berkulit hitam mengalami diskriminasi, lesbofobia, rasisme dan *ableism*, semuanya saling bertumpang tindih menimbulkan berbagai lapisan diskriminasi.

Apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja?

- Serikat pekerja memainkan peran dengan pemangku kepentingan lain dalam mengadopsi perspektif gender dan interseksionalitas dengan menunjukkan bagaimana diskriminasi dan tekanan memiliki dampak yang sama dan spesifik untuk berbagai kelompok pekerja yang termarjinalkan.

- Misalnya, akses rendah yang dialami oleh perempuan minoritas dan mengalami rasialisasi terhadap pekerjaan dan kerja layak, pendapatan, sumberdaya keuangan dan produktif, serta beban perawatan yang dipanggul perempuan secara disproporsional merupakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pendekatan transformasional terhadap HREDD.

- Serikat pekerja dapat mengidentifikasi dimana dan bagaimana pekerja mengalami berbagai tingkatan kerentanan di dalam pekerjaan. Pekerja dengan identitas interseksionalitas misalnya, menghadapi risiko diskriminasi, eksploitasi, eksklusi, ketidakamanan, kekerasan dan pelecehan yang lebih tinggi. Setelah mengidentifikasi isu-isunya kita perlu menangani ketimpangan hubungan kuasa berbasis gender, stereotipe dan interseksionalitas misalnya ras, disabilitas, kelas, dan orientasi seksual di tempat kerja. Penting bagi serikat pekerja untuk memainkan peran mereka dalam implementasinya.

- Kerangka Konvensi ILO Nº 190 dapat digunakan untuk berargumentasi untuk pendekatan gender dan interseksionalitas dan untuk perundingan bersama yang mengatasi kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Pendekatan transformasional dapat menjamin bagaimana isu-isu tersebut diintegrasikan ke dalam prosedur penilaian risiko dan rencana-rencana pencegahan.

Contoh aksi-aksi serikat pekerja tentang gender dan interseksionalitas di dunia kerja.

Ketimpangan upah: kesenjangan upah gender dan interseksionalitas

Diskriminasi upah dan nilai rendah yang diberikan terhadap kerja dan keterampilan perempuan adalah alasan mengapa perempuan mendapatkan penghasilan yang lebih rendah dari laki-laki (IUF 2023, IndustriALL 2023). Secara global, kesenjangan upah berdasarkan gender rata-rata adalah 20% (ILO 2019a). Kesenjangan upah yang lebih besar terjadi ketika perspektif interseksionalitas diterapkan, misalnya ketika menyoroti kesenjangan upah yang dialami oleh perempuan yang mengalami rasialisasi dan minoritas dan/atau perempuan disabilitas. Misalnya, ketika gender, etnis dan status sebagai orangtua saling bersinggungan, terdapat kesenjangan upah berdasarkan gender yang lebih signifikan seperti yang terlihat pada penelitian di Inggris untuk ibu yang mengalami rasialisasi dan minoritas (Fawcett Society 2024).

Menjadi ibu juga merupakan faktor lain; para ibu mengalami penurunan upah (catatan penerjemah: fenomena ini dikenal sebagai *wage penalty*) hingga 30% (ILO 2019b). Pekerja dengan upah rendah pada industri yang didominasi perempuan juga mengalami kesenjangan upah yang lebih tinggi dibandingkan pekerja lain, dan semakin banyak jumlah perempuan di sebuah sektor atau pekerjaan, maka semakin besar pula kesenjangan upahnya (ILO 2019b). Terlebih lagi, kesenjangan upah karena gender terjadi pada akses terhadap upah minimum, dengan hasil temuan studi menyimpulkan bahwa kurang dari 10% perempuan yang bekerja di sektor garmen dan pertanian mendapatkan upah minimum (Anker Foundation 2024).

Aksi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja mengenai Upah yang Tidak Setara

- Perusahaan harus diminta untuk mengimplementasikan kebijakan mengenai transparansi upah untuk mendeteksi diskriminasi dan mengidentifikasi kesenjangan upah berdasarkan gender.
- Alternatifnya adalah meminta perusahaan mengumpulkan data untuk menentukan apakah ada kesenjangan gender dalam akses perempuan terhadap upah minimum di seluruh rantai nilai.
- Serikat pekerja harus diajak berkonsultasi mengenai langlah-langkah transparansi upah dan pelaporan kesenjangan upah gender, termasuk rencana perusahaan mengurangi ketimpangan upah.
- Mencari lebih banyak informasi dan sumberdaya bagi serikat pekerja mengenai transparansi upah.[3]

Gender dan pengalaman intersektionalitas dari kekerasan dan pelecehan

Perspektif gender dan interseksional sangat penting untuk memahami kerentanan pekerja terkait kekerasan dan pelecehan berbasis gender, misalnya, seperti yang dialami oleh perempuan, pekerja yang terperinci secara rasial, pekerja penyandang disabilitas, dan pekerja LGBTQI+, yang secara tidak proporsional terkena dampak kekerasan dan pelecehan (ITUC 2024)—dalam survei yang dilakukan pada tahun 2024 oleh serikat pegawai negeri di Inggris, UNISON, pekerja perempuan, pekerja kulit hitam, Asia, dan etnis minoritas (BAME), pekerja dengan disabilitas, dan pekerja LGBTQI+ mengalami tingkat kekerasan dan pelecehan tertinggi di tempat kerja (dikutip dalam ITUC 2024). Demikian pula, survei oleh Kongres Buruh Kanada (CLC) pada tahun 2022 menemukan bahwa perempuan, pekerja trans, nonbiner, gender-diverse, pribumi, dan pekerja dengan disabilitas mengalami tingkat pelecehan seksual tertinggi di tempat kerja (dikutip dalam ITUC 2024).

Banyak serikat pekerja telah membentuk aliansi dengan organisasi feminis dan perempuan untuk terlibat dalam aksi kolektif, advokasi, dan kampanye untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan berbasis gender demi ratifikasi dan implementasi ILO C190 (ITUC 2024). Kampanye-kampanye ini sering kali dipimpin oleh suara interseksional dari perempuan dalam serikat pekerja (Pillinger et al., 2022).

Aksi Serikat Pekerja dalam mengakhiri KPBG:[4]

- Memberikan informasi dan melatih pekerja dan perwakilan serikat pekerja untuk meningkatkan kesadaran tentang KPBG.
- Menggunakan kerangka Konvensi ILO mengenai Kekerasan dan Pelecehan (K190) untuk bernegosiasi dengan pemberi kerja.

- Memastikan bahwa perempuan dan kelompok rentan lainnya berada di garis depan kampanye dan aliansi dengan serikat pekerja lain, organisasi perempuan lokal dan nasional, LSM hak asasi manusia, dan kelompok advokasi..
- Merujuk pada sumber daya yang dikembangkan oleh dan untuk serikat pekerja untuk membangun kapasitas/advokasi dalam mengakhiri KPBGH.[4]

Transisi berkeadilan: gender dan intersectionalitas

Pedoman ILO untuk Transisi yang Adil Menuju Ekonomi dan Masyarakat yang Berkelanjutan Lingkungan untuk Semua dan Perjanjian Iklim Paris pada tahun 2015 menekankan pentingnya Transisi yang Adil dan penciptaan pekerjaan yang layak sebagai komponen penting dari Perubahan Iklim. Transisi yang adil mengakui bahwa transisi menuju dekarbonisasi harus dikelola secara adil dan merata untuk semua. Ini berarti bahwa pekerja yang mungkin kehilangan pekerjaan harus memiliki perlindungan sosial yang memadai, peningkatan keterampilan, dan pelatihan ulang bagi pekerja untuk industri dan sektor rendah emisi yang baru. Selain itu, dialog sosial dan perjanjian perundingan bersama dengan pemberi kerja sangat penting untuk transisi berkeadilan.

Bagaimana pemberi kerja menanggapi dan mengimplementasikan tujuan perubahan iklim adalah masalah lebih lanjut yang relevan dengan perspektif gender dan interseksional dalam HREDD, terutama karena perubahan iklim memiliki dampak ekonomi dan sosial yang merugikan pada perempuan termiskin. Ini berarti mempertimbangkan kerentanan perempuan terhadap bencana iklim, akses mereka yang lebih rendah terhadap informasi karena tingkat literasi yang lebih rendah atau akses ke teknologi, dan risiko KPBGH yang lebih signifikan yang terjadi selama krisis (UN WOMEN 2023).

Serikat pekerja dapat meningkatkan kesadaran tentang transisi berkeadilan dan mengajukan tuntutan kepada perusahaan untuk:

- Mengidentifikasi risiko dan kerentanan spesifik gender dan memastikan bahwa suara kolektif, kepemimpinan, dan peran perempuan disertakan dalam rencana HREDD dan keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna.
- Meminta informasi dari perusahaan tentang kebijakan mereka mengenai transisi yang adil dan apakah mereka telah menyertakan perspektif gender dan interseksional.
- Berunding dengan pemberi kerja untuk meningkatkan dan melatih kembali keterampilan pekerja selama transisi.

Sumber daya yang baik adalah situs web ITUC's Just Transition Centre, yang mengadvokasi dialog sosial dan keterlibatan pemangku kepentingan antara pekerja dan serikat pekerja mereka, bisnis, dan pemerintah dengan komunitas dan masyarakat sipil. Tuntutan utama adalah memastikan bahwa buruh memiliki kursi di meja ketika merencanakan Transisi yang Adil menuju dunia rendah karbon.[5]

Contoh lebih lanjut yang relevan bagi serikat pekerja di Global South dapat ditemukan dalam laporan ILO Actrav (2024), Trade Unions Actions Towards Climate Change and a Just Transition. [6]

---

3 Examples include IndustriALL/Pillinger Pay Equity Toolkit: https://www.industriall-union.org/5-steps-for-trade-unions-to-close-the-gender-pay-gap; IUF/Pillinger Pay Equity Toolkit https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Pay-Equity-Toolkit.pdf ; Irish Congress of Trade Unions/Pillinger, Gender Pay Gap Reporting: https://www.ictu.ie/publications/guide-gender-pay-gap-audits; EPIC website: https://www.equalpayinternationalcoalition.org; ILO (2022) Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations: https://www.ilo.org/publications/pay-transparency-legislation-implications-employers-and-workers

4 ILO C190 dalam situs: https://www.c190inaction.org yang dikembangkan oleh serikat pekerja dan aliansinya untuk berbagi mengenai praktik baik. Setiap tahun ITUC melakukan survey aksi-aksi serikat, lihat laporan 2024: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en__c190_unions_in_action_to_end_violence_and_harassment_at_work_v3.pdf;

Praktik baik dan contoh PKA lebih lanjut dapat ditemukan di Pillinger/ILO Actrav (2024) Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja – Inisiatif, strategi, dan perundingan serikat pekerja sejak adopsi Konvensi tentang Kekerasan dan Pelecehan (Nº 190) dan Rekomendasinya (Nº 206): https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-world-work-trade-union-initiatives-strategies-and

5 ITUC Just Transition Centre: https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre

6 https://www.ilo.org/publications/trade-unions-actions-towards-climate-change-and-just-transition-0

Bagian 3: Memadukan gender dan intersektionalitas ke Uji Tuntas HAM dan Lingkungan (HREDD)

Apa itu uji tuntas HAM dan lingkungan (HREDD)?

Uji tuntas hak asasi manusia dan lingkungan (HREDD) adalah proses berkelanjutan yang mendukung perusahaan dalam mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan mempertanggungjawabkan dampak buruk aktual dan potensial terhadap hak asasi manusia dan lingkungan. Penekanan diberikan pada penghindaran dan mitigasi pelanggaran dengan menilai dan bertindak berdasarkan potensi risiko di dunia kerja.

Ini adalah proses yang didasarkan pada standar internasional yang memastikan praktik bisnis yang bertanggung jawab di seluruh rantai nilai. Fokus utamanya adalah mencegah dan memitigasi risiko aktual atau potensial yang terkait dengan pelanggaran hak asasi manusia. Proses ini melibatkan keterlibatan yang bermakna, menekankan tanggung jawab bersama, dan melibatkan pekerja dan serikat pekerja.

Perusahaan harus mengembangkan kebijakan, melakukan penilaian risiko, mengembangkan langkah-langkah mitigasi, melacak kemajuan, mengkomunikasikan upaya mereka, dan memperbaiki pelanggaran. Ini harus mengatasi diskriminasi, misalnya, yang dihadapi oleh perempuan, pekerja perempuan yang terperinci secara rasial, dan pekerja perempuan dengan disabilitas, serta menantang asumsi, stereotip, dan bias gender, rasial, dan ableist.

HREDD pertama kali ditetapkan dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs) dan sejak itu diperkuat lebih lanjut melalui Deklarasi Prinsip-Prinsip Tripartit ILO tentang Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial (Deklarasi MNE), Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional, dan Arahan EU tentang Uji Tuntas Keberlanjutan Perusahaan (CSDDD).[7]

Lampiran 1 menguraikan secara singkat standar-standar HREDD yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, OECD, ILO, European Union, dan pemerintah nasional.

Mengapa Serikat Pekerja harus memainkan peran dalam HREDD?

Serikat pekerja perlu diinfokan tentang HREDD dan memastikan bahwa perusahaan secara bermakna melibatkan pekerja dan serikat pekerja mereka. Karena serikat pekerja dekat dengan para pekerja, mereka dapat membantu mengidentifikasi dan mengungkap pelanggaran hak asasi manusia di dunia kerja serta memantau kemajuan dalam memitigasinya, misalnya dengan mengadvokasi kebijakan yang lebih baik dan negosiasi untuk PKB.

Serikat pekerja juga dapat berperan dalam mengidentifikasi dan mengungkap dampak langsung dan tidak langsung dari ketidaksetaraan gender di tempat kerja, misalnya dengan menunjukkan bahwa beban tanggung jawab pengasuhan perempuan yang tidak proporsional berdampak pada partisipasi ekonomi mereka.

Serikat pekerja dapat mengungkap pelanggaran hak asasi manusia berbasis gender dan interseksional dengan berkonsultasi dan mendokumentasikan hak-hak pekerja dari perspektif gender dan interseksional.

Trade unions and labour rights organisations should play an important role in advocating for a gender and intersectionality analysis in HREDD and show the relevance of the diversity of workers' social identities and unequal power relations underpin many violations of fundamental rights in the value chain. In addition, including gender and intersectionality in HREDD can help to enrich the critical HREDD principle of meaningful stakeholder engagement.

---

7 *Untuk informasi tentang perspektif gender dalam CSDD: Action Aid (2024) Menuju transposisi yang responsif gender dari Corporate Sustainability Directive https://actionaid.org/publications/2024/towards-gender-responsive-transposition-corporate-sustainability-due-diligence. Untuk informasi tentang peran serikat pekerja dalam HREDD, lihat: CNVI (2024) Bagaimana serikat pekerja dapat terlibat dalam Uji Tuntas Hak Asasi Manusia untuk melindungi hak-hak pekerja https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c/f/0/7/cf07e7072bd81be243d5145482a918f6a375bd82/CNVI-0400%20Role%20of%20Trade%20Unions%20in%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20HREDD.pdf; and CNVI (2024) Training Toolkit https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/-training-toolkit*

Trade unions should play a vital role in raising awareness about human rights violations that affect women and other vulnerable groups, particularly from a gender and intersectional perspective. This is crucial because the working lives of women and other groups who face intersecting discrimination are often overlooked or invisible.

- Provide training and guidance for workers and trade union representatives on gender inequalities, intersectionality, HREDD, and the importance of a transformational approach.
- Hold a trade union meeting in the workplace to explain to workers what this approach means and their role as rights holders.
- Encourage workers to assert their power by participating in discussions and consultations and sharing insights into gender and intersectional risks at work.
- Commit (time and resources) to integrating a gender and intersectional perspective in all trade union work.

European legislation making HREDD mandatory

Arahan CSDD UE menekankan uji tuntas hak asasi manusia dan lingkungan, bersama dengan pendekatan yang berpusat pada pekerja, hak-hak pekerja, serta pendekatan gender dan interseksional. Arahan tersebut menyatakan bahwa perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan faktor-faktor seperti "gender, usia, ras, etnis, kelas, kasta, pendidikan, status migrasi, disabilitas, serta status sosial dan ekonomi, sebagai bagian dari pendekatan uji tuntas yang responsif terhadap gender dan budaya. Lebih lanjut disebutkan bahwa:

"..., perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada setiap dampak buruk tertentu pada individu yang mungkin berada dalam risiko yang lebih tinggi karena marginalisasi, kerentanan, atau keadaan lain, secara individu atau sebagai anggota kelompok atau komunitas tertentu, termasuk masyarakat adat..."

Pendekatan transformasional terhadap HREDD (seperti yang dijelaskan di Bagian 1) berarti perusahaan melampaui sekadar memenuhi daftar periksa untuk mengatasi akar/penyebab struktural dari ketidaksetaraan gender secara sistematis. Misalnya, respons transformasi gender untuk mengakhiri pelecehan seksual di pabrik garmen akan memastikan bahwa perusahaan memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor risiko KPBG, termasuk hubungan kekuasaan gender yang tidak setara di pabrik. Selanjutnya, perusahaan juga akan lebih memahami apa yang perlu dilakukan pabrik untuk mencegah pelecehan seksual.

Apa itu risiko hak asasi manusia terkait gender dan interseksional?

Pendekatan terhadap HREDD ini dapat membantu menampakkan pelanggaran hak asasi manusia yang berkaitan dengan gender dan ketidaksetaraan interseksional pada isu-isu di dunia kerja, sehingga pelanggaran tersebut dapat menjadi kerangka untuk rekomendasi tentang cara memitigasi dampaknya dan cara yang efektif untuk meninjau kemajuan yang dicapai. Ini mungkin menyangkut berbagai isu, seperti upah layak, upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, keselamatan dan kesehatan kerja, kesehatan reproduksi dan seksual, hak dan diskriminasi LGBTQI+, peran pengasuhan perempuan yang tidak proporsional, segregasi pekerjaan, kekerasan dan pelecehan berbasis gender, serta keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan, di antara isu-isu lainnya.

Pengumpulan Data

Data yang mencerminkan realitas kehidupan pekerja sangat penting untuk mengidentifikasi pelanggaran hak-hak pekerja dan memastikan pendekatan sistematis untuk memantau dan melaporkan kemajuan. Namun, data yang dipilah berdasarkan gender dan interseksional tidak selalu dikumpulkan atau tersedia.

Serikat pekerja harus terlebih dahulu mengadvokasi pengumpulan data yang dipilah di tempat kerja dan di seluruh rantai nilai.

- Apakah data tersedia untuk mengidentifikasi kekuasaan dan hak istimewa yang memengaruhi akses pekerja untuk menuntut hak dan peluang mereka? Kesenjangan data apa yang ada?
- Apakah beberapa kelompok tidak ada dari posisi kepemimpinan atau pengambilan keputusan di pasar tenaga kerja?
- Apakah upah transparan, dan apakah data upah tersedia untuk mengidentifikasi kesenjangan upah gender dan penyebab struktural ketidaksetaraan upah antara perempuan dan laki-laki?
- Apakah data tersedia tentang kasus-kasus KPBG, termasuk dari laporan anonim atau laporan yang dikumpulkan oleh serikat pekerja atau organisasi hak-hak buruh?
- Apakah Anda telah berkonsultasi dengan semua pekerja perempuan, terutama perempuan yang paling terpinggirkan, dengan cara yang rahasia dan sensitif?
- and sensitive ways?

Saran untuk Serikat Pekerja

- Meminta data tentang perekrutan, pekerjaan/jabatan, upah, dan jam kerja berdasarkan gender.
- - Meminta agar perusahaan mengidentifikasi kesenjangan upah gender (berdasarkan upah per jam rata-rata) setiap tahun, yang mencakup semua pekerja tanpa memandang status kontrak atau jam kerja mereka.
- - Melatih pekerja dan perwakilan serikat pekerja untuk memahami dan menafsirkan data yang dipilah berdasarkan gender, termasuk cara mengidentifikasi kesenjangan dan ketidaksetaraan gender serta menghitung kesenjangan upah gender.
- - Berkonsultasi dengan pekerja, mempromosikan suara dan peran pekerja perempuan, dan memastikan bahwa konsultasi yang sensitif dilakukan untuk menangkap pengalaman pekerja yang paling terpinggirkan. Untuk informasi lebih lanjut tentang melakukan konsultasi dengan pekerja perempuan, lihat Langkah 2 dari proses HREDD di bagian berikutnya.

Pelibatan bermakna pemangku kepentingan

Bagian utama dari HREDD adalah memastikan bahwa serikat pekerja dan organisasi hak-hak buruh memiliki peran dalam keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna dari para pekerja yang terkena dampak ketidaksetaraan gender dan diskriminasi interseksional. Serikat pekerja dapat mengembangkan strategi yang menginformasikan, memobilisasi, mengorganisir, dan melibatkan pekerja yang menghadapi diskriminasi yang majemuk dan interseksional.

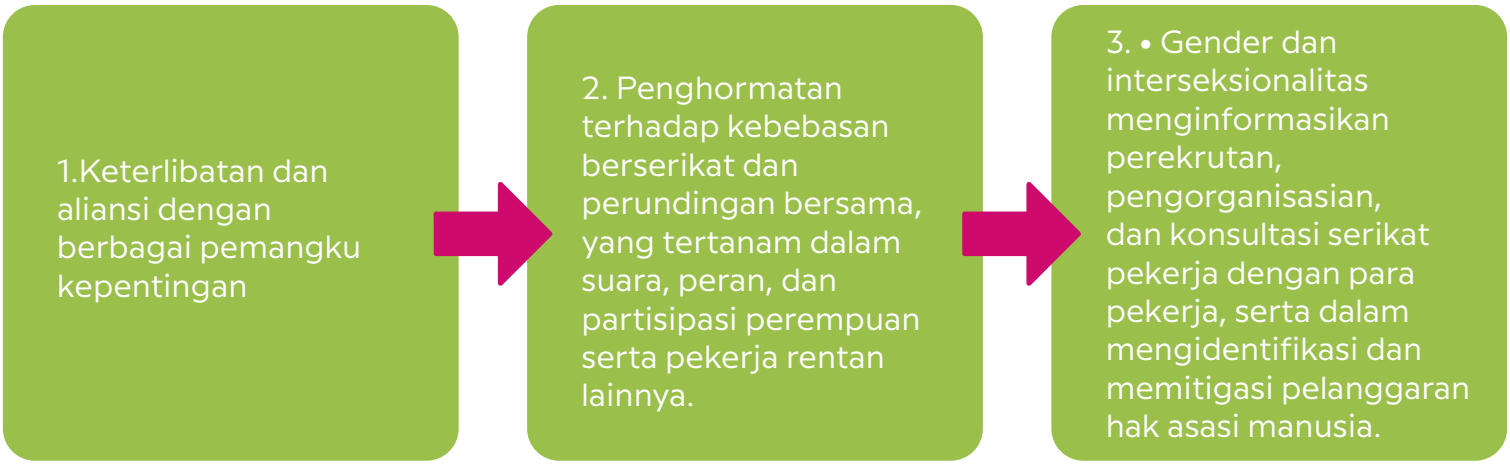
OECD Guidelines on RBC

Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab (2023) menyoroti perlunya perusahaan untuk melakukan keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna, dengan mempertimbangkan kebutuhan kelompok yang rentan atau terpinggirkan:

"Guna memastikan keterlibatan pemangku kepentingan bermakna dan efektif, penting untuk memastikan bahwa hal itu tepat waktu, dapat diakses, sesuai, dan aman bagi pemangku kepentingan, serta untuk mengidentifikasi dan menghilangkan potensi hambatan untuk terlibat dengan pemangku kepentingan dalam posisi rentan atau terpinggirkan." (paragraf 28)

"Melakukan uji tuntas hak asasi manusia mungkin melibatkan pertimbangan risiko yang berbeda dan interseksional, termasuk yang terkait dengan karakteristik individu atau kelompok rentan atau terpinggirkan. Keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna penting dalam hal ini, dan mempertimbangkan cara untuk memaksimalkan hasil pembangunan berkelanjutan bagi kelompok-kelompok tersebut juga mungkin relevan." (paragraf 50)

Bagan 3 menunjukkan tiga elemen keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna, yang mengintegrasikan perspektif gender dan interseksional. Serikat pekerja harus memeriksa bahwa setiap dari tiga elemen keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna ini disertakan dalam proses HREDD perusahaan. Jika tidak, susunlah rencana untuk terlibat dengan perusahaan dan membangun aliansi dengan organisasi hak asasi manusia dan kesetaraan gender untuk mengadvokasi keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna.[8]



Bagan 3: Keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna: pendekatan gender dan interseksional untuk serikat pekerja

1. Keterlibatan dan aliansi dengan berbagai pemangku kepentingan:

- Menghubungi dan memperkuat hubungan yang sudah ada dengan kelompok buruh, hak asasi manusia, dan kesetaraan gender, organisasi, LSM, organisasi pekerja migran, pakar gender, asosiasi bisnis, dan pemangku kepentingan lain yang berkomitmen pada kesetaraan gender.
- Membangun kesadaran tentang dan membuat kasus yang kuat untuk sentralitas gender dan interseksionalitas dalam keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna.
- Memastikan keterlibatan dan partisipasi aktif perempuan, terutama perempuan yang mengalami diskriminasi ganda.

8. *Informasi lebih lanjut, lihat Pedoman OECD (2023) https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf*

2. Menghormati kebebasan berserikat dan mengintegrasikan perspektif gender dan interseksional ke dalam perundingan bersama.

- Memastikan bahwa semua proses dan langkah HREDD menghormati hak dan prinsip-prinsip fundamental di tempat kerja, termasuk kebebasan berserikat dan perundingan bersama.
- Mengidentifikasi isu-isu prioritas bagi pekerja perempuan dan berkonsultasi dengan pekerja tentang cara-cara untuk mengakhiri diskriminasi gender dan interseksional.
- Membangun dukungan untuk isu-isu ini dengan para pemangku kepentingan (di atas).
- Bernegosiasi dengan pemberi kerja, memastikan partisipasi perempuan dalam tim perundingan bersama.

3. Gender dan interseksionalitas menginformasikan strategi perekrutan dan pengorganisasian serikat pekerja serta konsultasi dengan pekerja

- Menyetujui strategi untuk mengorganisir dan mewakili pekerja perempuan, terutama mereka yang berada dalam pekerjaan rentan dan mereka yang mengalami diskriminasi interseksional.
- Membangun keterampilan kepemimpinan perempuan dan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan serikat.
- • Menjadikan kesetaraan gender sebagai prioritas serikat (secara internal & eksternal) dan berkomitmen untuk mengubah budaya, pola pikir, dan stereotip.

Berkonsultasi dengan perempuan dan kelompok lain yang mengalami marginalisasi (Bagian 3 memberikan informasi lebih lanjut tentang konsultasi dengan pekerja perempuan mengenai pelanggaran hak asasi manusia).

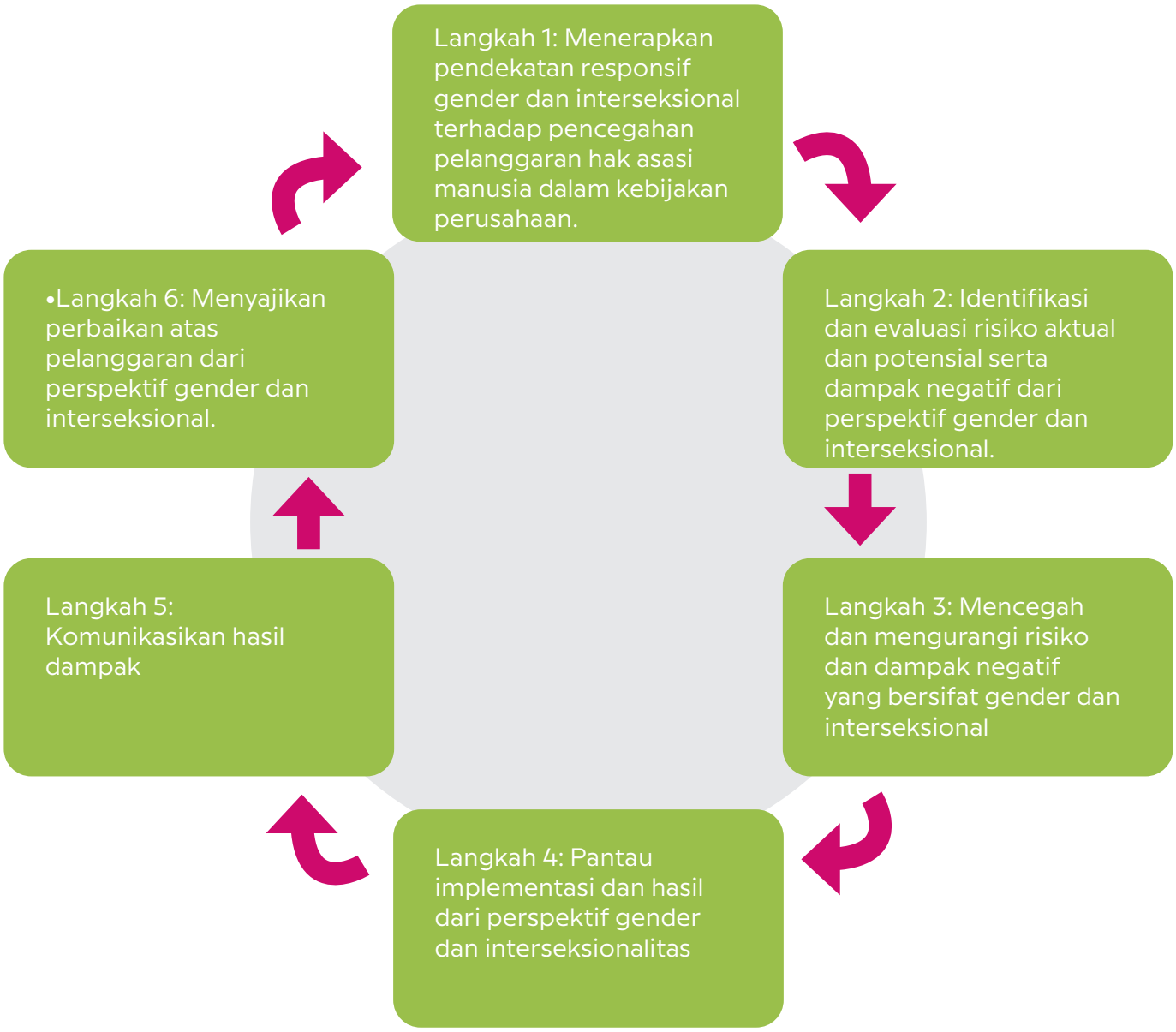
Jaringan serikat pekerja dan berbagi informasi di seluruh rantai nilai

Selain itu, serikat pekerja dapat terlibat dalam memetakan bagaimana mereka mengorganisir dan mewakili pekerja di seluruh rantai nilai. Temukan cara untuk menghubungi serikat pekerja di seluruh rantai nilai.

- Beberapa serikat global telah membentuk jaringan dan komite sektoral serikat pekerja untuk memfasilitasi kontak antara serikat pekerja di seluruh rantai nilai. Anda dapat memeriksa dengan serikat Anda untuk menemukan cara-cara untuk menghubungi pekerja/serikat pekerja di sepanjang rantai nilai.
- Di mana Perjanjian Kerangka Kerja Global telah ditandatangani dengan perusahaan dan serikat pekerja global, komite pemantauan nasional biasanya dibentuk untuk memantau implementasi perjanjian di seluruh rantai nilai. Cari tahu apakah perusahaan Anda telah menandatangani perjanjian dan apakah Anda dapat berhubungan dengan komite pemantauan nasional tentang bagaimana perusahaan mengimplementasikan HREDD di negara lain.
- Jika ada peluang untuk menghubungi serikat pekerja di seluruh rantai nilai, berkomitmenlah untuk berbagi pembelajaran, praktik baik, dan contoh-contoh apa yang berhasil dengan serikat pekerja di seluruh rantai nilai. Ini dapat mencakup bagaimana serikat pekerja telah mengatasi hambatan atau tantangan terkait perwakilan pekerja yang bermakna, akses ke informasi dan apakah ada perspektif gender dan interseksional yang termasuk dalam tindakan, kebijakan, dan praktik serikat pekerja.
- Berbagi informasi juga dapat menjadi instrumen penting dalam mempelajari cara-cara yang efektif untuk memastikan keterwakilan perempuan dan kelompok lain yang kurang terwakili dalam kepemimpinan serikat pekerja dan struktur pengambilan keputusan.

Bagian 4: Gender dan interseksionalitas dalam enam langkah HREDD

Serikat pekerja dapat secara proaktif terlibat dengan perusahaan, pemangku kepentingan, dan pemasok di seluruh rantai nilai. Bagian ini memberikan beberapa panduan praktis tentang bagaimana perspektif gender dan interseksional dapat diintegrasikan ke dalam setiap enam langkah proses HREDD, yang diuraikan dalam Bagan 2. Pendekatan ini sangat penting dalam mengidentifikasi dan menilai risiko, mencegah dampak bisnis yang merugikan, dan mengatasi akar/penyebab struktural dari diskriminasi gender dan interseksional.



Bagan 4: Gender dan interseksionalitas dalam enam langkah HREDD

9 *Untuk informasi dan panduan lebih lanjut tentang cara perusahaan dapat menerapkan enam langkah melalui HREDD yang responsif gender (GR HREDD), lihat Plan International.*
: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf

Langkah 1: Menerapkan pendekatan yang responsif terhadap gender dan interseksional dalam pencegahan pelanggaran hak asasi manusia dalam kebijakan perusahaan

Secara singkat, ini berarti:
Perusahaan harus memastikan bahwa kebijakan dan sistem manajemen mereka menjunjung tinggi hak asasi manusia para pekerja, sambil mengintegrasikan pertimbangan gender dan interseksional. Serikat pekerja dapat secara aktif menyumbangkan wawasan, informasi, dan bukti tentang pengalaman pekerja terkait pelanggaran di tempat kerja. Dialog sosial yang berkelanjutan antara serikat pekerja dan pemberi kerja sangat penting dalam membantu membentuk kebijakan dan sistem manajemen.

Apa yang dapat dilakukan serikat pekerja?	**Isu-isu yang perlu diangkat serikat pekerja dengan perusahaan terkait kebijakan dan sistem manajemen mereka**
Titik awal yang penting bagi serikat pekerja adalah memeriksa apakah perusahaan memiliki kebijakan dan sistem manajemen yang relevan, termasuk Kode Etik dan kebijakan tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab, untuk mengatasi pelanggaran hak asasi manusia dari perspektif gender dan interseksional di seluruh rantai nilai.	• Apakah gender dan interseksionalitas diatasi di seluruh tingkatan rantai nilai, termasuk semua pemasok? Apakah ini mencakup bahan baku dan subkontraktor? • Apakah kebijakan perusahaan, termasuk Kode Etik dan kebijakan tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab, merujuk pada ketidaksetaraan dan diskriminasi gender di seluruh rantai nilai? • Apakah semua pekerja, seperti pekerja migran atau pekerja dengan kontrak sementara atau rentan, telah dimasukkan dalam kebijakan dan sistem manajemen? • Apakah kebijakan-kebijakan tersebut menyatakan bahwa pekerja memiliki hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama? Apakah ini terjadi dalam kenyataan? Apakah ada representasi yang seimbang secara gender antara perempuan dan kelompok lain yang menghadapi diskriminasi dalam serikat pekerja? • Apakah perusahaan membuat komitmen eksplisit untuk memperbaiki dan bertindak atas risiko ketidaksetaraan, diskriminasi, dan penindasan yang terdeteksi di tempat kerja pada isu-isu seperti ketidakamanan, upah yang tidak setara untuk pekerjaan yang bernilai sama, serta kekerasan dan pelecehan berbasis gender? • Apakah kebijakan-kebijakan tersebut sejalan dengan perjanjian internasional dan standar ketenagakerjaan yang ada (lihat Lampiran 1)? - Jika isu-isu ini tidak diatasi oleh perusahaan, berikan rekomendasi tentang bagaimana perusahaan dapat mengintegrasikan gender dan interseksionalitas.• - Jika Anda tidak yakin apa yang harus dimasukkan dalam kebijakan kesetaraan gender dan interseksionalitas, rujuk pada panduan praktik baik dan model kebijakan dari IFC, ILO/UN Women, Plan International, dan IndustriALL Global Union? [10]

10 *IFC: https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/gpn-addressinggbvh-july2020.pdf; ILO/UN Women: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf; Plan International: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/01/GAA-Report-GRDD_Summary-ONLINE.pdf?x86757; IndustriALL Global Union: https://www.industriall-union.org/noexcuse*

Apakah ada rincian gender dari status pekerjaan dan kontrak pekerja, peran pekerjaan, dan upah?	• Apakah perusahaan mengumpulkan data yang dipilah berdasarkan gender dan/atau kelompok lain yang menghadapi diskriminasi? • Apakah ada kesenjangan upah gender yang teridentifikasi? Apakah mereka mencerminkan perspektif interseksional, misalnya, terkait upah pekerja migran? - Jika tidak, berikan saran untuk alat yang dapat digunakan perusahaan untuk pengumpulan data yang dipilah dan transparansi upah.
Apakah pelanggaran hak asasi manusia tertentu telah diidentifikasi dan diakui, khususnya untuk kelompok yang menghadapi ketidaksetaraan gender, diskriminasi, dan diskriminasi interseksional?	• Apakah perusahaan memiliki bukti yang ada bahwa mereka telah menilai risiko spesifik gender dan interseksional di seluruh rantai nilai dan secara langsung dengan pemasok? - Jika ya, periksa apakah ini mencakup seluruh cakupan risiko aktual dan potensial, di bidang-bidang seperti upah rendah, jam kerja panjang, praktik kerja yang tidak aman dan tidak sehat, akses cuti hamil, kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan tidak adanya akses ke pemulihan dalam kasus pelanggaran hak. - Jika tidak, buat kasus yang kuat untuk penilaian risiko yang terperinci yang mempertimbangkan gender dan interseksionalitas, termasuk konsultasi dengan pekerja perempuan.
Apakah PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan kebijakan tempat kerja mengatasi kesetaraan gender dan interseksionalitas?	• Lakukan analisis terhadap PKB yang ada untuk memeriksa apakah klausul dalam PKB mengangkat isu gender dan interseksionalitas di sepanjang rantai nilai. • Jika PKB tidak tersedia , rundingkan kebijakan tentang nol toleransi untuk diskriminasi dan KPBG, yang mencakup semua tempat kerja dan pemasok. • Pastikan bahwa PKB dan kebijakan tempat kerja mencakup: - Prinsip dan Pernyataan Komitmen terhadap kesetaraan gender dan non-diskriminasi; - Pendekatan toleransi nol terhadap ketidaksetaraan, diskriminasi, dan KPBG di tempat kerja; - Sistem yang terpercaya untuk mengatasi keluhan terkait pelanggaran hak asasi manusia berbasis gender atau interseksional, misalnya upah yang tidak setara, kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan kesehatan reproduksi dan seksual pekerja; - Integrasi gender dan interseksionalitas dalam penilaian risiko K3 dan program pencegahan; - Informasi, pelatihan, dan peningkatan kesadaran bagi manajer dan pekerja; - Pemulihan dan dukungan untuk korban/penyintas.

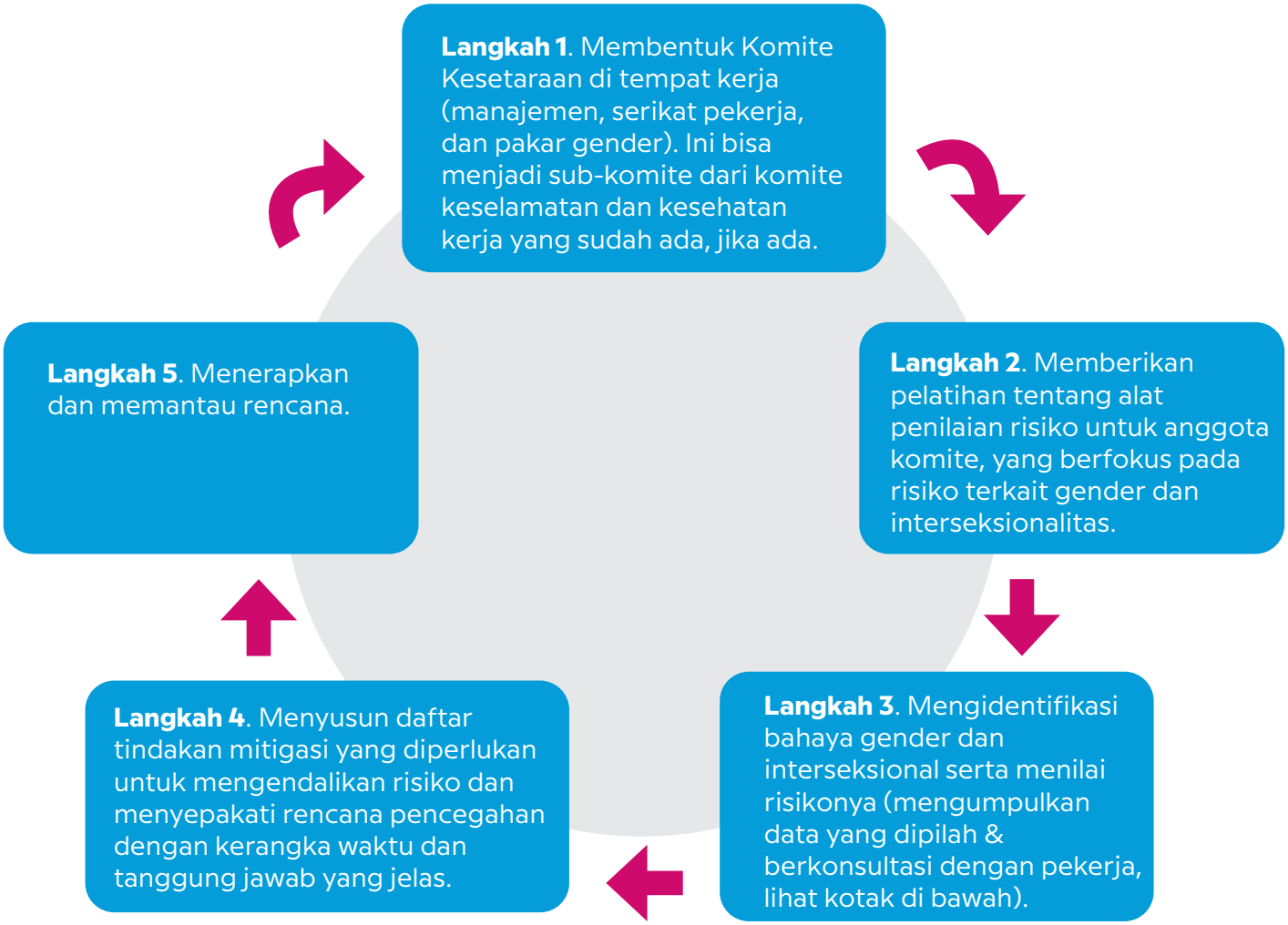
Langkah 2: Mengidentifikasi dan menilai risiko dan dampak buruk aktual dan potensial dari perspektif gender dan interseksionalitas.

Secara singkat, ini berarti:
Perusahaan telah mengidentifikasi dan menilai risiko aktual dan potensial serta dampak negatifnya terhadap pekerja yang menghadapi ketidaksetaraan dan diskriminasi dalam operasi dan rantai pasok nilai mereka.

Apa yang bisa dilakukan serikat pekerja?	Tindakan praktis yang harus dilakukan oleh serikat pekerja
Mengidentifikasi risiko aktual dan potensial serta dampak buruk yang dihadapi pekerja di seluruh tingkatan rantai nilai dari perspektif gender dan interseksional.	• Mengumpulkan data yang relevan dan melakukan konsultasi dengan perempuan/pekerja yang menghadapi diskriminasi untuk berbagi kekhawatiran mereka dan mengidentifikasi risiko gender dan interseksional. • Mengidentifikasi risiko psikososial gender dan interseksional di tempat kerja yang menyebabkan stres, misalnya yang berkaitan dengan organisasi kerja, ketidaksetaraan kekuasaan di tempat kerja, jam kerja panjang, stres dan tekanan kerja, pelecehan dan pelecehan seksual, desain tempat kerja yang buruk, tidak adanya atau kurangnya kepercayaan terhadap kebijakan SDM, atau kurangnya pelatihan untuk manajer dan pekerja. • Membuat daftar risiko yang dihadapi pekerja di dunia kerja (mengelompokkannya berdasarkan tema) dan menilai frekuensi serta tingkat keparahannya. Untuk risiko yang serius, pastikan risiko tersebut segera mendapat perhatian dan perbaikan. • Jika risikonya bersifat eksternal, misalnya karena peran yang tidak setara dalam keluarga, atau tidak adanya layanan untuk korban/penyintas kekerasan dalam rumah tangga, cobalah mencari cara untuk mengatasi dampaknya di tempat kerja. Contohnya, jika ada dampak kekerasan dalam rumah tangga di tempat kerja, negosiasikan kebijakan untuk menyediakan perencanaan keselamatan, dukungan, dan cuti berbayar bagi perempuan korban kekerasan dalam rumah tangga. • Memberikan pelatihan dan peningkatan kesadaran bagi perwakilan serikat pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan mengenai pendekatan transformatif gender untuk mengidentifikasi dan menilai risiko.
Memastikan perusahaan memiliki sistem yang efektif untuk mengidentifikasi risiko dan menilai frekuensi serta tingkat keparahannya di seluruh rantai nilai.	• Memeriksa apakah prosedur penilaian risiko yang ada mengatasi risiko gender dan interseksional. • Jika tidak ada proses penilaian risiko yang berfungsi, buatlah rencana untuk mengadvokasi dan mengkampanyekan pendekatan transformatif gender terhadap penilaian risiko. • Menekankan perlunya pengusaha memprioritaskan risiko yang muncul dari tidak adanya kebijakan tentang hak-hak fundamental di tempat kerja dan standar internasional tentang kebebasan berserikat, non-diskriminasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kekerasan dan pelecehan berbasis gender, upah layak dan upah yang tidak setara, serta cuti melahirkan dan kebijakan cuti lainnya, di antara risiko-risiko lain yang diidentifikasi dari konsultasi dengan pekerja.

Langkah-langkah dalam Mempersiapkan Penilaian Risiko

Ada beberapa poin penting bagi perwakilan serikat pekerja yang terlibat dalam penilaian risiko. Agar penilaian risiko dapat dilakukan secara sistematis, konsultasi harus dilakukan dengan spesialis keselamatan dan kesehatan kerja serta kesetaraan gender yang dipimpin oleh serikat pekerja. Singkatnya, serikat pekerja harus dipandu oleh langkah-langkah dalam Bagan 5.



Bagan 5: Gambaran Umum Langkah-langkah dalam Penilaian Risiko

Berunding dengan Pekerja tentang Pengalaman Mereka

Bagian penting dari proses penilaian risiko adalah mempelajari lebih lanjut tentang pengalaman pekerja terkait pelanggaran hak asasi manusia. Beberapa pelanggaran terburuk terjadi di tingkatan terbawah dari rantai nilai, di pabrik, tempat kerja, tambang, dan pertanian yang memasok produk atau bahan mentah untuk perusahaan multinasional (MNE).

Meskipun banyak perusahaan melakukan audit pabrik secara rutin, audit mungkin tidak dapat mendeteksi semua risiko, terutama pada isu-isu sensitif. Oleh karena itu, serikat pekerja harus mempertimbangkan cara-cara alternatif untuk menangkap pelanggaran hak. Konsultasi dengan pekerja harus memiliki tujuan yang jelas, transparan, dan memastikan keterlibatan pekerja yang paling terpinggirkan. Dalam beberapa kasus, mungkin lebih baik jika serikat pekerja perempuan atau pekerja dengan identitas interseksional memimpin dan mengadakan konsultasi di luar lokasi..

Ada banyak cara berbeda untuk berunding dengan pekerja, seperti survei anonim, diskusi kelompok terfokus (FGD), wawancara, dan “safety walk” (peninjauan keselamatan) di sekitar pabrik, pertanian, tambang, atau tempat kerja. Namun, menemukan alternatif selain audit perusahaan untuk mengidentifikasi isu-isu ini sangatlah penting.

Sangat penting untuk menemukan cara yang sensitif dan rahasia untuk berunding dengan pekerja yang menghadapi kerentanan di tempat kerja – sistem yang ada, seperti audit perusahaan, sering kali gagal menangkap isu-isu ini. Bantu pekerja untuk merasa nyaman dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan sensitif. Ciptakan diskusi yang memungkinkan pekerja untuk menceritakan apakah mereka pernah mengalami, menyaksikan, atau mendengar tentang berbagai perilaku yang berkaitan dengan kekerasan dan pelecehan.

Ciptakan ruang aman bagi pekerja untuk mendiskusikan risiko yang mereka hadapi, terutama pada isu-isu sensitif di mana ada budaya diam, stigma, dan menyalahkan korban.

Melakukan Audit Keselamatan atau "Safety Walk" Perempuan untuk Mencari Tahu di Mana Risiko Terjadi

Salah satu pilihan praktis yang berhasil dengan baik di lingkungan pabrik adalah melakukan "safety walk" dengan sekelompok perempuan dan meminta mereka mendiskusikan area-area di mana mereka khawatir tentang kesehatan, kesejahteraan, KPBGH, atau risiko keselamatan dan kesehatan kerja lainnya. Saat berjalan di sekitar pabrik, beberapa perhentian dibuat di titik-titik yang berbeda, dan diskusi terjadi dengan para peserta untuk mengidentifikasi faktor-faktor risiko potensial atau yang dirasakan. Risiko-risiko ini kemudian ditandai pada peta tempat kerja.

Pilihan kedua adalah menggambar peta tempat kerja dan meminta perempuan untuk menandai dengan tanda X di mana mereka merasa ada risiko keselamatan. Ini bisa dilakukan di lokasi atau di luar lokasi, sebagai bagian dari program pelatihan atau diskusi kelompok terfokus.

Menjalankan Diskusi Kelompok Terfokus (FGD)

Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) adalah diskusi kelompok yang terdiri dari sekitar 6-12 orang yang dipandu oleh seorang fasilitator. Anggota berbicara secara bebas dan spontan selama FGD tentang topik yang telah ditentukan sebelumnya. FGD dapat berlangsung antara satu hingga satu setengah jam. Ini lebih dari sekadar interaksi tanya jawab. Idenya adalah agar anggota kelompok mendiskusikan topik di antara mereka sendiri, dengan bimbingan dari fasilitator.

- Menetapkan fokus diskusi dan menginformasikan peserta bahwa semua diskusi bersifat rahasia.
- Mengidentifikasi pertanyaan-pertanyaan utama yang ingin Anda ajukan (tidak lebih dari 4 atau 5 pertanyaan).
- Menjaga pertanyaan tetap sederhana dan mudah dipahami, serta menghindari mengajukan pertanyaan pribadi.
- Berfokus pada pertanyaan yang bertujuan untuk menemukan solusi atas risiko yang teridentifikasi dan pencegahannya.
- Memastikan adanya ruang aman, idealnya di luar lokasi dan dengan susunan fisik yang nyaman (kursi dalam lingkaran).
- Fasilitator harus meluangkan waktu di akhir pertemuan untuk merangkum dan memeriksa kesepakatan.
- Menyusun laporan dari diskusi kelompok terfokus.
- Facilitators should take time at the end of the meeting to summarise and check for agreement
- Draw up a report of the focus group

Contoh Risiko Hak Asasi Manusia Berbasis Gender dan Interseksional di Tempat Kerja dan Cara Memitigasinya

Tindakan untuk Perusahaan Utama

Risiko hak asasi manusia berbasis gender dan interseksional bagi pekerja di seluruh rantai nilai.	**Tindakan yang dapat diambil melalui konsultasi dengan serikat pekerja untuk memitigasi risiko.**
Kode Etik atau kebijakan Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab perusahaan tidak merujuk pada ketidaksetaraan gender atau interseksional.	Advokasi pertemuan dialog sosial dengan perusahaan untuk membahas dan menerapkan cara-cara inklusif dalam merevisi kebijakan.
Kode Etik atau kebijakan Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab belum dikomunikasikan kepada pemasok dan pekerja di seluruh rantai nilai.	Sarankan agar perusahaan menyusun strategi komunikasi untuk mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan tersebut, melalui konsultasi dengan serikat pekerja.
Tidak ada sistem yang efektif untuk berkonsultasi dengan pekerja guna memantau pelanggaran hak asasi manusia di seluruh rantai nilai (dan audit perusahaan tidak secara efektif memantau pelanggaran ini)	Sistem yang efektif diterapkan untuk berkonsultasi dengan pekerja, termasuk dialog sosial rutin antara manajemen dan serikat pekerja.
Tidak ada sistem untuk memeriksa kesenjangan gender dalam akses ke upah layak, upah setara untuk pekerjaan yang bernilai sama, hak-hak maternitas, serta keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.	Ada alat yang tersedia untuk mengidentifikasi, mengatasi, dan memantau kesenjangan gender dan interseksional, mempublikasikan hasilnya, serta melibatkan pekerja/serikat pekerja dalam memantau implementasinya.
Tidak ada persyaratan bahwa kontrak dengan pemasok mencakup kebijakan, prosedur, dan ketentuan tentang kesetaraan gender dan non-diskriminasi, serta representasi serikat pekerja	Menekan perusahaan untuk menyusun kewajiban kontraktual dengan pemasok agar mengumpulkan data yang dipilah dari perspektif gender dan interseksional. Memastikan bahwa perjanjian kerangka kerja global dan komitmen bersama antara perusahaan dan serikat pekerja global mencakup komitmen eksplisit untuk mempromosikan kesetaraan dan non-diskriminasi di seluruh rantai pasok.

Tindakan untuk Pemasok di Seluruh Rantai Nilai

Risiko hak asasi manusia berbasis gender dan interseksional bagi pekerja di seluruh rantai nilai.	**Tindakan yang dapat diambil melalui konsultasi dengan serikat pekerja untuk memitigasi risiko.**
Pemasok tidak memiliki kebijakan yang membahas perspektif gender dan interseksional.	Serikat pekerja di tingkat perusahaan didukung untuk menegosiasikan kebijakan dengan pemasok, termasuk pelatihan dan panduan tentang praktik terbaik dalam kebijakan atau templat untuk kebijakan nol toleransi.
Pemasok tidak mengatasi risiko terkait hak asasi manusia dalam kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, dari perspektif gender dan interseksional, termasuk risiko kekerasan dan pelecehan berbasis gender.	Panduan penilaian risiko disusun dan pelatihan diberikan untuk perwakilan serikat pekerja. Menemukan cara-cara efektif untuk mengintegrasikan perspektif gender dan interseksional dalam prosedur penilaian risiko.
Pemasok belum mengimplementasikan mekanisme pengaduan atau mekanisme pengaduan yang ada tidak memadai dan tidak dipercaya oleh semua pekerja.	Konsultasi dengan serikat pekerja dilakukan untuk memastikan bahwa sistem pengaduan menyediakan mekanisme pengaduan yang rahasia, dan penanganan keluhan yang efektif. Jika tidak ada kepercayaan terhadap sistem pengaduan, serikat pekerja harus mempertimbangkan untuk membentuk sistem rahasia dan anonim untuk memungkinkan pekerja melaporkan pelanggaran, yang kemudian didiskusikan dengan manajemen.

Tindakan untuk kebijakan internal serikat pekerja

Risiko hak asasi manusia berbasis gender dan interseksional bagi pekerja di seluruh rantai nilai.	**Tindakan yang dapat diambil melalui konsultasi dengan serikat pekerja untuk memitigasi risiko.**
Perempuan dan pekerja yang menghadapi diskriminasi interseksional tidak terwakili dalam peran kepemimpinan serikat pekerja dan struktur pengambilan keputusan, konsultasi di tempat kerja, serta perundingan bersama.	Serikat pekerja menyusun strategi gender dan interseksional untuk: a) memperkenalkan kebijakan, termasuk target, untuk meningkatkan representasi perempuan dan kelompok lain yang menghadapi diskriminasi dalam struktur pengambilan keputusan serikat; b) memastikan partisipasi aktif mereka dalam tim perundingan bersama; c) menyediakan pelatihan kepemimpinan untuk perempuan dan kelompok lain yang menghadapi diskriminasi.

Langkah 3: Mencegah dan Memitigasi Risiko Gender dan Interseksionalitas serta Dampak Meluas

Secara singkat, ini berarti bahwa perusahaan telah...
Mengidentifikasi dan mengimplementasikan langkah-langkah dalam kebijakan, operasional, dan anggaran mereka untuk menghentikan, mencegah, dan memitigasi risiko terkait gender dan interseksional. Fokus utamanya adalah pada pencegahan. Hal ini telah dilakukan melalui konsultasi dengan pekerja dan serikat pekerja.

Tindakan untuk SP/SB	Tindakan praktis yang bisa dilakukan oleh SP/SB
Cari tahu sumber pelanggaran, misalnya perusahaan utama/MNE, pemasok, atau layanan bisnis lainnya.	• Setelah sumber pelanggaran teridentifikasi, serikat pekerja dapat mengusulkan cara-cara praktis untuk memitigasi risiko dan dampak buruknya. • Misalnya, jika pelanggaran terkait dengan risiko keselamatan dan kesehatan kerja berbasis gender di pabrik pemasok, usulkan strategi dan rujuk kebijakan serta daftar periksa yang relevan.[11]
Bernegosiasi dengan pengusaha untuk PKB dan kebijakan tempat kerja mengenai kesetaraan gender, non-diskriminasi, dan KPBG.	• Berkonsultasi dengan pekerja tentang pandangan mereka mengenai apa yang dapat dimasukkan ke dalam rencana pencegahan. • Periksa apakah rencana pencegahan yang disusun oleh perusahaan memiliki kerangka waktu yang realistis dan mencakup pemantauan, dengan keterlibatan serikat pekerja
Negotiate with employers for CBAs and workplace policies on gender equality, non-discrimination and GBVH.	• Memberikan pelatihan bagi pekerja dalam keterampilan bernegosiasi untuk perundingan bersama, dengan memprioritaskan perempuan dan pekerja lain yang terkena diskriminasi interseksional. • Memberikan panduan dan dukungan bagi pekerja di semua tahapan proses perundingan bersama. • Memanfaatkan pelatihan dan sumber daya lain dari organisasi hak-hak buruh, serikat pekerja global, dan serikat pekerja nasional.[12]
Membangun dialog sosial dengan perusahaan untuk memastikan informasi, konsultasi, dan negosiasi yang rutin untuk perjanjian bersama dan kebijakan di tempat kerja.	**Melakukan Advokasi dan Perundingan** • Ajukan argumen yang kuat untuk menerapkan dan/atau memperkuat dialog sosial dengan pengusaha. • Melaksanakan kampanye di antara pekerja dan mendapatkan dukungan yang lebih luas dari asosiasi bisnis, konfederasi serikat pekerja, dan organisasi masyarakat untuk dialog sosial dan perundingan bersama. **Mengajukan Klaim dalam Perundingan Bersama** • Ajukan tuntutan perundingan bersama yang mengatasi risiko gender dan interseksional, misalnya: • Akses terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan dukungan untuk lansia serta pemberi perawatan. • Tindakan untuk mengurangi ketidaksetaraan upah gender dan diskriminasi maternitas. • Kebijakan untuk mencegah dan mengatasi segala bentuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. • Kebijakan non-diskriminasi dalam perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karier untuk perempuan, pekerja muda dan senior, pekerja LGBTQI+, pekerja disabilitas, dan pekerja yang mengalami diskriminasi interseksional.

11 *Untuk informasi lebih lanjut, lihat: ILO (2020) Safe and healthy working environments free from violence and harassment (2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf; IUF (2019) Making Women Visible in Occupational Safety and Health. https://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGLISH.pdf; TUC. Gender in occupational safety and health report and checklist https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health*

12 *Contohnya termasuk materi pelatihan dari IndustriALL Global Union tentang pengakhiran kekerasan dan pelecehan berbasis gender. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/final_clean_industriall_gbvh_training_modules_1_2_3_09.12.2022100_0.pdf; Global Unions toolkit on LGBTQI+ workers: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/lgbtqi_facilitator_guide_en_web.pdf; Global Unions Toolkit on C190: https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit*

Contoh tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dan serikat pekerja

Perusahaan melakukan investigasi untuk mencari tahu lebih banyak tentang risiko terkait upah yang tidak setara di tempat kerja. Hal ini mengarah pada program untuk menerapkan transparansi upah dan mengidentifikasi kesenjangan upah gender di setiap pemasok. Konsultasi dengan pekerja, kampanye informasi tentang upah setara untuk pekerjaan yang bernilai sama, dan pelatihan untuk pekerja serta manajer diimplementasikan melalui konsultasi dengan serikat pekerja. Sebuah rencana disusun untuk mengurangi kesenjangan upah gender dengan mengatasi transparansi upah, segregasi pekerjaan, dan penilaian rendah terhadap pekerjaan yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan.

Konsultasi yang dilakukan oleh serikat pekerja dengan pekerja di sektor pertambangan, elektronik, garmen, dan tekstil menyoroti risiko kekerasan dan pelecehan berbasis gender yang signifikan dan sering mereka hadapi. Hal ini mendorong serikat pekerja yang mewakili pekerja di sektor-sektor ini untuk menyusun kebijakan model nol toleransi terhadap kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja. Kebijakan ini mengarah pada negosiasi klausul dalam PKB dan peningkatan representasi perempuan dalam tim perundingan bersama (IndustriALL 2023). Kebijakan nol toleransi ini menetapkan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, bebas dari kekerasan, intimidasi, dan pelecehan seksual. Kebijakan ini mengikat pengusaha dan serikat pekerja untuk:

- Bersama-sama melakukan peningkatan kesadaran dan pelatihan untuk mencegah dan mengatasi masalah;
- Membentuk Komite Gabungan untuk Memerangi Kekerasan dan Pelecehan Seksual;;
- Mencetak informasi tentang kebijakan nol toleransi di tempat-tempat strategis seperti pintu masuk, tempat kerja, area istirahat, toilet, ruang ganti, dan kantin;;
- Menetapkan prosedur pengaduan untuk membuat pelaporan keluhan dapat diakses dan aman bagi pekerja serta untuk memastikan penanganan keluhan yang efektif;
- Setiap orang yang melaporkan kekerasan dan pelecehan seksual, baik sebagai saksi maupun korban, diberi perlindungan penuh;
- Sanksi dan tindakan disipliner diterapkan untuk meminta pertanggungjawaban pelaku, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Langkah 4: Melacak Implementasi dan Hasil dari Perspektif Gender dan Interseksionalitas

Secara singkat, ini berarti bahwa:
Perusahaan memiliki sistem untuk memantau, mengevaluasi, melacak, dan belajar dari kemajuan serta hasil mengenai risiko hak asasi manusia dan dampak buruk terkait gender dan interseksional, serta kebijakan, praktik, dan instrumen untuk menyertakannya di masa depan.

13. *Lihat Anker Foundation (2024) Gender Pay Gaps in Global Supply Chains: Findings from Workplaces in Bangladesh,Colombia, Morocco, Thailand, and Turkey.* https://www.ankerresearchinstitute.org/working-papers/gender-pay-gaps-feb24

Apa yang bisa dilakukan serikat pekerja?

Tindakan yang bisa dilakukan	Tindakan praktis bagi serikat untuk melakukan aksi
Beri tekanan kepada perusahaan untuk melacak kemajuan dalam mengimplementasikan rencana pencegahan/aksi	Minta pertemuan dengan manajemen untuk: a) membentuk komite gabungan di tempat kerja dengan jadwal waktu untuk pertemuan rutin; b) mendiskusikan rencana pencegahan, termasuk jadwal waktu untuk pemantauan dan pelaporan kemajuan, serta memastikan transparansi; c) meninjau dan belajar dari kasus-kasus pelanggaran hak asasi manusia yang dilaporkan dari perspektif gender dan interseksional, serta mengusulkan cara untuk mencegah pelanggaran ini di masa depan.
Pastikan akses ke data yang dipilah yang melacak kemajuan dari perspektif gender dan interseksional.	Ajukan argumen yang kuat kepada manajemen tentang pentingnya data yang dipilah, misalnya, untuk memastikan: a) transparansi upah / sistem upah non-diskriminatif; b) sistem untuk kemajuan karier pekerja perempuan; c) akses pekerja terhadap kebijakan keseimbangan kehidupan kerja / dukungan perusahaan untuk orang tua dan pemberi perawatan.
Berunding dengan pengusaha tentang cara terbaik untuk mendapatkan wawasan dan suara pekerja, karena pengalaman pekerja di lapangan sangat penting untuk memahami apakah kebijakan telah diimplementasikan.	Jadikan tugas Anda untuk mencari tahu tentang berbagai alat seperti survei rahasia dan anonim, wawancara di luar lokasi, dan diskusi kelompok terfokus dengan pekerja yang terkena dampak ketidaksetaraan dan diskriminasi. Sebagai contoh, lakukan survei online anonim secara rutin yang menggunakan bahasa yang mudah diakses oleh pekerja, untuk memantau hak-hak pekerja dari perspektif gender dan interseksional.

Langkah 5: Mengkomunikasikan tujuan dampak

Secara singkat, artinya...
Perusahaan mengkomunikasikan rencana, kegiatan, hasil, dan tantangan mereka dalam bergerak menuju kesetaraan gender dan non-diskriminasi.

Tindakan praktis yang harus dilakukan oleh serikat pekerja

- Mengorganisir dan memfasilitasi pertemuan dengan pekerja, dalam semua keberagaman mereka, untuk mengomunikasikan kebijakan, kemajuan, dan rencana perusahaan dalam memitigasi dampak buruk hak asasi manusia.
- Menjangkau dan berkomunikasi dengan cara yang mudah diakses dengan semua pekerja, termasuk mereka yang menghadapi ketidaksetaraan gender dan diskriminasi interseksional. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan melakukan penilaian dampak gender saat merencanakan pertemuan dan memastikan bahwa pertemuan tersebut mencakup semua pekerja.
- Memberikan masukan dan komunikasi rutin kepada pekerja tentang persyaratan pelaporan HREDD dan apa yang dilaporkan.
- Menekankan pentingnya transparansi dan aksesibilitas informasi sehingga informasi tersebut mudah tersedia bagi semua pekerja.
- Membangun informasi dan komunikasi tentang gender dan interseksionalitas ke dalam strategi perekrutan dan pengorganisasian serikat HREDD, kampanye, dan program pelatihan/pembelajaran serikat.
- Berbagi informasi di antara serikat pekerja di semua tingkatan rantai nilai tentang negosiasi dengan perusahaan dan berbagi praktik yang baik dalam menegosiasikan klausul dalam PKB dari perspektif gender dan interseksional.

langkah 6: Menyediakan remediasi pelanggaran dari perspektif gender dan interseksionalitas

Secara singkat, artinya...
Perusahaan telah mengimplementasikan mekanisme perbaikan yang efektif untuk mengatasi bukti kerugian dalam kegiatan bisnis mereka dari perspektif gender dan interseksional. Mereka membuat rencana segera untuk memperbaiki kerugian dan dampak negatif.

Tindakan Praktis yang Harus Dilakukan oleh Serikat Pekerja

- Memastikan sistem pengaduan perusahaan memiliki mekanisme keluhan yang adil dan terpercaya yang dapat diakses oleh semua pekerja. Sadari bahwa beberapa kelompok pekerja mungkin menghadapi hambatan akibat ketidaksetaraan gender dan diskriminasi interseksional.
- Serikat pekerja dapat membangun sistem (online atau tatap muka) untuk memantau pelanggaran hak asasi manusia dan keluhan yang dilaporkan pekerja kepada perusahaan, serta hasil dari keluhan tersebut.
- Pastikan setiap pabrik/tempat kerja memiliki komite keluhan internal/anti-pelecehan seksual, dengan perwakilan dari pekerja, serikat pekerja, dan pakar gender, sebagai cara efektif untuk menangani dan menginvestigasi keluhan. Anggota komite harus dilatih dan memahami situasi di mana diskriminasi gender dan interseksional terjadi.
- Bernegosiasi dan menyepakati hak semua pekerja untuk diwakili oleh serikat pekerja, pengacara, atau rekan kerja atau teman.
- Memastikan perlindungan diterapkan untuk mencegah pekerja mendapat pembalasan jika mereka mengadu, dan semua keluhan ditangani secara sensitif dalam jangka waktu yang wajar.
- Cari tahu apakah pekerja puas dengan cara penanganan keluhan dan apakah sistem tersebut sesuai dengan tujuannya.
- Cari tahu apakah pendekatan responsif gender dan interseksional disertakan dalam sistem pengaduan internasional, seperti yang disediakan langsung oleh merek atau perusahaan, inisiatif multi-pihak, International Accord for the Garment and Textile Sector (saat ini di Bangladesh dan Pakistan), atau melalui Serikat Pekerja Global (misalnya, melalui komite pemantauan yang dibentuk di bawah komite pemantauan GFA).

Contoh program global yang dapat menginspirasi aksi serikat pekerja di tingkat perusahaan

H&M meluncurkan Strategy Upah Layak dan Adil pada 2023.[14] Ini adalah inisiatif dialog sosial yang memfasilitasi konsultasi dan negosiasi tentang kenaikan upah serta kondisi kerja lainnya. Upah layak memperhitungkan penilaian rendah terhadap pekerja perempuan dengan menghargai keterampilan, pendidikan, dan tingkat tanggung jawab mereka. H&M dan IndustriALL Global Union memperbarui Perjanjian Kerangka Kerja Global (GFA) mereka pada tahun 2024 dengan ketentuan baru mengenai non-diskriminasi dan selaras dengan ILO C190 tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender.[15] GFA merujuk pada Pedoman KPBG baru yang disusun bersama untuk mencegah dan mengatasi KPBG di seluruh rantai pasok H&M. Pedoman KPBG ini menetapkan ekspektasi untuk penilaian risiko, prosedur pengaduan yang efektif, konsultasi dengan dan dukungan untuk pekerja, serta mengambil pendekatan yang dipimpin oleh penyintas (survivor-led approach). Sebagai bagian dari pengembangan pedoman, manajer dan tim negara H&M, serikat pekerja dari negara pemasok, serta komite pemantauan GFA berpartisipasi dalam pelatihan kesadaran KPBG, termasuk penetapan prosedur penilaian risiko.

Pada November 2023, IndustriALL Global Union mengadopsi kebijakan global internal, **#NoExcuse**, untuk melawan **KPBG, misogini, dan seksisme**.[16] Kebijakan ini mencakup rekomendasi tentang bagaimana serikat pekerja harus meningkatkan keselamatan di tempat kerja, memperbaiki mekanisme pelaporan, dan mendukung korban. Kebijakan ini juga terdiri dari mekanisme pengaduan untuk menangani keluhan, termasuk dalam kasus di mana staf yang bekerja di afiliasi tidak memiliki sumber daya untuk memperbaikinya.
Sebuah poster[17] mengenai rekomendasi-rekomendasi ini tersedia, menyajikan sebuah ringkasan visual yang bisa digunakan di serikat dan di tempat kerja. Semua staff dan pimpinan IndustriALL telah dilatih mengenai kebijakan dan penerapannya.

Pada 2023, IUF Global Union dan LIPTON Tea and Infusions menyepakati sebuah Komitmen Bersama untuk mengakhiri pelecehean seksual di sektor teh. Komitmen ini menjabarkan sebuah kerangka dan panduan terperinci untuk perundingan antara tempat-tempat kerja LIPTON dan serikat di tingkat perusahaan. Komitmen tersebut mengakui pentingnya memasukkan pelecehan seksual dan risiko psikososial terkait dalam manajemen keselamatan dan kesehatan di tempat kerja , dan bahwa penilaian risiko diperlukan untuk mencegah serta mengendalikan risiko. LIPTON juga mengakui kewajiban uji tuntasnya untuk memastikan bahwa pelecehan seksual tidak terjadi di rantai pasoknya.

14. *https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/promoting-living-wages-in-hm-group*
15. *https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2024/SWEDEN/gfa_final_signed_240826.pdf*
16. *https://www.industriall-union.org/driving-change-to-end-workplace-violence-against-women*
17. *https://www.industriall-union.org/noexcuse*

Bagian 5. Kesimpulan

Pada intinya, serikat pekerja memiliki peran kunci dalam HRRED dan dalam membantu mengungkap pelanggaran yang dihadapi oleh semua pekerja. Sebuah prasyarat penting untuk ini adalah bahwa serikat pekerja harus memeriksa struktur dan kebijakan internal mereka untuk memastikan bahwa mereka inklusif dan transformasional gender.

Apa yang dapat dilakukan serikat pekerja untuk mempromosikan kebijakan dan struktur serikat yang inklusif:

- Mempromosikan serikat pekerja yang inklusif dengan berkomitmen untuk meningkatkan kesadaran akan kesetaraan gender dan interseksionalitas serta menjadikan pendekatan transformasional gender sebagai prioritas dalam kebijakan dan tindakan serikat.
- Mendorong, memberdayakan, dan melatih perempuan dalam posisi pengambilan keputusan dan kepemimpinan serikat. Program pelatihan khusus dan kebijakan serikat dapat mempromosikan pengembangan keterampilan kepemimpinan perempuan dan pengetahuan tentang cara kerja serikat.
- Jika diperlukan, pertimbangkan untuk mengubah aturan serikat untuk menetapkan kuota atau target bagi perempuan dalam posisi pengambilan keputusan.
- Mengembangkan strategi dan sumber daya serikat untuk mengorganisir dan mewakili pekerja perempuan, terutama di tempat kerja dan sektor di mana serikat pekerja tidak mewakili perempuan dan di mana perempuan menghadapi diskriminasi.
- Mengubah budaya, pola pikir, dan stereotip yang memperkuat seksisme, misogini, bias gender, diskriminasi, atau perlakuan tidak adil terhadap pekerja.

Rangkuman poin-poin penting untuk serikat pekerja:

- Bernegosiasi dengan perusahaan untuk mengadopsi kebijakan tentang gender dan interseksionalitas di seluruh rantai pasok, termasuk kesetaraan, non-diskriminasi, keselamatan dan kesehatan kerja, perilaku bisnis yang bertanggung jawab, serta hak asasi manusia.
- Mendokumentasikan dampak buruk yang dialami perempuan dan pekerja yang menghadapi diskriminasi majemuk dan interseksional, seperti perempuan migran dalam pekerjaan rentan atau pekerja LGBTIQ+ dari ras tertentu.
- Memberikan bukti risiko untuk meminta pertanggungjawaban perusahaan atas operasi rantai nilai mereka, yang meningkatkan risiko akibat tidak adanya kebijakan, praktik pembelian, persyaratan kontrak terhadap pemasok, dsb.
- Meningkatkan kesadaran di antara semua pekerja dan memastikan gender serta interseksionalitas menjadi inti dari strategi kepemimpinan perusahaan dan serikat pekerja.
- Menemukan cara yang sensitif dan efektif untuk mengumpulkan bukti dari konsultasi dengan pekerja perempuan dan pekerja yang menghadapi diskriminasi. Mengumpulkan dan mendokumentasikan bukti diskriminasi dan pelanggaran, serta mendesak perusahaan untuk menyediakan data yang dipilah berdasarkan gender dan interseksionalitas.
- Memastikan bahwa semua proses berpusat pada penyintas dan bahwa kepentingan, kebutuhan dukungan, serta hak kerahasiaan penyintas dijunjung tinggi.
- Menyoroti dan mengadvokasi pentingnya standar ketenagakerjaan internasional dan hak-hak fundamental di tempat kerja, seperti kebebasan berserikat, perundingan bersama, kesetaraan gender dan non-diskriminasi, kekerasan dan pelecehan berbasis gender, serta keselamatan dan kesehatan kerja.
- Membangun strategi untuk mewakili dan mengorganisir pekerja yang menghadapi ketidaksetaraan dan diskriminasi interseksional, serta memberikan pekerja informasi dan pelatihan tentang HREDD, gender, dan interseksionalitas.
- Mengembangkan dan merundingkan inisiatif bersama dengan pengusaha untuk melaksanakan HREDD dan mengikuti enam langkah.
- Bermitra dengan pemangku kepentingan lain, seperti organisasi perempuan, LSM, kelompok hak asasi manusia, inisiatif multipihak, asosiasi bisnis, dll., dan terhubung dengan pekerja di serikat pekerja dan organisasi hak-hak buruh di seluruh rantai nilai.

Lampiran 1: Contoh Klausa PKB

Upah rendah dan upah setara untuk pekerjaan yang bernilai sama

Pihak-pihak dalam perjanjian akan:

- Mempromosikan prinsip upah setara untuk pekerjaan yang bernilai sama, misalnya, melalui metode untuk mengevaluasi nilai pekerjaan yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan dibandingkan dengan pekerjaan yang sebagian besar dilakukan oleh laki-laki.
- Memastikan bahwa evaluasi pekerjaan yang bebas dari bias gender akan dilakukan menggunakan kriteria objektif yang memperhatikan keterampilan yang dimiliki oleh perempuan yang sering diabaikan.
- Memastikan bahwa, sesuai dengan definisi upah dalam Konvensi ILO Nº 100, upah mencakup upah atau gaji dasar atau minimum dan tunjangan atau bonus tambahan yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung oleh pengusaha, baik dalam bentuk uang tunai atau natura.
- Mengakhiri diskriminasi dalam sistem upah dan penilaian/klasifikasi pekerjaan.
- Mempromosikan transparansi upah dan memberikan serikat pekerja akses ke data upah di sebuah pabrik untuk menghitung kesenjangan upah gender dan mengatasi diskriminasi dalam penetapan upah.
- Bernegosiasi untuk upah minimum yang lebih tinggi guna meningkatkan upah rendah pekerja perempuan, termasuk pekerja informal.

Kekerasan dan pelecehan berbasis gender

Pihak-pihak dalam perjanjian akan:

- Melakukan langkah-langkah pencegahan yang mengatasi kekerasan berbasis gender, termasuk penilaian risiko yang responsif gender (lihat keselamatan dan kesehatan kerja di bawah).
- Mengatasi faktor-faktor mendasar yang menyebabkan pelecehan seksual, seperti jam kerja yang panjang, tekanan produksi, tenggat waktu yang tidak masuk akal, dan budaya kerja pabrik.
- Memperkenalkan komite pelecehan seksual di tempat kerja, sebuah sistem yang tersedia untuk prosedur formal dan informal guna menyelesaikan keluhan.
- Menyediakan transportasi yang aman bagi pekerja perempuan, terutama selama shift malam.
- Memastikan bahwa toilet terpisah serta area toilet dan istirahat yang aman disediakan untuk pekerja perempuan.
- Menyampaikan informasi kepada pekerja tentang kebijakan tempat kerja dan cara mereka dapat mengeluh tentang KPBGH, serta memberikan pelatihan dan peningkatan kesadaran tentang KPBGH dan cara pencegahannya untuk semua pekerja, dan melatih manajer serta supervisor.
- Memberikan dukungan untuk korban pelecehan seksual.
- Sebuah komite gabungan serikat-pengusaha akan melakukan peninjauan rutin terhadap implementasi perjanjian.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang responsif gender

Pihak-pihak dalam perjanjian akan:

- Memberikan pelatihan tentang pendekatan responsif gender terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dan memastikan bahwa isu-isu yang berdampak pada keselamatan fisik, keselamatan psikologis, dan keselamatan ekonomi perempuan diatasi dalam penilaian risiko dan dalam pekerjaan komite gabungan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- Memasukkan dalam penilaian risiko, risiko yang terkait dengan kesehatan reproduksi dan seksual perempuan, termasuk perempuan hamil dan menyusui.
- Mengakui bahwa pelecehan seksual adalah bahaya di tempat kerja dan dapat dicegah melalui penilaian risiko, dengan mempertimbangkan risiko yang timbul dari organisasi kerja, perjalanan ke dan dari tempat kerja, waktu kerja, lembur, dan kerja malam, di antara hal-hal lainnya.
- Menyusun langkah-langkah pencegahan untuk mengatasi risiko terkait gender dan memantau implementasinya.

Dukungan untuk orang tua: perlindungan maternitas, jam kerja, cuti orang tua, dan pengasuhan anak

Pihak-pihak dalam perjanjian sepakat untuk ketentuan:

- Perlindungan dan cuti maternitas sesuai dengan Rekomendasi ILO Nº 191 minimal 18 minggu cuti berbayar, memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk masa istirahat dari pekerjaan selama kehamilan, melahirkan, dan periode pasca-melahirkan;
- Cuti wajib selama enam minggu setelah kelahiran anak, di mana ibu tidak diizinkan untuk bekerja dan dipaksa kembali bekerja lebih awal;
- Tunjangan tunai dan medis, termasuk penyediaan upah maternitas untuk memastikan perempuan dapat menjaga dirinya dan anaknya dalam kondisi kesehatan yang layak dan dengan standar hidup yang sesuai – ini tidak boleh kurang dari dua pertiga penghasilan perempuan selama ketidakhadirannya untuk maternitas dan perawatan kesehatan terkait kehamilan, persalinan, dan perawatan pasca-melahirkan;
- Perlindungan kesehatan di tempat kerja untuk ibu dan anak yang belum lahir selama kehamilan, serta selama menyusui;
- Perlindungan kerja dan non-diskriminasi, menjamin keamanan kerja perempuan dan hak untuk kembali setelah cuti maternitas ke pekerjaan yang sama atau yang setara dengan upah yang sama setelah cuti;
- Pengaturan menyusui untuk membantu pekerja perempuan menyusui atau memerah ASI di tempat kerja.
- Pekerja yang menjadi orang tua dapat memilih untuk bekerja jam kerja standar dan tidak dipaksa untuk bekerja lembur jika pesanan harus diselesaikan.
- Kerja lembur tidak akan wajib, tetapi akan dipilih secara sukarela dengan pemberitahuan yang cukup.
- Jam kerja standar dihargai dengan upah yang memadai sehingga pekerja tidak dipaksa bekerja berjam-jam untuk menafkahi diri mereka sendiri dan keluarga mereka.

Sumber: Diadaptasi dari CNVI (forthcoming) Manual on Gender Equality and Collective Bargaining oleh Jane Pillinger.

Lampiran 2: Kerangka kerja hukum dan kebijakan untuk HREDD

HREDD termasuk dalam Prinsip Panduan PBB yang bersifat sukarela dan Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional. Hukum nasional di beberapa negara dan Arahan UE yang baru menyediakan kerangka kerja hukum. Pendekatan wajib (Arahan UE dan hukum nasional) memungkinkan serikat pekerja dan organisasi hak-hak buruh untuk memainkan peran proaktif dalam memperkuat implementasi pendekatan responsif gender dan interseksional serta meminta pertanggungjawaban perusahaan multinasional (MNE).

Pendekatan sukarela

- Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs) (2011) *https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf*
- Deklarasi Prinsip Tripartit tentang Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial (1977) *https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=%E2%80%A2+Tripartite+Declaration+of+Principles+Concerning+Multinational+Enterprises+and+Social+Policy%2C+1977&ie=UTF-8&oe=UTF-8*
- OECD (2023) Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab. *https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf*
- OECD (2018) Panduan Uji Tuntas untuk Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab. *https://mneguidelines.oecd.org//OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf*
- *https://mneguidelines.oecd.org//OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf*

Mandatory approach

- Arahan UE tentang Arahan Uji Tuntas Keberlanjutan Perusahaan (CSDDD) (2024) *https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.html*
- Arahan ini mencakup perusahaan/perusahaan induk UE (lebih dari 1000 karyawan & omset di seluruh dunia lebih dari €450 juta).
- Di bawah Arahan Pelaporan Keberlanjutan Perusahaan (2024) yang terkait, perusahaan harus melakukan uji tuntas hak asasi manusia dan lingkungan setiap tahun.
- Hukum HREDD nasional mencakup Hukum Kewajiban Kewaspadaan Prancis, Undang-Undang Jerman tentang Uji Tuntas Perusahaan dalam Rantai Pasok, Undang-Undang Transparansi Norwegia, dan Undang-Undang Perbudakan Modern Inggris.

Konvensi Internasional dan Instrumen Hak Asasi Manusia yang relevan dengan HREDD:

- Prinsip dan Hak Fundamental ILO di Tempat Kerja (kebebasan berserikat/pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama; penghapusan kerja paksa atau wajib; penghapusan pekerja anak; non-diskriminasi dalam pekerjaan; dan lingkungan kerja yang aman dan sehat)
- Konvensi ILO tentang Upah Setara, 1951 (Nº 100)
- Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (Nº 111)
- Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1975 (Nº 156)
- Konvensi ILO tentang Perlindungan Maternitas, 2000 (Nº 183)
- Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW, PBB)
- Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja ILO, 2019 (C 190 dan R 206)

Rujukan dan sumber lain mengenai Uji Tuntas Ham dan Lingkungan (HREDD)

Rujukan dikutip di Catatan Panduan

Anker Foundation (2024) Gender pay gaps in global supply chains.
https://www.ankerresearchinstitute.org/working-papers/gender-pay-gaps-feb24#download

Fawcett Society (2024) Equal Pay Day 2024: Time to close the gender pay gap.
https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=6fa8d32a-d251-4b34-a39f-f61b3aa276af

Handl. et al. (2022) Gender and Intersectionality in Business and Human Rights Scholarship. Business and Human Rights Journal (2022), 7, 201-225.

ILO (2019a) Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? ILO ACTRAV Policy Brief: *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf*

ILO (2019b) Global Wage Report 2018/19 (2019)
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm

ILO (2020) Safe and healthy working environments free from violence and harassment (2020).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

ILO (2024a) The impact of care responsibilities on women's labour market participation.
https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women%25s-labour-force-participation

ILO (2024b) Migrant workers in the care economy.
https://www.ilo.org/publications/migrant-workers-care-economy

ILO/UN Women (2019) Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work:
https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work

IndustriALL (2023) Pay Equity Toolkit.
https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/englishpayequity.pdf

ITUC (2024) Unions in action to end violence and harassment in the world of work. Results of 2024 ITUC survey on ILO Convention 190.
https://www.ituc-csi.org/Unions-in-action-to-end-violence-and-harassment-in-the-world-of-work

IUF (2019) Making Women Visible in Occupational Safety and Health.
https://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGLISH.pdf

IUF (2023) Pay Equity Toolkit.
https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Pay-Equity-Toolkit.pdf

Pillinger J, Runge R & King C (2022) Stopping Gender-based Violence and Harassment at Work: The Campaign for an ILO Convention. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing.

TUC. Gender in occupational safety and health report and checklist
https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health

UN Women and UNPRPD (2022) Intersectionality Resource Guide and Toolkit. An Intersectional Approach to Leave No One Behind.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf

UN Women's (2023) Feminist climate justice. A framework for action.
https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/11/feminist-climate-justice-a-framework-for-action

https://www.iuf.org/news/council-of-global-unions-new-training-materials-on-ilo-c190-focused-on-lgbti-workers/

Sumber lain mengenai HREDD

Action Aid (2024) Towards a gender-responsive transposition of the Corporate Sustainability Directive.
https://actionaid.org/publications/2024/towards-gender-responsive-transposition-corporate-sustainability-due-diligence

CNVI (2024) How trade unions can engage in Human Rights Due Diligence to safeguard worker's rights.
https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c/f/0/7/cf07e7072bd81be243d5145482a918f6a375bd82/CNVI-0400%20Role%20of%20Trade%20Unions%20in%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20HREDD.pdf

CNVI (2024) Training Toolkit
https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/-training-toolkit

Girls Advocacy Alliance/Plan International (2024) A Gender Responsive HREDD Toolkit
https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf?x86757

Social and Labour Convergence (SLCP) (2023) Human Rights Due Diligence Toolkit.
https://static1.squarespace.com/static/5f5bffb630536e3e5586bb4a/t/6450ca04eb21b40121fd6d56/1683016203722/SLCP+Human+Rights+Due+Diligence+Toolkit.pdf

Pillinger J / IndustriALL (2024) Preventing gender-based violence and harassment in the battery supply chain
https:/www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/women/Battery-Supply-Chain/industriall_battery_toolkit_gbvh_final.pdf

Sumber mengenai kesetaraan gender dan perundingan bersama

Pillinger, Jane & Nora Wintour (2019). 'Collective bargaining and gender equality' Agenda Publishing. Available open access download at:
https://www.agendapub.com/page/detail/collective-bargaining-and-gender-equality/?k=9781788210768

ILO/OECD (2019) The contribution of social dialogue to gender equality. Global Deal.
https://www.theglobaldeal.com/resources/Gender%20Brief_EN_Final_Web.pdf

Pillinger, J, Schmidt V & Wintour N (2016) Negotiating for Gender Equality. ILO Issue Brief Nº 4.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_528947.pdf

GLOSARIUM

Istilah	Definisi
Keadilan Iklim	Memberikan pengakuan atas dampak perubahan iklim yang tidak proporsional terhadap orang-orang yang terpinggirkan dan terhadap orang serta tempat yang paling sedikit bertanggung jawab atas masalah tersebut.
Disabilitas	Orang dengan disabilitas di tempat kerja sebagai "individu yang prospek untuk mendapatkan, kembali, mempertahankan, dan berkembang dalam pekerjaan yang layak secara substansial berkurang akibat gangguan fisik, sensorik, intelektual, atau mental yang diakui secara sah". (ILO) Dalam kombinasi dengan disabilitas ini, isu seperti gender, usia, dan status ekonomi, semuanya mempengaruhi status dan akses mereka ke pasar tenaga kerja.
Diskriminasi	Dalam Konvensi ILO Nº 111 diskriminasi merujuk pada "setiap pembedaan, pengecualian, atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal-usul nasional atau sosial, yang berdampak pada penghapusan atau pengurangan kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan." Pasal 1 (1) (a). Sejak itu, instrumen ILO lainnya telah menambahkan kelompok tambahan yang menghadapi diskriminasi, misalnya orang dengan HIV/AIDS, pekerja rumah tangga, pekerja LGBTQI+, orang tua/pengasuh.
Gender	Peran, perilaku, aktivitas, dan atribut yang dibentuk secara sosial yang umumnya dianggap dapat diterima, pantas, atau diinginkan untuk seseorang berdasarkan jenis kelamin yang diberikan saat lahir.
Kekerasan dan pelecehan berbasis gender	Kekerasan dan pelecehan berbasis gender adalah kekerasan dan pelecehan "yang diarahkan pada seseorang karena jenis kelamin atau gender mereka atau memengaruhi orang dengan jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual" (Pasal 1(b) ILO C.190). Perempuan secara tidak proporsional terdampak oleh KPBG, terutama perempuan dalam pekerjaan yang paling rentan. Penting juga untuk diakui bahwa pekerja LGBTQI+ dapat menjadi sasaran KPBG, termasuk diskriminasi, homofobia, dan transfobia.
Responsif gender	Mengatasi perbedaan berbasis gender untuk memajukan kesetaraan gender dan menghapus kesenjangan serta diskriminasi gender.
Seksisme institusional	Kebijakan dan praktik di organisasi yang mereproduksi bias, prasangka, dan norma gender patriarkal yang membentuk masyarakat.

Istilah	Definisi
Interseksionalitas	Bentuk-bentuk diskriminasi yang berlipat ganda dan saling berpotongan yang berinteraksi di berbagai tingkatan, menciptakan sistem penindasan. Beberapa pekerja mengalami lebih dari satu bentuk diskriminasi, yang mengarah pada diskriminasi 'interseksional' atau 'berganda'. Perspektif interseksional penting untuk menunjukkan risiko yang dihadapi oleh kelompok yang mengalami berbagai bentuk diskriminasi, misalnya pekerja migran perempuan, pekerja perempuan yang mengalami rasisme, atau perempuan dengan disabilitas atau yang berbeda kemampuan.
Transisi yang adil	Ini berarti bahwa tidak ada yang tertinggal dalam transisi menuju ekonomi dan masyarakat rendah karbon serta berkelanjutan secara lingkungan.
LGBTQI+	Pekerja LGBTQI+: Lesbian, gay, biseksual, transgender, queer, dan interseks (lihat definisi di toolkit Global Unions) https://www.iuf.org/news/council-of-global-unions-new-training-materials-on-ilo-c190-focused-on-lgbti-workers/
Misogini	Bentuk permusuhan seksisme dan prasangka terhadap perempuan, yang melibatkan sikap diskriminatif pria, ketakutan, dan kebencian terhadap perempuan dan/atau sifat feminin. Ini adalah bentuk seksisme di tempat kerja yang mengasumsikan kekuasaan dan kendali pria serta posisi perempuan yang patuh, yang mengakibatkan diskriminasi dan posisi serta upah perempuan yang lebih rendah di tempat kerja.
Seksisme	Tindakan atau sikap yang melibatkan prasangka, pelabelan, atau diskriminasi terhadap perempuan, berdasarkan jenis kelamin mereka. Seksisme berasal dari stereotip dan tindakan atau sikap diskriminatif terhadap perempuan. Seksisme terjadi karena sikap mendasar yang menganggap perempuan memiliki nilai lebih rendah daripada laki-laki, dan merupakan diskriminasi terhadap orang yang dianggap sebagai perempuan atau feminin.
Pelecehan seksual	Pelecehan seksual adalah bentuk KPBG yang paling umum di dunia kerja, melibatkan perilaku verbal, non-verbal, dan fisik yang tidak diinginkan. Ini merupakan bagian penting dari ILO C190 dan merupakan bentuk diskriminasi gender menurut Konvensi ILO Nº 111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan mencakup: "quid-pro-quo" (syarat untuk pekerjaan) dan "lingkungan kerja yang bermusuhan" (lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau menyinggung). Konvensi Nº 111 adalah hak fundamental di tempat kerja.

Istilah	Definisi
Dialog sosial	Negosiasi, konsultasi, kerja sama, atau pertukaran informasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja terkait kebijakan ekonomi dan sosial. Kerja sama di tempat kerja, perundingan bersama di tingkat perusahaan, sektor, atau lintas industri, dan proses konsultasi tripartit adalah bentuk umum dari dialog sosial.
Pendekatan transformatif	Mengatasi ketidaksetaraan gender dengan mengubah norma, peran, dan hubungan gender yang merugikan, sambil bekerja menuju redistribusi kekuasaan, sumber daya, dan layanan seperti penitipan anak, layanan kesehatan, serta dukungan hukum dan lainnya ketika diskriminasi dan pelecehan terjadi, secara lebih setara.

Colofon

Copyright © 2020 [MondiaalFNV];

Auteur; MondiaalFNV in collaboration with
Dr. Jane Pillinger

Jaar van uitgave; 2025

Vormgeving en lay-out; campagnebureau Meute