



Panduan Pelaporan Kesetaraan Gender untuk Laporan Tahunan dan Keberlanjutan (Annual & Sustainability Report)

disusun berdasarkan Peraturan OJK No. 51/POJK.03/2017, Surat Edaran OJK No.16/ SEOJK.04/ 2021, Gender Reporting Guideline, Women's Empowerment Principles, Indikator SDG, and Standar GRI.



Panduan Pelaporan

Kesetaraan Gender untuk Laporan Tahunan dan Keberlanjutan

(Annual & Sustainability Report)

disusun berdasarkan Peraturan OJK No. 51/POJK.03/2017, Surat Edaran OJK No.16/SEOJK.04/2021, Gender Reporting Guideline, Women's Empowerment Principles, Indikator SDG, and Standar GRI.

Didukung oleh:



INVESTING IN WOMEN
SMART ECONOMICS
AN INITIATIVE OF THE AUSTRALIAN GOVERNMENT

Disusun oleh:



Disclaimer

Dokumen ini disusun oleh Indonesia Business Coalition for Women's Empowerment (IBCWE) dan Global Reporting Initiative (GRI). IBCWE dan GRI tidak memberikan jaminan keakuratan dan kelengkapan informasi, kesimpulan, atau penilaian yang tertulis, maupun kepatuhannya terhadap undang-undang atau peraturan yang berlaku. IBCWE dan GRI tidak bertanggung jawab atas kelalaian, termasuk kesalahan penulisan dan kesalahan teknis lainnya, serta kerusakan yang terjadi akibat penggunaan informasi dalam dokumen ini. Dokumen ini dimaksudkan sebagai salah satu sumber informasi dalam penulisan aspek kesetaraan gender dalam laporan tahunan dan keberlanjutan. Temuan, interpretasi, dan kesimpulan yang diungkapkan dalam dokumen ini tidak mengikat dan tidak mencerminkan pandangan dari IBCWE, GRI, tim penyusun, serta institusi manapun. Dokumen ini tidak untuk diperjualbelikan dan dilipatgandakan untuk profit. Jika Anda menggunakan dokumen ini maka Anda telah menyetujui kebijakan penggunaan yang tertera di halaman ini.



● Tim Penyusun

Berryl Permata Sari

Research and Data Analyst, IBCWE

Desi Mulyati Andrian

Annual and Sustainability Report Writer, Consultant

Hendri Yulius Wijaya

Indonesia Country Program Manager, GRI

Lany Harijanti

ASEAN Regional Program Manager, GRI

Maya Juwita

Executive Director, IBCWE

Nizma Fadila

Research Manager, IBCWE

Zelda Lupsita

Program Manager, IBCWE

● Daftar Akronim

BAPPENAS	: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
CEO	: <i>Chief Executive Officer</i>
CFO	: <i>Chief Finance Officer</i>
DPD	: Dewan Perwakilan Daerah
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i>
GGAT	: <i>Gender Gap Analysis Tool</i>
GEARS	: <i>Gender Equality Assessment Result and Strategies</i>
GRI	: <i>Global Reporting Initiative</i>
IBCWE	: <i>Indonesia Business Coalition for Women's Empowerment</i>
IDX	: <i>Indonesia Stock Exchange</i> (Bursa Efek Indonesia, BEI)
NASDAQ	: <i>National Association of Securities Dealers Automated Quotations</i>
OJK	: Otoritas Jasa Keuangan
POJK	: Peraturan Otoritas Jasa Keuangan
RAN TPB	: Rencana Aksi Nasional Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
SGX	: <i>Singapore Stock Exchange</i> (Bursa Efek Singapura)
SEOJK	: Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan
SDGs	: <i>Sustainable Development Goals</i> (Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, TPB)
SEC	: <i>The U.S. Securities and Exchange Commission</i>
TJSL	: Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan
UNICEF	: Lembaga PBB yang bekerja untuk pemenuhan hak-hak anak dan perempuan (<i>United Nations International Children's Emergency Fund</i>)
UN WOMEN	: Lembaga PBB yang bekerja untuk mewujudkan kesetaraan gender.
VNR	: <i>Voluntary National Review</i>
WEPS	: <i>Women's Empowerment Principles</i>



● Kata Pengantar

Keterbukaan informasi merupakan bagian penting dalam tata kelola yang baik sebuah organisasi atau perusahaan. Keterbukaan informasi dapat dilaksanakan melalui pelaporan perusahaan yang mengungkapkan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu di berbagai sisi operasional. Karenanya, laporan yang dikembangkan sesuai dengan kerangka, regulasi, dan standar pelaporan yang baku menjadi penting untuk memperlihatkan kinerja perusahaan secara konsisten dan terstandarisasi yang dapat dipertanggungjawabkan pada para pemangku kepentingan dan khalayak luas.

Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan merupakan dua jenis pelaporan yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk melaporkan kinerja ekonomi, sosial, lingkungan hidup, dan tata kelolanya. Dalam kedua laporan ini, perusahaan dapat memaparkan komitmen terhadap praktik ketenagakerjaan yang adil dan setara yang mencakup isu kesetaraan gender. Hal ini menjadi penting mengingat isu kesetaraan gender telah menjadi perhatian global dan nasional untuk meningkatkan partisipasi dan perlindungan perempuan di tempat kerja.

Ini lah yang kemudian menjadi semangat utama dalam penyusunan panduan pelaporan kesetaraan gender oleh *Indonesia Business Coalition for Women's Empowerment (IBCWE)* dan *Global Reporting Initiative (GRI)*. Panduan ini merupakan bagian misi kami untuk terus mendorong sektor swasta Indonesia dalam menciptakan kesetaraan gender, sekaligus menemukan peluang terbaru untuk bisnis yang melaksanakan praktik ketenagakerjaan yang bertanggung jawab. Dalam hal ini, pelaporan hendaknya tidak hanya sekadar dianggap sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai upaya untuk mengukur, menganalisa, dan membangun strategi keberlanjutan yang menyelaraskan *People (Manusia)*, *Prosperity (Kesejahteraan)*, dan *Planet (Lingkungan Hidup)* secara menyeluruh.

Akhir kata, IBCWE dan GRI mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Australia yang telah mendukung pembuatan panduan ini. Kami berharap panduan ini dapat membantu perusahaan, dan berbagai organisasi lain di Indonesia untuk secara berkesinambungan berkontribusi pada pencapaian kesetaraan gender dan pembangunan berkelanjutan.

Jakarta, 3 Maret 2022

Tim Penyusun

● Daftar Isi

Tim Penyusun	4
Daftar Akronim	5
Kata Pengantar	6
Daftar Isi	7
Petunjuk Penggunaan Panduan	8
Bab I Pentingnya Kesetaraan Gender untuk Bisnis	11
Bab II Jenis Pelaporan dan Kerangka/ Standar Internasional Pelaporan Kesetaraan Gender	13
A. Jenis-Jenis Pelaporan	13
B. Standar dan Kerangka Pelaporan	13
Bab III Penyelarasan Regulasi Pelaporan Nasional dan Standar Pelaporan Internasional	19
A. Indikator Gender Reporting Guideline 1: Akuntabilitas kesetaraan gender di tempat kerja untuk kepemimpinan	20
B. Indikator Gender Reporting Guideline 2: Komposisi Gender	23
C. Indikator Gender Reporting Guideline 3: Kesetaraan Upah Berdasarkan Gender	26
D. Indikator Gender Reporting Guideline 4: Pengaturan Kerja yang Fleksibel	28
E. Indikator Gender Reporting Guideline 5: Mencegah & Mengatasi Pelecehan & Diskriminasi Berbasis Gender, Pelecehan Seksual, dan Kekerasan Dalam Rumah Tangga	29
F. Indikator Gender Reporting Guideline 6: Rekrutmen, Seleksi, dan Promosi	31
G. Indikator Gender Reporting Guideline 7: Pengembangan Profesional, Pendampingan, dan Sponsor	33
H. Indikator Gender Reporting Guideline 8: Tempat Kerja Yang Aman dan Inklusif	35
I. Indikator Gender Reporting Guideline 9: Praktik Pengadaan yang Berkeadilan	37
J. Indikator Gender Reporting Guideline 10: Pemasaran Responsif Gender	38
K. Indikator Gender Reporting Guideline 11: Desain dan Pengembangan Produk yang Responsif Gender	39
L. Indikator Gender Reporting Guideline 12: Perempuan dalam Komunitas	40
Glosarium	43
Referensi	44

● Petunjuk Penggunaan Panduan

Panduan ini merupakan panduan teknis untuk perusahaan dalam melaporkan kinerja dan strategi kesetaraan gender dalam Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan. Istilah ‘perusahaan’ yang digunakan dalam panduan ini mengacu pada lembaga jasa keuangan dan emiten atau perusahaan publik yang diwajibkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk membuat laporan tahunan dan laporan keberlanjutan, meskipun tidak menutup kemungkinan organisasi lain untuk memanfaatkan panduan ini untuk keperluan pelaporannya. Sementara itu, istilah ‘kesetaraan gender’ merujuk pada kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam konteks dunia kerja.

Untuk membantu perusahaan dalam menyusun Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan, serta untuk mengukur kontribusi serta dampak perusahaan dalam aspek kesetaraan gender, *Indonesia Business Coalition for Women’s Empowerment* (IBCWE) dan *Global Reporting Initiative* (GRI) menyusun panduan yang mengacu pada aspek ketenagakerjaan dan kesempatan setara/non-diskriminasi yang mencakup isu kesetaraan gender berdasarkan regulasi dan kerangka di bawah ini:

- [Peraturan Otoritas Jasa Keuangan \(POJK\) Nomor 51/POJK.03/2017](#) tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan (LJK), Emiten, dan Perusahaan Publik;
- [Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan \(SEOJK\) No.16/ SEOJK.04/ 2021](#) terkait Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten Atau Perusahaan Publik;
- Rencana Aksi Nasional Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (RAN-TPB).

Dan diselaraskan dengan standar dan kerangka pelaporan internasional yang meliputi:

- Indikator *Gender Reporting Guideline* dari IBCWE;
- Standar GRI ([GRI Standards](#));
- Indikator dan target Tujuan Pembangunan Berkelanjutan ([TPB](#)) / *Sustainable Development Goals* (SDGs);
- *UN Women’s Empowerment Principles* ([WEPEs](#)).¹

Panduan ini dikembangkan sebagai pedoman ringkas tanpa menggantikan peraturan ataupun panduan penulisan laporan yang telah dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) ataupun kerangka internasional di atas. Dengan kata lain, seluruh aspek yang diuraikan dalam panduan ini merupakan hal-hal minimum yang disyaratkan untuk isu ketenagakerjaan dan kesempatan kerja/non-diskriminasi (termasuk kesetaraan gender) oleh seluruh peraturan di atas.

¹ Seluruh regulasi, indikator, dan standar ini telah diberikan tautan langsung untuk mengakses dokumen lengkapnya.

Fokus isu ketenagakerjaan dan kesetaraan gender untuk internal perusahaan dalam panduan ini meliputi kesetaraan remunerasi antara perempuan dan laki-laki, keterwakilan perempuan di berbagai tingkatan manajemen, lingkungan kerja yang aman, kebijakan anti-diskriminasi, dan program khusus untuk meningkatkan kesempatan kepemimpinan perempuan di tingkat manajemen tinggi. Sementara itu, untuk isu yang melibatkan pihak eksternal perusahaan, dapat mencakup pelibatan bisnis yang dipimpin perempuan dalam rantai pasok, serta program pemberdayaan masyarakat yang ditujukan khusus untuk kelompok perempuan dan marjinal lainnya.

Dengan menggunakan panduan ini, perusahaan dapat mengembangkan data dan informasi dalam laporan, dengan menyajikan data kuantitatif tentang kinerja setiap aspek di atas, disertai narasi pendamping yang menguraikan tentang perusahaan, kebijakan dan praktik, serta target dan strategi dalam proses penulisan laporan keberlanjutan, sesuai dengan standar global, seperti standar GRI, indikator SDGs, dan WEPS.

Khusus untuk laporan keberlanjutan dalam konteks Indonesia, perusahaan diwajibkan untuk menuliskan data minimal tiga tahun ke belakang dari periode tahun pelaporan berjalan. Proses ini dapat membantu perusahaan untuk memonitor kemajuan dari upaya-upaya yang dilakukannya.



Bab I

Pentingnya Kesetaraan Gender untuk Bisnis

Bab I

Pentingnya Kesetaraan Gender untuk Bisnis

Kesetaraan gender telah menjadi aspek penting dalam dunia bisnis. Beberapa negara telah mewajibkan kuota keterwakilan perempuan dalam perusahaan. Pada tahun 2007, Norwegia memberlakukan regulasi yang mensyaratkan Dewan Direksi perusahaan tercatat untuk memiliki keseimbangan keterwakilan gender dengan proposi 40/60.² Pada tahun 2021, Perancis mewajibkan kuota gender minimum 30% (dicapai tahun 2027) dan 40% (dicapai tahun 2030) bagi setiap gender untuk tingkatan Tim Eksekutif (*Executive Teams*) bagi perusahaan yang memiliki karyawan lebih dari 1,000 orang.³

Dalam konteks pelaporan di dunia internasional, perusahaan juga didorong untuk mengungkapkan keterwakilan perempuan dan isu kesetaraan gender lainnya dalam laporannya. Pada bulan Agustus 2021, Bursa Saham terbesar di Amerika Serikat, *National Association of Securities Dealers Automated Quotations* (NASDAQ) menyetujui proposal yang telah disetujui *The U.S. Securities and Exchange Commission* (SEC) agar perusahaan tercatat mengungkapkan data keberagaman dan keterwakilan gender di tingkat Dewan Direksi secara terbuka.⁴ Langkah serupa juga diambil Bursa Saham Singapura (*Singapore Stock Exchange, SGX*) pada bulan Desember 2021 yang mengumumkan serangkaian aturan baru terkait keberlanjutan dan transparansi bagi perusahaan, termasuk peta jalan implementasi aturan keberagaman dan keterwakilan perempuan pada Dewan Direksi yang akan dimulai pada tahun 2022.⁵

Di Indonesia, selain kewajiban membuat laporan tahunan, melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/pojk.03/2017 tentang penerapan keuangan berkelanjutan bagi lembaga jasa keuangan, emiten, dan perusahaan publik, setiap perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (*Indonesia Stock Exchange, IDX*) atau emiten diwajibkan untuk menyampaikan kinerja keberlanjutannya (*sustainability*) yang meliputi isu kesempatan setara, non-diskriminasi di tempat kerja, praktik pengadaan lokal dan tanggung jawab sosial dalam laporan keberlanjutan (*sustainability reporting*). Dengan kata lain, laporan keberlanjutan dapat melengkapi gambaran kinerja perusahaan yang tersajikan dalam laporan tahunan.

Laporan keberlanjutan juga dapat membantu pelaksanaan dan pencapaian, Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/ *Sustainable Development Goals, SDGs*), khususnya Tujuan terkait kesetaraan gender. Sebagaimana dilaporkan dalam *Indonesia's Voluntary National Review (VNR)* tahun 2021 tentang pencapaian target SDG 5: Kesetaraan Gender, proporsi perempuan yang menduduki posisi manajerial baik di pemerintahan atau perusahaan sejauh ini mengalami peningkatan. Pada tahun 2015, persentase keterwakilan perempuan berada di angka 22.32%, dan meningkat menjadi 33.08% pada tahun 2020. Pencapaian seperti ini dapat diukur bila setiap organisasi mencatat perubahan dan perkembangan kinerja organisasinya terkait kesetaraan gender dan SDGs secara berkesinambungan.

Pemaparan data-data terkait ketenagakerjaan dan gender ini dalam laporan keberlanjutan dan tahunan dapat membantu perusahaan untuk menilai kinerja, sekaligus menentukan komitmen dan target untuk memenuhi kesetaraan gender di tahun-tahun berikutnya.

2 Norway and the EU (2017), "Sharing Norway's experience with gender quotas for boards", <https://www.norway.no/en/missions/eu/about-the-mission/news-events-statements/news2/sharing-norways-experience-with-gender-quotas-for-boards/>

3 Forbes (2021), "France Unanimously Votes Gender Quotas For Executive Leadership", <https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2021/05/15/france-unanimously-votes-gender-quotas-for-executive-leadership/?sh=4dd2f0162b8e>

4 ESG Today (2021), "Nasdaq Receives SEC Approval for Board Diversity Disclosure Proposal", <https://www.esgtoday.com/nasdaq-receives-sec-approval-for-board-diversity-disclosure-proposal/>

5 ESG Today (2021), "Singapore Exchange Announces Mandatory Climate and Diversity Disclosures", <https://www.esgtoday.com/singapore-exchange-announces-mandatory-climate-and-diversity-disclosures/>



Bab II

Jenis Pelaporan dan Kerangka/ Standar Internasional Pelaporan Kesetaraan Gender

Bab II

Jenis Pelaporan dan Kerangka/ Standar Internasional Pelaporan Kesetaraan Gender

A. Jenis-Jenis Pelaporan

Sebagai bentuk keterbukaan informasi bagi perusahaan tercatat, pemerintah mewajibkan pengungkapan kinerja perusahaan melalui sejumlah mekanisme pelaporan yang terdiri dari:

1. Laporan Tahunan (*Annual Report*)

Berdasarkan [Surat Edaran Otoritas Keuangan \(SEOJK\) No. 16 /SEOJK.04/2021 Lampiran 1](#), tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik, Laporan Tahunan merupakan bentuk pertanggungjawaban dan keterbukaan informasi perusahaan kepada pemangku kepentingan yang terdiri dari pemegang saham, pemerintah, dan masyarakat umum. Dalam laporan tahunan ini, untuk isu ketenagakerjaan dan gender, perusahaan dapat menuliskannya dalam bagian Tata Kelola Perusahaan, serta bagian Ketenagakerjaan dan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan (TJSL).

2. Laporan Keberlanjutan (*Sustainability Report*)

[Peraturan Otoritas Jasa Keuangan \(POJK\) No. 51/pojk.03/2017](#) mengatur tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Aturan ini dilengkapi dengan [Surat Edaran Otoritas Keuangan \(SEOJK\) No. 16 /SEOJK.04/2021 Lampiran 11](#) yang memberikan petunjuk teknis tentang penulisan Laporan Keberlanjutan.

Secara umum, Laporan Keberlanjutan adalah sebuah laporan yang memaparkan dampak, strategi, dan kinerja perusahaan terkait isu ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola perusahaan yang berorientasi pada prinsip keberlanjutan. Dalam laporan keberlanjutan, isu kesetaraan gender dapat dilaporkan dalam bagian kesetaraan kesempatan bekerja, keterwakilan perempuan dalam setiap tingkatan manajemen, kemitraan dengan perusahaan pemasok yang dipimpin oleh perempuan, dan hal-hal lainnya yang akan dibahas dalam bab berikutnya.

B. Standar dan Kerangka Pelaporan

Panduan ini merekomendasikan penggunaan *Gender Reporting Guideline* dari IBCWE, Standar GRI (*GRI Standards*), Indikator *Sustainable Development Goals (SDGs)*, dan *United Nations Women's Empowerment Principles (UN WEPs)* untuk menuliskan aspek kesetaraan gender, seperti kesempatan setara, non-diskriminasi, ketenagakerjaan, dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, sebagaimana yang disyaratkan oleh POJK dan SEOJK yang mewajibkan pelaporan tahunan dan keberlanjutan.

Di bawah ini adalah penjelasan singkat mengenai setiap standar dan kerangka laporan di atas:

1. *Gender Reporting Guideline* dari IBCWE

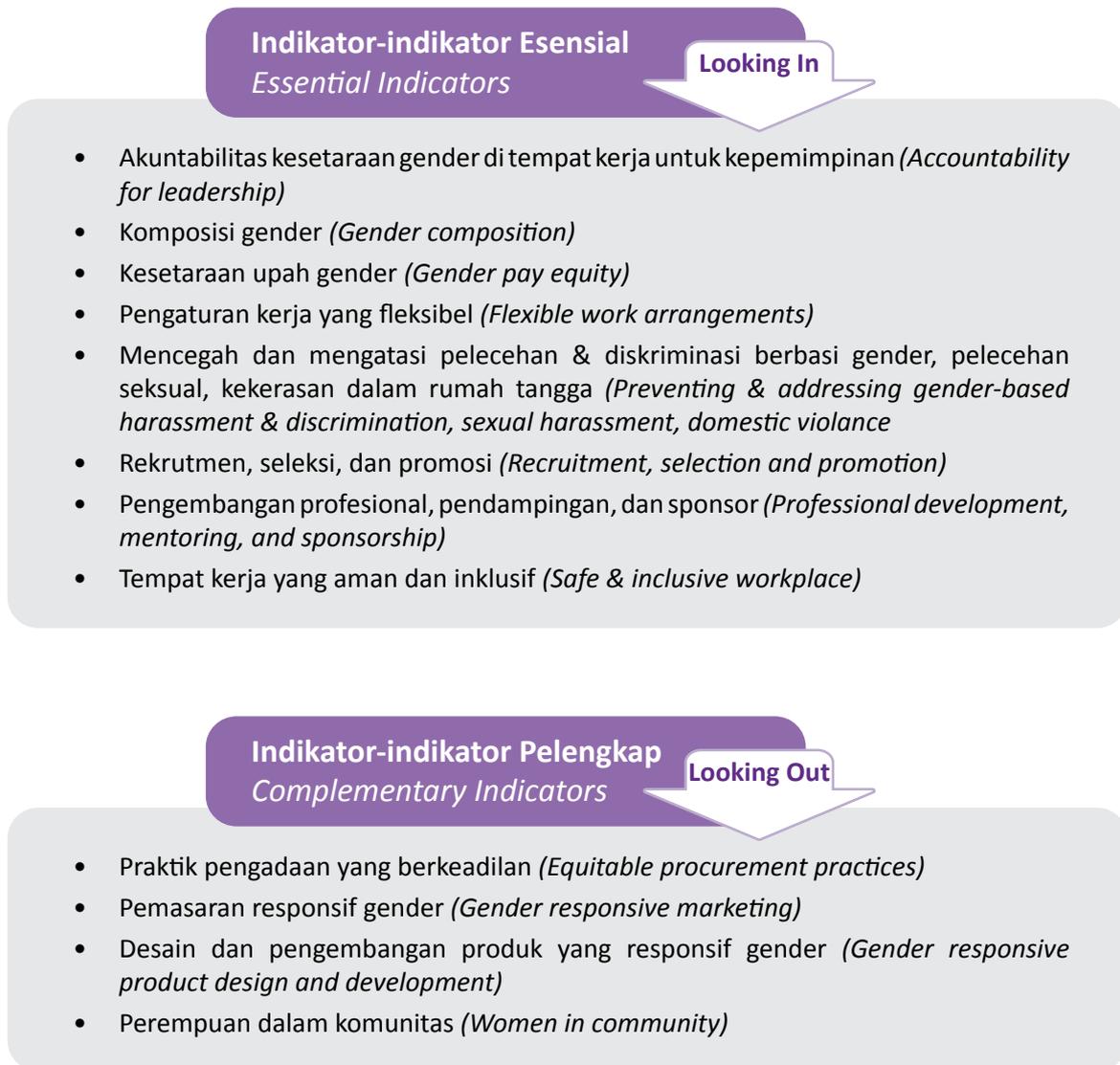
Gender Reporting Guideline merupakan perangkat yang dibuat oleh IBCWE dan UN WOMEN. Perangkat ini berfungsi sebagai modifikasi dari *Gender Equality Assessment Result and Strategies* (GEARS) dan *Gender Gap Analysis Tool* (GGAT) yang disesuaikan dengan konteks Indonesia.

GEARS merupakan perangkat yang digunakan untuk melakukan diagnostik kesetaraan gender yang membantu organisasi menganalisis status kesetaraan gender di tempat kerja, menunjukkan kesenjangan praktik kesetaraan gender dalam organisasi, dan membantu pengembangan strategi untuk mengatasi ketidaksetaraan. Sejalan dengan GEARS, GGAT adalah perangkat untuk menganalisis kesenjangan gender berdasarkan UN WEPs (biasanya dikenal sebagai *WEPs Tools*).

Secara umum, *Gender Reporting Guideline* digunakan untuk melakukan pengukuran (*assessment*) dan pelaporan secara mandiri oleh perusahaan terkait kinerja perusahaan dalam aspek kesetaraan gender. Hasil analisa melalui *Gender Reporting Guideline* ini dapat memperlihatkan kinerja perusahaan sejauh ini, diikuti dengan sejauh mana komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender telah diwujudkan, baik secara kuantitatif, maupun kualitatif. Tim IBCWE akan melakukan analisa lebih jauh berdasarkan hasil diagnosa untuk memberikan rekomendasi kepada perusahaan yang kontekstual berdasarkan kondisi perusahaan saat ini, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat disesuaikan dengan kesiapan perusahaan pada masa kini.

Perangkat pelaporan dan analisa ini memiliki 12 (dua belas) indikator, terdiri dari 8 (delapan) indikator esensial yang berfokus pada situasi dan perbaikan internal perusahaan (*inward-looking*), dan 4 (empat) indikator lain yang merupakan indikator pelengkap untuk menganalisa aspek-aspek gender pada ruang eksternal perusahaan (*outward-looking*).

Panduan ini akan menggunakan indikator di atas sebagai rujukan utama yang kemudian diselaraskan dengan regulasi nasional dan standar/kerangka pelaporan internasional.



Ilustrasi 2.1
12 Indikator *Gender Reporting Tools*

2. Standar GRI (GRI Standards)

[Standar GRI](#) adalah salah satu standar internasional yang paling banyak digunakan oleh perusahaan untuk menuliskan laporan keberlanjutan. Standar GRI membantu organisasi untuk mengkomunikasikan bagaimana mengidentifikasi dan mengelola dampak akibat dari kegiatan dan kemitraan bisnisnya terhadap perekonomian, lingkungan hidup dan masyarakat, termasuk pemenuhan hak asasi manusia. Panduan ini merekomendasikan topik-topik standar GRI yang relevan untuk isu kesetaraan gender.

3. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals, SDGs)

Diadopsi negara-negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 2015, SDGs merupakan konsensus pembangunan internasional yang ditujukan untuk mendorong pembangunan berkelanjutan yang harus dicapai pada tahun 2030. Dengan berprinsip “*No One Left behind*”, SDGs terbagi atas empat pilar, yaitu pilar lingkungan hidup, pilar ekonomi, pilar sosial, dan pilar hukum serta tata kelola, dengan total 17 tujuan dan 169 target.

Khusus aspek kesetaraan gender, tujuan SDGs yang paling relevan adalah SDG 5: Kesetaraan Gender. Meskipun demikian, kesetaraan gender juga tercakup dalam SDGs 3: Kehidupan Sehat dan Sejahtera, SDG 4: Pendidikan Berkualitas, dan SDG 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Panduan ini merekomendasikan target dan indikator yang dapat diselaraskan dengan kerangka dan standar pelaporan lain di atas.

Target dan Indikator SDGs internasional dapat diakses melalui: <https://sdgs.un.org/goals>.

Ringkasan target dan indikator SDGs dalam konteks Indonesia dan disepakati oleh Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas) dan Sekretariat SDGs dapat dilihat melalui <https://sdgs.bappenas.go.id/dashboard/>.

Perusahaan juga dapat merujuk Dokumen Analisis Tujuan dan Target SDGs yang sudah dibuat oleh GRI dan United Nations Global Compact (UNGC) untuk bisnis sebagai referensi tambahan yang dapat diunduh secara gratis melalui: <https://www.globalreporting.org/public-policy-partnerships/sustainable-development/integrating-sdgs-into-sustainability-reporting/>

4. Prinsip Pemberdayaan Perempuan (Women Empowerment Principles, WEPs)

Dikembangkan oleh UN Global Compact dan UN WOMEN, [WEPs](#) merupakan prinsip untuk memastikan bisnis berpartisipasi aktif dalam menciptakan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja (*workplace*), pasar (*marketplace*), dan masyarakat (*community*). Prinsip ini didasarkan pada standar ketenagakerjaan dan hak asasi manusia internasional yang mengakui bahwa bisnis memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan⁶.

6 Women’s Empowerment Principles, <https://www.weps.org/about>

-  1. Kepemimpinan perusahaan tingkat tinggi (*High level corporate leadership*)
-  2. Perlakuan adil pada semua perempuan dan laki-laki di tempat kerja tanpa diskriminasi (*Treat all women and men fairly at work without discrimination*)
-  3. Kesehatan, kesejahteraan, dan keselamatan Karyawan (*Employee health, well-Being and safety*)
-  4. Pendidikan dan Pelatihan untuk peningkatan karir (*Education and training for career advancement*)
-  5. Pengembangan perusahaan, rantai pasok, dan praktik pemasaran (*Enterprise development, supply chain and marketing practices*)
-  6. Inisiatif dan advokasi masyarakat (*Community initiatives and advocacy*)
-  7. Pengukuran dan pelaporan (*Measurement and reporting*)

Ilustrasi 2.2
Tujuh Prinsip dalam WEPs

Secara umum, WEPs terdiri dari 7 (tujuh) prinsip yang sejalan dengan *Gender Reporting Guideline* dari IBCWE dan dapat diselaraskan dengan aspek-aspek dalam laporan tahunan dan keberlanjutan.



Bab III

Penyelarasan Regulasi Pelaporan Nasional dan Standar Pelaporan Internasional

Bab III

Penyelarasan Regulasi Pelaporan Nasional dan Standar Pelaporan Internasional

Bagian ini merupakan panduan teknis penyelarasan antara indikator dalam Gender Reporting Guideline dari IBCWE dengan regulasi pelaporan tahunan dan keberlanjutan, serta prinsip/standar/kerangka pelaporan internasional, yang terdiri dari Standar GRI⁷ dan Target/ Indikator SDGs yang relevan untuk setiap indikator.

Beberapa informasi penting untuk menjadi perhatian saat menggunakan panduan ini:

- Aspek-aspek laporan tahunan merujuk pada [Surat Edaran Otoritas Keuangan \(SEOJK\) No. 16 / SEOJK.04/2021 Lampiran 1](#) yang khusus memberikan petunjuk teknis penulisan laporan tahunan.
- Aspek-aspek laporan keberlanjutan merujuk pada aturan yang sama dengan [Lampiran II](#) yang menyediakan petunjuk penulisan laporan keberlanjutan.
- Seluruh kode alfabet dan numerik yang ditampilkan dalam aspek laporan tahunan dan keberlanjutan merupakan kode alfabet dan numerikal yang tertulis dalam aturan tersebut, sehingga pengguna panduan dapat melacak keberadaan setiap aspek tersebut dengan mudah di dalam Surat Edaran tersebut.
- Untuk indikator SDGs, perusahaan dapat *memilih* indikator yang relevan dengan kegiatan yang dilakukannya.
- Data yang ditampilkan dalam laporan keberlanjutan adalah data tiga tahun ke belakang dari tahun berjalan pelaporan.

⁷ Standar GRI yang dijadikan pedoman adalah Standar GRI 2021 (GRI Standards 2021). Selama pengembangan panduan ini, Standar Universal sedang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia sehingga panduan ini masih menggunakan versi Bahasa Inggris.

A. Indikator Gender Reporting Guideline 1: Akuntabilitas kesetaraan gender di tempat kerja untuk kepemimpinan

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
<p>c. Laporan Direksi</p> <p>1) kinerja Emiten atau Perusahaan Publik:</p> <p>a) strategi dan kebijakan strategis Emiten atau Perusahaan Publik;</p> <p>b) peranan Direksi dalam perumusan strategi dan kebijakan strategis Emiten atau Perusahaan Publik;</p> <p>c) proses yang dilakukan Direksi untuk memastikan implementasi strategi Emiten atau Perusahaan Publik;</p> <p>d) perbandingan antara hasil yang dicapai dengan yang ditargetkan Emiten atau Perusahaan Publik; dan</p> <p>e) kendala yang dihadapi Emiten atau Perusahaan Publik.</p>	<p>A1. Penjelasan Strategi Keberlanjutan</p> <p>C.1. Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan</p> <p>D.1. Penjelasan Direksi:</p> <p>a. Kebijakan untuk merespon tantangan dalam pemenuhan strategi keberlanjutan</p> <p>2. Respon Emiten dan Perusahaan Publik terhadap isu-isu Keuangan Berkelanjutan;</p> <p>3. Komitmen pimpinan dalam menerapkan Keuangan Berkelanjutan;</p> <p>4. Pencapaian kinerja, memuat penjelasan singkat mengenai capaian kinerja keberlanjutan;</p> <p>5. Tantangan dalam menerapkan Keuangan Berkelanjutan.</p>	<p>Prinsip 1:</p> <p>Kepemimpinan perusahaan tingkat tinggi</p>	<p>2-22: <i>Statement on sustainable development strategy</i></p> <p>2-23: <i>Policy commitments</i></p> <p>2-24: <i>Embedding policy commitments</i></p> <p>2-25: <i>Processes to remediate negative impacts</i></p> <p>2-27: <i>Compliance with laws and regulations</i></p>	<p>5.1.1: Jumlah kebijakan yang responsif gender mendukung pemberdayaan perempuan.</p>

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
<p>4) visi dan misi Emiten atau Perusahaan Publik serta budaya perusahaan (corporate culture) atau nilai-nilai perusahaan;</p> <p>15) informasi mengenai kode etik Emiten atau Perusahaan Publik meliputi:</p> <p>a) pokok-pokok kode etik;</p> <p>b) bentuk sosialisasi kode etik dan upaya penegakannya;</p> <p>c) pernyataan bahwa kode etik berlaku bagi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan karyawan Emiten atau Perusahaan Publik.</p>	<p>b. Penerapan Keuangan Berkelanjutan, memuat penjelasan:</p> <p>1. Pencapaian kinerja penerapan keberlanjutan;</p> <p>2. Prestasi dan tantangan termasuk peristiwa penting selama periode pelaporan;</p> <p>c. Strategi pencapaian target</p>			

Petunjuk Pelaporan:

Uraikan komitmen Perusahaan dalam isu keberlanjutan yang mencakup poin-poin di atas, seperti:

- Nilai-nilai dan strategi keberlanjutan terkait kesetaraan gender (termasuk komitmen terhadap SDGs), visi-misi perusahaan, dan analisa dampak negatif dan positif terkait isu gender dan bagaimana mengatasinya.
- Kode etik dan kebijakan lain untuk memastikan terwujudnya kesetaraan gender di tempat kerja.
- Pencapaian keberlanjutan, terutama untuk isu kesetaraan gender, diikuti dengan tantangan yang dihadapi dan strategi untuk mengatasi tantangan.
- Regulasi/aturan yang menjadi rujukan perusahaan dalam upaya keberlanjutan dan kesetaraan gender (misal, UU Ketenagakerjaan).

Contoh Narasi:

Sebagai bagian dari pembangunan berkelanjutan, perusahaan menjunjung tinggi kesetaraan dan keberagaman gender dan mengikuti regulasi yang berlaku, yaitu...Perusahaan meyakini keberagaman dan kesetaraan merupakan salah satu modal penting dalam mencapai keberlanjutan. Komitmen ini ditunjukkan dengan penandatanganan komitmen penerapan UN WEPS. Pada tanggal ..., Perusahaan menjadi anggota IBCWE dan telah melakukan kajian

Perusahaan juga telah menerbitkan kebijakan dan implementasi terkait rekrutmen yang tidak memprioritaskan gender tertentu, pengembangan karir karyawan dan segala fasilitas serta benefit karyawan, semuanya sama dan bergantung pada kompetensi dan kinerja masing-masing karyawan. Selain itu, kami juga memberi hak-hak sesuai dengan aturan yang berlaku terhadap perempuan yang sedang haid, hamil/melahirkan, hingga penyediaan ruang menyusui bagi ibu yang memiliki bayi. Dewan Direksi juga menyetujui program regular peningkatan kapasitas internal terkait gender sejak tahun ..., dan program ini disebut sebagai

Dalam operasionalnya, perusahaan menyadari adanya risiko terkait pemasok yang mungkin belum sepenuhnya mengimplementasikan upaya kesetaraan gender di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan juga memperkenalkan program pelatihan kesetaraan gender untuk pemasok *tier 1* pada tahun....

Bila perusahaan ingin melaporkan tentang jenis-jenis kebijakan terkait gender yang dimilikinya, maka perusahaan dapat menambahkan tabel di bawah ini:

Kebijakan	Aspek gender yang diatur	Tanggal Berlaku
1. Anti-Pelecehan Seksual	Pencegahan, pelaporan, dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja	10 Januari 2023
2.....		

B. Indikator Gender Reporting Guideline 2: Komposisi Gender

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
<p>7) struktur organisasi Emiten atau Perusahaan Publik dalam bentuk bagan.</p> <p>12) jumlah karyawan menurut jenis kelamin, jabatan, usia, tingkat pendidikan, dan status ketenagakerjaan (tetap/kontrak) dalam tahun buku.</p> <p>Juga, laporkan komposisi gender untuk</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dewan pengawas syariah, b) Komite audit, c) komite atau fungsi, nominasi dan remunerasi, d) komite lain yang dimiliki, e) Sekretaris perusahaan, f) Unit audit internal. 	<p>C.3. Skala Usaha:</p> <p>b. jumlah karyawan yang dibagi menurut jenis kelamin, jabatan, usia, pendidikan, dan status ketenagakerjaan (tetap/kontrak);</p>	<p>Prinsip 7:</p> <p>Pengukuran dan pelaporan</p>	<p>2-7: <i>Employees.</i></p> <p>401-1: Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan.</p> <p>405-1: Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan.</p>	<p>5.5.2: Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial.</p>

Petunjuk Pelaporan:

- Laporkan struktur organisasi dan proporsi karyawan Anda berdasarkan gender, jabatan, usia, pendidikan, status ketenagakerjaan (tetap/kontrak). Bila memungkinkan, tambahkan pula tingkat retensi karyawan berdasarkan gender.
- Data di atas dapat dibagi berdasarkan wilayah operasional (seperti kantor cabang) atau anak perusahaan, bila perusahaan memilikinya.

Contoh Penyajian Tabel:

- Jumlah karyawan berdasarkan gender

	Komposisi karyawan berdasarkan gender											
	Wilayah Operasi 1.../Anak Perusahaan						Wilayah Operasi 2.../Anak Perusahaan					
	2021		2020		2019		2021		2020		2019	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Laki-laki												
Perempuan												
Total Karyawan												

- Jumlah karyawan berdasarkan jabatan

Tingkat Jabatan	Wilayah Operasional:...../ Anak Perusahaan														
	2021				2020				2019						
	Laki-laki		Perempuan		Total	Laki-laki		Perempuan		Total	Laki-laki		Perempuan		Total
	Jumlah	%	Jumlah	%		Jumlah	%	Jumlah	%		Jumlah	%	Jumlah	%	
Dewan Komisaris (BOC)															
Managemen Eksekutif (Executive Management)															
Manajemen Senior (Senior Management)															
Manajemen Tingkat Menengah (Mid-Level Management)															
Pengawas Supervisory Management															
Staf/Pemula/Tingkat Pertama (Staff/Entry Level/ Rank and File)															
Total Staf (Staff Overall)															

• Jumlah karyawan berdasarkan usia

Usia	Wilayah Operasional:					
	2021				2020	2019
	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	%	Jumlah	%		
≤30 tahun						
30-50 tahun						
>50 tahun						
Total Karyawan						

• Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan

Wilayah Operasional.../ Anak Perusahaan....	2021				2020				2019			
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	%										
≥ SLTA/SMK												
Diploma												
S1												
S2												
S3												
Total Karyawan												

• Jumlah Karyawan berdasarkan status ketenagakerjaan

Tahun.... (Data disampaikan untuk 3 tahun ke belakang)	Wilayah Operasional:..../ Anak Perusahaan....		
Perempuan	Laki-laki	Tidak diungkapkan	Total
Jumlah karyawan (head count/FTE)			
Jumlah karyawan permanen (head count/FTE)			
Jumlah karyawan temporer (head count/FTE)			
Jumlah karyawan berdasarkan umlah jam kerja tanpa jaminan (Non-guaranteed hours employees -head count/FTE)			
Jumlah karyawan purna waktu (full time employees-head count/FTE)			
Jumlah karyawan paruh waktu (part times employees- head count/FTE)			

- Jumlah karyawan yang mengundurkan diri dan tingkat perputaran karyawan berdasarkan gender

Wilayah Operasi:/ Anak Perusahaan	Tahun 2021			Tahun 2020			Tahun 2019		
	Laki- laki	Perempuan	%	Laki-laki	Perempuan	%	Laki- laki	Perempuan	%
Karyawan baru									
Karyawan pensiun									
Karyawan mengundurkan diri/ PHK									
Total									

Petunjuk Penulisan Narasi:

Perusahaan dapat menambahkan tabel atau narasi yang menjelaskan alasan pengunduran diri karyawan, upaya peningkatan jumlah keterwakilan perempuan di tempat kerja, dan strategi rekrutmen untuk meningkatkan jumlah perempuan di berbagai tingkat manajemen dengan keterwakilan perempuan yang masih minim.

C. Indikator Gender Reporting Guideline 3: Kesetaraan Upah Berdasarkan Gender

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
11) uraian mengenai sistem pengendalian internal (internal control) yang diterapkan: a) pengendalian keuangan dan operasional, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan lainnya.	F.20. Upah Minimum Regional Memuat informasi mengenai persentase remunerasi pegawai tetap di tingkat terendah terhadap UMR.	Prinsip 2: Perlakuan adil pada semua perempuan dan laki-laki di tempat kerja tanpa diskriminasi.	202-1: Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional. 405-2: Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki.	8.5.1: Upah rata-rata per jam kerja

Petunjuk Pelaporan:

Uraikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan dan kebijakan remunerasi dengan memperlihatkan perbandingan remunerasi pegawai tetap di tingkat terendah yang sesuai atau tidak berada di bawah UMR dan tidak ada kesenjangan upah antar gender. Jelaskan juga jenis-jenis remunerasi yang diberikan pada karyawan laki-laki dan perempuan.

Bila perlu, jelaskan bagaimana perusahaan memastikan tidak ada kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan untuk posisi dan kualifikasi yang sama.

Contoh Narasi:

- **Kebijakan Remunerasi dan Persentase Remunerasi Karyawan Tetap Terhadap Upah Minimum Regional**

Dalam hal kebijakan remunerasi, perusahaan menerapkan kebijakan yang setara dimana gaji karyawan perempuan dan karyawan laki- laki adalah satu berbanding satu (1:1). Perusahaan juga memastikan tidak adanya kesenjangan upah dengan kepastian bahwa karyawan dengan pekerjaan yang sama mendapatkan upah yang sama.

Manajemen juga melakukan pengawasan atas implemmentasi kebijakan secara berkala, guna memastikan tidak adanya pelanggaran. Pengawasan tersebut dilakukan oleh.....di bawah supervisi..... Perusahaan juga berpegang pada aturan pemerintah terkait Upah Minimum Propinsi (UMP)/ Upah Minimum Regional (UMR), dimana gaji karyawan perusahaan, baik laki-laki dan perempuan, dalam posisi terendah berada diatas UMP/UMR yakni....

- **Remunerasi (dan dukungan finansial dan non-finansial lain) untuk karyawan berdasarkan gender)**

Perusahaan berkomitmen dalam memberikan kewajiban kepada karyawannya berupa remunerasi, fasilitas/tunjangan kesehatan yang mencakup tunjangan cuti melahirkan (misalnya atau bisa disebutkan tunjangan lainnya...). Perusahaan juga memastikan karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan sesuai dengan aturan/regulasi pemerintah. Selain memenuhi kewajiban kepada karyawan, perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan berupa bonus kinerja yang diberikan.....serta insentif (jika ada yang lainnya) sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Kebijakan perusahaan tersebut berlaku sesuai dengan penilaian/ kinerja karyawan yang dinilai berdasarkan penetapan standar untuk seluruh karyawan secara setara tanpa membedakan suku, agama dan jenis kelamin. Untuk senantiasa memastikan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan, perusahaan akan melakukan hal-hal sebagai berikut:....

Untuk melaporkan jenis-jenis remunerasi yang diberikan, perusahaan dapat menambahkan tabel di bawah ini:

Tunjangan	Wilayah Operasional:...../Anak Perusahaan:....			
	Tahun:.... (Data disampaikan untuk 3 tahun ke belakang)			
	Perempuan		Laki-laki	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
BPJS Kesehatan				
Asuransi Kesehatan Swasta				
Cuti Tahunan				
Cuti Melahirkan				
Bonus				
Tunjangan Hari Raya				
Lainnya....				

D. Indikator Gender Reporting Guideline 4: Pengaturan Kerja yang Fleksibel

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
Sudah diatur dalam bagian TJSL (laporan keberlanjutan)	F.21. Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Memuat informasi mengenai jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan bekerja yang aman dan layak yang diberikan kepada semua pekerja	Prinsip 2: Perlakuan adil pada semua perempuan dan laki-laki di tempat kerja tanpa diskriminasi	401-3: Cuti Melahirkan 403-6: Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	8.8.1.(a) Jumlah perusahaan yang menerapkan norma K3

Petunjuk Pelaporan:

Uraikan kebijakan dan praktik perusahaan untuk memberikan ruang dan kesempatan pada laki-laki dan perempuan untuk dapat bekerja sembari tetap dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga yang seimbang. Hal ini dapat dilakukan dalam bentuk pemberian cuti melahirkan atau mendampingi proses kelahiran (untuk perempuan dan laki-laki), program *work-life balance*, dan lainnya.

Contoh Narasi:

- Kebijakan dan strategi pengaturan kerja yang layak/fleksibel**

Perusahaan meyakini bahwa kenyamanan karyawan dalam bekerja akan mendorong pada efektivitas kinerja karyawan. Karena itu, perusahaan menerapkan peraturan kerja yang layak dan fleksibel dimana waktu bekerja maksimal diatur berdasarkan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku dan tidak memberikan beban pekerjaan di luar waktu yang ditentukan. Selain itu, perusahaan juga memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk bekerja dengan waktu yang fleksibel selama memenuhi aturan dasar perusahaan terkait jam kerja minimum, melalui kebijakan....

- Kebijakan dan praktik formal organisasi terkait dukungan terhadap keluarga dan pengasuhan (cuti melahirkan)**

Perusahaan memberikan cuti melahirkan untuk karyawan perempuan yang melahirkan (maternity leave) dengan jangka waktu.....(sebutkan jumlah hari yang diberikan). Selain itu, perusahaan juga memiliki kebijakan cuti melahirkan untuk karyawan laki-laki yang istrinya melahirkan (paternity leave) selama(sebutkan jumlah hari), sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap keterlibatan kedua orangtua dalam pengasuhan anak yang seimbang.

Dalam pemberian maternity dan paternity leave, perusahaan (misalnya, tetap membayar penuh upah karyawan yang mengambil maternity dan paternity leave). Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan untuk bantuan pihak ketiga untuk pengasuhan anak seperti penyediaan jasa day care atau pemberian fasilitas lainnya, seperti....

Untuk melaporkan jumlah karyawan yang mengambil cuti melahirkan dan kembali bekerja setelah cuti, perusahaan dapat menambahkan tabel di bawah ini:

Kategori	Wilayah Operasional:..../Anak Perusahaan.....				
	Tahun.... (Data disampaikan untuk 3 tahun ke belakang)				Total Jumlah Karyawan
	Perempuan		Laki-laki		
	Jumlah	%	Jumlah	%	
Karyawan yang berhak mendapat cuti melahirkan					
Karyawan yang mengambil cuti melahirkan					
Karyawan yang kembali bekerja pada periode pelaporan setelah cuti melahirkan berakhir					
Karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan berakhir, yang masih dipekerjakan 12 bulan setelah kembali bekerja					

Untuk menghitung tingkat karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan (retensi), perusahaan dapat menggunakan rumus ini:

$$\text{Tingkat kembali bekerja} = \frac{\text{Total jumlah karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan}}{\text{Total jumlah karyawan yang dijadwalkan kembali bekerja setelah mengambil cuti melahirkan}} \times 100$$

E. Indikator Gender Reporting Guideline 5: Mencegah & Mengatasi Pelecehan & Diskriminasi Berbasis Gender, Pelecehan Seksual, dan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
12) sistem manajemen risiko yang diterapkan: a) gambaran umum mengenai sistem manajemen risiko Emiten atau Perusahaan Publik; b) jenis risiko dan cara pengelolaannya; c) tinjauan atas efektivitas sistem manajemen risiko	F.21. Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Memuat informasi mengenai jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan bekerja yang aman dan layak yang diberikan kepada semua pekerja	Prinsip 3: Kesehatan, kesejahteraan, dan keselamatan Karyawan	406-1: Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	5.2.2. Proporsi perempuan dewasa dan anak perempuan (umur 15-64 tahun) mengalami kekerasan seksual oleh orang lain selain pasangan dalam 12 bulan terakhir. Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
<p>18) uraian mengenai sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system):</p> <p>a) cara penyampaian laporan pelanggaran</p> <p>b) perlindungan bagi pelapor</p> <p>c) penanganan pengaduan</p> <p>d) pihak yang mengelola pengaduan</p> <p>e) hasil dari penanganan pengaduan:</p> <p>(1) jumlah pengaduan yang masuk dan diproses dalam tahun buku; dan</p> <p>(2) tindak lanjut pengaduan.</p> <p>Dalam hal Emiten atau Perusahaan Publik tidak memiliki sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system), maka diungkapkan mengenai hal tersebut.</p>				5.2.2(a): Persentase korban kekerasan terhadap perempuan yang mendapat layanan komprehensif

Petunjuk Pelaporan:

Uraikan tentang kebijakan perusahaan terkait penyampaian laporan/pengaduan untuk insiden diskriminasi atau pelecehan, proses penanganan, pihak yang mengelola, dan hasil penanganan pengaduan tersebut serta perlindungan bagi pelapor. Bila memungkinkan, tuliskan pula dukungan perusahaan bagi karyawan, masyarakat dan pemangku kepentingan yang mengalami pelecehan seksual dan diskriminasi, atau korban kekerasan rumah tangga.

Contoh Narasi:

- Kebijakan Perusahaan terkait pelaporan dan pengaduan**

Manajemen Perusahaan telah membuat sejumlah kebijakan yang memuat tentang penerapan sanksi bagi tindakan.....Selain itu, Perusahaan juga melakukan tindakan-tindakan pencegahan berupa sosialisasi terkait isu.... agar semua pihak paham terhadap batasan- batasan akan..... Sosialisasi tersebut dilakukan diseluruh level manajemen yang mencakup seluruh wilayah operasional.

Dalam hal terjadinya tindakan.....,Perusahaan telah memiliki kebijakan serta mekanisme pengaduan bagi karyawan, masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya yang mendapatkan perlakuan berupa pelecehan seksual, diskriminasi di tempat kerja ataupun dalam lingkup pekerjaan diluar tempat bekerja, tidak terkecuali di lingkungan sekitar operasional perusahaan. Perusahaan juga memiliki kebijakan dan mekanisme pengaduan bagi karyawan yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga.

Seluruh pengaduan/pelaporan tersebut difasilitasi melalui *whistleblowing system*. Pengaduan dapat disampaikan secara tertulis melalui surel.....atau sambungan pengaduan telepon dengan nomor.... atau nomor percakapan email/Whatsapp dengan alamat/nomor.....

Semua pengaduan akan ditindaklanjuti oleh..... (misalnya, konsultan internal) yang bekerja secara independen dan melakukan verifikasi atau keluhan yang diterima. Dalam hal penyampaian pelaporan, Perusahaan menjamin kerahasiaan pelapor..... dan memberikan dukungan/pendampingan bagi korban berupa....

Untuk melaporkan jumlah kasus pengaduan, penanganan, dan penyelesaiannya, perusahaan dapat menambahkan tabel di bawah ini:

Tahun 2021			Tahun 2020	Tahun 2019
Jenis Pengaduan/ Insiden Diskriminasi	Jumlah Kasus	Status Penyelesaian Kasus/ Hasil
1...				
2...				
3...				

F. Indikator Gender Reporting Guideline 6: Rekrutmen, Seleksi, dan Promosi

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women’s Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
4) Nominasi dan remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris: a) prosedur nominasi, meliputi uraian singkat mengenai kebijakan dan proses nominasi anggota Direksi dan/ atau anggota Dewan Komisaris; b) prosedur dan pelaksanaan remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris, antara lain: (1) prosedur penetapan remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris.	F.18. Kesetaraan Kesempatan Bekerja Memuat informasi mengenai kebijakan Emiten dan Perusahaan Publik untuk memastikan adanya kesetaraan kesempatan bekerja antar jenis kelamin.	Prinsip 2: Perlakuan adil pada semua perempuan dan laki-laki di tempat kerja tanpa diskriminasi	2-19: <i>Remuneration policies</i> 2-20: <i>Process to determine policies</i>	5.5.2: Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial. 8.5.2* Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur.

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
g. Tata Kelola Emiten atau Perusahaan Publik, terutama e) penilaian kinerja Direksi dan Dewan Komisaris serta masing-masing anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris.				

Petunjuk Pelaporan:

Uraikan tentang bagaimana proses pemilihan dan remunerasi anggota direksi, dewan komisaris, atau dewan tata kelola tertinggi yang mempertimbangkan keterwakilan perempuan, serta didukung oleh penilaian kinerja yang adil dan setara untuk memberi kesempatan untuk meningkatkan keterwakilan perempuan.

Contoh Narasi:

- **Keterwakilan Perempuan dalam Dewan Direksi dan Komisaris, dan Penentuan Remunerasi yang Adil**

Perusahaan juga memastikan bahwa komposisi dari Dewan Direksi dan Komisaris tidak didominasi oleh satu gender tertentu. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan keterwakilan perempuan melalui upaya....sehingga tercapai proporsi keterwakilan perempuan sebesar....pada tahun....

Dalam remunerasi, perusahaan memberikan remunerasi yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam Dewan Direksi dan Komisaris berdasarkan kriteria kinerja atau kualifikasi yang terdiri dari.....

Untuk melaporkan proporsi gender Dewan Direksi/ Komisaris, perusahaan dapat menambahkan tabel ini:

Jabatan	Tahun 2021				Total	Tahun 2020 ...	Tahun 2019 ...
	Perempuan		Laki- laki				
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase			
Dewan Komisaris							
Dewan Direksi							

G. Indikator Gender Reporting Guideline 7: Pengembangan Profesional, Pendampingan, dan Sponsor

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
d) pelatihan dan/ atau peningkatan kompetensi anggota Direksi (juga Dewan Komisaris).	F.22. Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Memuat informasi mengenai kegiatan pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai.	Prinsip 4: Pendidikan dan Pelatihan untuk peningkatan karir	404-1: Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan 404-2: Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	4.3.1* Tingkat partisipasi remaja dan dewasa dalam pendidikan dan pelatihan formal dan non formal dalam 12 bulan terakhir, menurut jenis kelamin

Petunjuk Pelaporan:

- Sampaikan informasi mengenai rata-rata jam pelatihan yang telah dilakukan karyawan perusahaan selama periode pelaporan, berdasarkan jenis kelamin dan level manajemen. Perusahaan turut mengungkapkan pelatihan untuk Direksi dan Komisaris, selain karyawan di tingkat manajemen lain.
- Jelaskan pula bagaimana perusahaan memiliki program pelatihan untuk mempersiapkan peralihan karir karyawan (misalnya, untuk karyawan yang akan pensiun).

Contoh Narasi:

• Program Pelatihan untuk Karyawan

Selama tahun....., perusahaan telah menjalankan program peningkatan kompetensi berupa sertifikasi, seminar, lokakarya, dan pelatihan kepada pekerja. Realisasi dana pengembangan SDM yang dikeluarkan untuk tahun berjalan mencapai Rp.... miliar. Pada tahun ini tercatat partisipasi karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan kemampuan adalah sebanyak.... karyawan dengan rata-rata jam pelatihan adalah... jam per karyawan.

Untuk melaporkan jumlah rata-rata jam pelatihan untuk karyawan di setiap tingkatan manajemen, perusahaan dapat menambahkan tabel ini.

Jabatan/ Kategori	Wilayah Operasi:....												
	2021						2020						2019
	Pelatihan Karyawan												
	Laki-laki		Perempuan		Total Jam Pelatihan	Rata-rata Jam Pelatihan (per kategori)	Laki-laki		Perempuan		Total Jam Pelatihan	Rata-rata Jam Pelatihan (per kategori)
Jumlah Jam Pelatihan	%	Jumlah Jam Pelatihan	%	Jumlah Jam Pelatihan			%	Jumlah Jam Pelatihan	%			
Direktur													
General Manajer													
Senior Manajer													
Manajer													
Staff dan Non-Staff													

Perusahaan juga dapat menambahkan rata-rata jam pelatihan untuk karyawan perempuan dan laki-laki.

Cara menghitung rata-rata jam pelatihan untuk karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilakukan dengan rumus berikut ini:

$$\text{Rata-rata jam pelatihan bagi Karyawan Perempuan} = \frac{\text{Jumlah total jam pelatihan yang diberikan kepada karyawan perempuan}}{\text{Jumlah total karyawan perempuan}}$$

$$\text{Rata-rata jam pelatihan bagi Karyawan Laki-laki} = \frac{\text{Jumlah total jam pelatihan yang diberikan kepada karyawan laki-laki}}{\text{Jumlah total karyawan laki-laki}}$$

Cara menghitung rata-rata jam pelatihan untuk karyawan berdasarkan kategori dapat dilakukan dengan rumus berikut ini:

$$\text{Rata-rata jam pelatihan per kategori karyawan} = \frac{\text{Jumlah total jam pelatihan yang diberikan kepada setiap kategori karyawan}}{\text{Jumlah total karyawan dalam kategori tersebut}}$$

- Program Pelatihan untuk Peralihan Karir Karyawan**

Perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan yang akan memasuki usia pensiun ataupun mendapatkan pemutusan hubungan kerja, untuk diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing serta dijamin hak-haknya sesuai dengan regulasi yang berlaku. Pelatihan yang diberikan meliputi...

H. Indikator Gender Reporting Guideline 8: Tempat Kerja Yang Aman dan Inklusif

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
Sudah diatur dalam TJSJ/ Laporan Keberlanjutan	F.21. Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Memuat informasi mengenai jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan bekerja yang aman dan layak yang diberikan kepada semua pekerja	Prinsip 3: Kesehatan, kesejahteraan, dan keselamatan Karyawan	403-1 s.d 403-10: Keselamatan dan kesehatan kerja (dapat dipilih yang relevan)	3.6 Pada tahun 2020, mengurangi hingga setengah jumlah kematian global dan cedera dari kecelakaan lalu lintas. 3.9 Pada tahun 2030, secara signifikan mengurangi jumlah kematian dan kesakitan akibat bahan kimia berbahaya, serta polusi dan kontaminasi udara, air, dan tanah. 8.8 Melindungi hak-hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, dan mereka yang bekerja dalam pekerjaan berbahaya. 8.8.1.(a): Jumlah perusahaan yang menerapkan norma K3

Petunjuk Pelaporan:

- Sampaikan kebijakan perusahaan yang diberikan Perusahaan terkait jaminan kesehatan dan keselamatan karyawan tanpa memandang gender.
- Jelaskan pula bagaimana kebijakan tersebut dalam menangani kebutuhan kesehatan karyawan yang berbeda dari laki-laki dan perempuan.
- Uraikan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi terhadap karyawan laki-laki dan perempuan.

Contoh Narasi:

- **Kebijakan perusahaan terkait jaminan kesehatan dan keselamatan kerja**

Guna menjaga kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, perusahaan memiliki sejumlah kebijakan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan di seluruh wilayah operasi perusahaan (jelaskan jika ada kebijakan tambahan keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja yang misalnya bukan karyawan namun berada dalam lingkungan perusahaan, pemasok, dll). Kebijakan perusahaan terkait hal tersebut terdiri dari:

1.
2. ...
3.

Terkait kebijakan-kebijakan tersebut, perusahaan memastikan agar hal tersebut dipahami oleh seluruh karyawan. Upaya tersebut dilakukan perusahaan melalui sosialisasi dan pelatihan yang dilakukan di seluruh tingkatan manajemen tanpa membedakan gender.

- **Jaminan/ fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja**

Perusahaan memiliki nol toleransi (zero tolerance) terhadap kecelakaan kerja baik di lingkungan perusahaan maupun terkait dengan (misalnya) karyawan yang sedang berada di luar lingkungan perusahaan.

Untuk itu, perusahaan memastikan setiap karyawan yang berada dalam lingkungan perusahaan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku yang ditetapkan departemen terkait (misalnya, departemen K3) dan memastikan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Untuk karyawan yang bekerja di luar lingkungan perusahaan, perusahaan juga memastikan agar karyawan diberikan fasilitas kendaraan perusahaan atau transportasi publik (misalnya, taksi yang kinerjanya terjamin).

Perusahaan juga memiliki fasilitas kesehatan...(misalnya, fasilitas kesehatan yang dimiliki perusahaan dan bagaimana hal tersebut bisa diakses seluruh karyawan tanpa memandang gender).

Guna memastikan hal-hal tersebut, perusahaan juga telah melakukan pelatihan berupa.....(bisa disebutkan jenis-jenis pelatihan atau upaya lain yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terkait keselamatan dan kecelakaan kerja)

Untuk melaporkan jumlah kecelakaan kerja, perusahaan dapat menambahkan tabel ini.

Tahun... Kategori Kecelakaan	Wilayah Operasi									
	Kantor...					Pabrik...				
	Laki-laki		Perempuan		Total Kasus	Laki-laki		Perempuan		Total Kasus
	Jumlah	%	Jumlah	%		Jumlah	%	Jumlah	%	
Ringan (<i>Minor Injury</i>)										
Berat (<i>Major Injury</i>)										
Fatalitas										

Berikan penjelasan jenis-jenis kecelakaan yang termasuk dalam kategori ringan dan berat dalam bentuk narasi.

I. Indikator Gender Reporting Guideline 9: Praktik Pengadaan yang Berkeadilan

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
Sudah diatur dalam TJSL/Laporan Keberlanjutan	<p>B.1. Aspek Ekonomi:</p> <p>e. Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan.</p> <p>Pelibatan pihak lokal dapat meliputi jumlah pemasok lokal - dan/ atau jumlah tenaga kerja lokal di wilayah perusahaan beroperasi.</p>	Prinsip 5: Pengembangan perusahaan, rantai pasok, dan praktik pemasaran	<p>2-8: <i>Workers who are not employees</i></p> <p>Catatan: data terpilah pekerja yg timbul karena relasi bisnis (lapangan pekerjaan yang dihasilkan).</p> <p>204-1: Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal.</p> <p>Catatan: data pemasok dipilah berdasarkan gender dari pemilik usaha yang menjadi supplier dan ukuran bisnisnya (UMKM).</p>	<p>9.3. Meningkatkan akses industri dan perusahaan skala kecil, khususnya di negara berkembang, terhadap jasa keuangan, termasuk kredit terjangkau, dan mengintegrasikan ke dalam rantai nilai dan pasar.</p> <p>9.3.1* Proporsi nilai tambah industri kecil terhadap total nilai tambah sektor industri</p>

Petunjuk Pelaporan:

Ungkapkan informasi apakah perusahaan memiliki kebijakan atau komitmen terkait pengadaan (misalnya, komitmen untuk menargetkan bisnis UMKM milik perempuan). Selain itu, jelaskan kriteria lain apa yang digunakan perusahaan untuk memilih pemasok (misal, pemasok yang memenuhi aturan UMR untuk karyawannya, dll).

Contoh Narasi:

- Kebijakan pelibatan pemasok UMKM yang dimiliki oleh perempuan**

Perusahaan mendorong pelibatan UMKM yang dimiliki oleh perempuan sebagai pemasok (*supplier*). Hal ini dilakukan guna meningkatkan kemandirian ekonomi perempuan di sekitar wilayah operasional perusahaan, yaitu....Pada tahun..., perusahaan telah bermitra dengan sejumlah...UMKM yang dipimpin perempuan pengusaha yang telah menjadi pemasok perusahaan.

Selain itu perusahaan juga membuat pakta integritas kepada para vendor yang akan menjadi mitra perusahaan. Pakta integritas ini salah satunya memuat poin untuk dilarang memperkerjakan pekerja anak/ dibawah umur dan mempraktekan proses pengupahan yang adil sesuai regulasi yang berlaku guna memastikan hak itu berjalan dengan baik, perusahaan secara berkala melakukan audit acak terhadap pemasok-pemasok yang sudah menjalin kerjasama.

Untuk melaporkan proporsi pemasok UMKM yang dipimpin perempuan, perusahaan dapat menambahkan tabel ini.

Tahun 2021			Tahun 2020	Tahun 2019
Jumlah Mitra Pemasok UMKM Lokal yang dipimpin perempuan	Lokasi Pemasok	Total Pemasok Keseluruhan

J. Indikator Gender Reporting Guideline 10: Pemasaran Responsif Gender

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
12) aspek pemasaran atas barang dan/ atau jasa Emiten atau Perusahaan Publik, paling sedikit mengenai strategi pemasaran dan pangsa pasar	F.28. Dampak Produk/ Jasa Memuat informasi mengenai dampak positif dan dampak negatif yang ditimbulkan dari produk dan/atau jasa....dan proses distribusi, serta mitigasi yang dilakukan untuk menanggulangi dampak negatif.	Prinsip 5: Pengembangan perusahaan, rantai pasok, dan praktik pemasaran	417-3 : Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran	12.8 Pada tahun 2030, menjamin bahwa masyarakat di mana pun memiliki informasi yang relevan dan kesadaran terhadap pembangunan berkelanjutan dan gaya hidup yang selaras dengan alam.

Petunjuk Pelaporan:

- Uraikan bagaimana kebijakan dan upaya perusahaan atas pemasaran dapat melakukan pengawasan yang efektif terhadap setiap materi komunikasi pemasaran yang tidak mereproduksi stereotip gender.
- Bila diperlukan dan ada, berikan jumlah insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran (dalam bentuk surat teguran atau denda) yang dilakukan oleh perusahaan.

Contoh Narasi:

- **Kebijakan dan upaya perusahaan memastikan praktik pemasaran yang responsif gender**

Menyadari bahwa praktik pemasaran yang responsif gender menjadi elemen penting dalam setiap tahapan praktik- praktik pemasaran khususnya dalam materi komunikasi publik baik eksternal maupun internal. Untuk itu perusahaan memastikan bahwa setiap tahapan dalam praktik pemasaran memiliki mekanisme pengawasan dalam bentuk...(misalnya, keberadaan bagian khusus dalam tim marketing yang melakukan konsultasi material yang responsif gender, melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan representasi seimbang antara karyawan laki- laki dan perempuan khususnya di bagian pemasaran untuk memberikan pandangan terkait materi pemasaran). Selain itu, perusahaan juga melakukan konsultasi dan evaluasi....(misalnya dengan konsultan gender) yang memberikan pengayaan dan pemahaman tentang pemasaran responsif gender. Pemahaman mengenai hal ini tidak hanya dikuatkan/ di internalisasi dalam lingkungan perusahaan saja, melainkan juga secara eksternal disampaikan kepada pihak pemasok agar memiliki pemahaman yang selaras dengan upaya- upaya yang sedang (atau sudah) dilakukan perusahaan.

Untuk melaporkan insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran, perusahaan dapat menambahkan tabel ini.

Tahun 2021			Tahun 2020	Tahun 2019
Insiden Ketidakpatuhan	Status Penyelesaian/ Hasil	Upaya Perbaikan yang Dilakukan
1...				
2...				
3...				

K. Indikator Gender Reporting Guideline 11: Desain dan Pengembangan Produk yang Responsif Gender

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
<p>f. Analisis dan Pembahasan Manajemen memuat...:</p> <p>1) tinjauan operasi per segmen usaha sesuai dengan jenis industri Emiten atau Perusahaan Publik, paling sedikit mengenai:</p> <p>a) produksi, yang meliputi proses, kapasitas, dan perkembangannya...</p>	F.26. Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan	Prinsip 5: Pengembangan perusahaan, rantai pasok, dan praktik pemasaran	N/A	<p>5.b. Meningkatkan penggunaan teknologi yang memungkinkan, khususnya teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan pemberdayaan perempuan.</p> <p>5.c.1* Ketersediaan sistem untuk melacak dan membuat alokasi umum untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan</p> <p>12.8. Pada tahun 2030, menjamin bahwa masyarakat di mana pun memiliki informasi yang relevan dan kesadaran terhadap pembangunan berkelanjutan dan gaya hidup yang selaras dengan alam.</p>

Petunjuk Pelaporan:

Uraikan aktivitas perusahaan dalam memastikan produk, jasa, atau komunikasi pemasarannya mengangkat isu kesetaraan gender.

Contoh Narasi

Sebagai perusahaan popok bayi, Perusahaan menyadari kesempatan untuk melibatkan laki-laki dalam peran pengasuhan anak untuk meringankan beban ibu yang bekerja selama masa pandemi COVID yang menyebabkan banyak perempuan harus bekerja dari rumah. Perusahaan bekerjasama dengan ...menyelenggarakan studi pasar untuk melihat potensi dan kemungkinan keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak, khususnya mengganti popok. Dari ...FGD yang melibatkan sejumlah....ayah yang diwawancara, kami menemukan ...

Berdasarkan temuan pasar di atas, mulai Desember 2021, kami meluncurkan popok kemasan baru ...atau kegiatan promosi marketing yang melibatkan ayah sebagai model.

L. Indikator Gender Reporting Guideline 12: Perempuan dalam Komunitas

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
Sudah diatur dalam TJSL/Laporan Keberlanjutan	F.25. Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL)	Prinsip 6: Inisiatif dan advokasi masyarakat	413-1: Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan, termasuk penilaian dampak sosial, termasuk penilaian dampak gender, berdasarkan proses partisipatif;	<p>1.2.2 Persentase laki-laki, perempuan dan anak-anak dari semua usia, yang hidup dalam kemiskinan dalam berbagai dimensi, sesuai dengan definisi nasional.</p> <p>5.a Melakukan reformasi untuk memberi hak yang sama kepada perempuan terhadap sumber daya ekonomi, serta akses terhadap kepemilikan dan kontrol atas tanah dan bentuk kepemilikan lain, jasa keuangan, warisan dan sumber daya alam, sesuai dengan hukum nasional.</p>

Laporan Tahunan	Laporan Keberlanjutan	Women's Empowerment Principles (WEPs)	Standar GRI 2021	Indikator SDGs Tujuan 3, 4, 5, 8 (untuk Laporan Keberlanjutan)
			413-2: Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	<p>8.3 Menggalakkan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan.</p> <p>8.5 Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang difabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.</p>

Petunjuk Pelaporan:

- Sampaikan kebijakan Perusahaan terkait penilaian dampak hak asasi manusia dan sosial terhadap masyarakat, khususnya dalam menangani hak perempuan dan anak.
- Uraikan apakah perusahaan melakukan analisa gender atau analisa dampak sosial dalam mempersiapkan program TJSL ataupun program bisnisnya.
- Uraikan bagaimana kebijakan- kebijakan tersebut dibuat atas dasar kebutuhan pengembangan masyarakat yang berorientasi pada kesetaraan gender.

Contoh Narasi:

Terkait dengan komitmen perusahaan dalam hal pelaksanaan program TJSL, pada tahun.....perusahaan telah telah melakukan pemetaan sosial guna mengetahui kondisi sosial masyarakat setempat dan dampak dari operasional Perusahaan. Pemetaan sosial ini juga mengidentifikasi masalah-masalah yang ada, termasuk permasalahan terkait perempuan dan anak perempuan, untuk kemudian dirancang program yang tepat guna menanganinya. Dari proses tersebut, teridentifikasi bahwa terdapat sejumlah permasalahan terkait perempuan dan anak perempuan, berupa:

- 1....
- 2....
- 3... (dan seterusnya).

Atas dasar temuan dari identifikasi tersebut, maka perusahaan melakukan program tindak lanjut berupa:

- 1.....
- 2....
- 3....(dan seterusnya).

Selama melaksanakan program-program tersebut, perusahaan melibatkan...(misalnya departemen terkait dengan pemangku kepentingan). Perusahaan juga menyelaraskan program dengan kebutuhan dan kemampuan Perusahaan serta kebutuhan masyarakat yang kemudian disesuaikan dengan program Pemerintah. Tahapan pelaksanaan program antara lain:

1.
2.
3.

Setelah dilakukan selama...tahun, program- program tersebut telah memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan. Sebanyak.....orang telah menerima manfaat dari program-program tersebut yang sebagian besar (misalnya) terdiri dari perempuan dan anak- anak.

Untuk melaporkan data-data penerima manfaat dari masyarakat lokal, perusahaan dapat menambahkan tabel ini.

Tahun: 2021		Jumlah Penerima Manfaat					Target Penerima Manfaat	Lokasi	Capaian Kegiatan	Tahun 2020	Tahun 2019
No	Program	Laki-laki		Perempuan		Total			
		Jumlah	%	Jumlah	%				
1	Pemberdayaan Perempuan Berbisnis bersama KPD Jawa Tengah	0		300	100	300	Ibu-ibu Kepala Rumah Tangga	Prov. Jawa Tengah: Kab. Boyolali, Kulon Progo, dan Kota Magelang	50% pebisnis perempuan baru Pendapatan bertambah IDR 500.000-4.000.000/ tahun.
2										
3										

Catatan:

Dalam menggunakan GRI Standards, perusahaan diharapkan untuk menuliskan narasi pendamping setiap aspek/indikator yang dibahas dalam laporan dengan memanfaatkan GRI 3-3: *Management of Material Topics*. Standar ini berfungsi untuk menjelaskan dampak aktual dan potensial yang muncul dalam perusahaan dan terkait dengan isu tersebut, komitmen kebijakan perusahaan, aksi perusahaan untuk meminimalisir dampak, target dan indikator perbaikan ke depan, dan upaya perusahaan melibatkan pemangku kepentingan dalam upaya menangani isu tersebut. Informasi dan struktur lengkap dapat dilihat langsung dalam Standar GRI 3-3.

● Glosarium

- **Dewan Direksi dan Komisaris (Board):** mengacu pada dewan non-eksekutif. Anggota dewan tidak terlibat dalam menjalankan bisnis sehari-hari. Ini benar-benar dewan non-eksekutif atau pengawas yang memiliki peran lebih strategis di perusahaan. (IBCWE- terjemahan bebas)
- **Managemen Eksekutif:** Bertanggung jawab untuk mengendalikan dan mengawasi seluruh organisasi. Mamajemen Eksekutif mengembangkan tujuan, rencana strategis, kebijakan dan memutuskan arah bisnis. Manajer puncak bertanggung jawab kepada pemegang saham dan masyarakat umum. CEO dan posisi C-suite lainnya termasuk dalam level ini. (IBCWE- terjemahan bebas)
- **Gender:** Sebuah konstruksi sosial dan budaya, yang membedakan perbedaan atribut laki-laki dan perempuan, anak perempuan dan anak laki-laki, dan karenanya mengacu pada peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan. Peran berbasis gender dan atribut lainnya, oleh karena itu, berubah dari waktu ke waktu dan bervariasi dengan konteks budaya yang berbeda. Konsep gender termasuk harapan yang dimiliki tentang karakteristik, bakat, dan kemungkinan perilaku baik perempuan maupun laki-laki (feminitas dan maskulinitas). Konsep ini berguna dalam menganalisis seberapa umum praktik bersama melegitimasi perbedaan antara jenis kelamin (terjemahan bebas)
- **Indikator gender:** Kriteria yang digunakan untuk menilai perubahan terkait gender dalam suatu kondisi dan untuk mengukur kemajuan dari waktu ke waktu menuju kesetaraan gender. Indikator yang digunakan dapat berupa kuantitatif (data, fakta, angka) dan kualitatif (pendapat, perasaan, persepsi, pengalaman).
- **Manajemen Tingkat Menengah:** Tingkat manajemen menengah yang berada di bawah manajemen senior dan bertanggung jawab atas manajemen pengawasan yang memimpin tim. Mereka secara tidak langsung bertanggung jawab atas kinerja dan produktivitas staf pengawas. (IBCWE- terjemahan bebas)
- **Manajemen Pengawas:** Bertindak sebagai penyelia dan biasanya diawasi oleh manajer tingkat menengah dan senior. Mereka mengawasi pekerjaan karyawan non-manajemen pada proyek yang sedang berjalan. Mereka dapat berfungsi *contact person* langsung klien (IBCWE- terjemahan bebas)
- **Lensa gender (gender lens):** Sebuah “lensa gender” berarti bekerja untuk membuat gender terlihat dalam fenomena sosial; menanyakan apakah, bagaimana, dan mengapa proses, standar, dan peluang sosial berbeda secara sistematis untuk perempuan dan laki-laki. Ini juga berarti mengakui bahwa ketidaksetaraan gender terjalin erat dengan sistem ketidaksetaraan lainnya. (*The Rowman & Littlefield Publishing Group*)
- **Kesetaraan gender:** Konsep bahwa perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki memiliki kondisi yang sama, perlakuan dan kesempatan untuk mewujudkan potensi penuh mereka, hak asasi manusia dan martabat, dan untuk berkontribusi pada (dan mendapat manfaat dari) ekonomi, sosial, budaya dan perkembangan politik. Kesetaraan gender adalah, dengan kata lain merupakan penilaian yang sama oleh masyarakat terhadap persamaan dan perbedaan laki-laki dan perempuan, dan peran yang mereka jalankan. Hal ini didasarkan pada perempuan dan laki-laki menjadi mitra penuh di rumah, komunitas dan masyarakat. Kesetaraan tidak berarti bahwa perempuan dan laki-laki akan menjadi sama tapi bahwa hak perempuan dan laki-laki, tanggung jawab dan peluang tidak akan bergantung pada apakah mereka terlahir sebagai laki-laki atau perempuan (terjemahan bebas)
- **Manajemen Senior:** Eksekutif tingkat tinggi yang secara aktif berpartisipasi dalam pengawasan harian, perencanaan dan proses administrasi yang diperlukan oleh bisnis untuk membantu memenuhi tujuan (IBCWE- terjemahan bebas)

● Referensi

- ESG Today (2021). “Nasdaq Receives SEC Approval for Board Diversity Disclosure Proposal”. <https://www.esgtoday.com/nasdaq-receives-sec-approval-for-board-diversity-disclosure-proposal/>
- ESG Today (2021). “Singapore Exchange Announces Mandatory Climate and Diversity Disclosures”. <https://www.esgtoday.com/singapore-exchange-announces-mandatory-climate-and-diversity-disclosures/>
- Forbes (2021). “France Unanimously Votes Gender Quotas For Executive Leadership”. <https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2021/05/15/france-unanimously-votes-gender-quotas-for-executive-leadership/?sh=4dd2f0162b8e>
- GRI. 2021. *GRI Standards 2021*. <https://www.globalreporting.org/standards/download-the-standards/>
- Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) (2020). Focus Group Discussion: “Melacak Kesetaraan Gender di Tempat Kerja”. <https://www.ibcwe.id/event/dets/44>
- Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE). “Level of Responsibility”
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) (2020). “Metadata Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/ Sustainable Development Goals (SDGs) Indonesia”. <https://sdgs.bappenas.go.id/wp-content/uploads/2020/10/Metadata-Pilar-Sosial-Edisi-II.pdf>
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Nasional (BAPPENAS) (2021). Indonesia’s Voluntary National Review (VNR). “Sustainable and Resilient Recovery from the COVID-19 Pandemic for the Achievement of 2030 Agenda”. <https://sdgs.bappenas.go.id/laporan-voluntary-national-review-vnr-indonesia-2021/>
- Norway and the EU (2017). “Sharing Norway’s experience with gender quotas for boards”. <https://www.norway.no/en/missions/eu/about-the-mission/news-events-statements/news2/sharing-norways-experience-with-gender-quotas-for-boards/>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (2017). “Salinan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51 / POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik”. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Pages/POJK-Penerapan-Keuangan-Berkelanjutan-bagi-Lembaga-Jasa-Kuangan,-Emiten,-dan-Perusahaan-Publik.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (2021). Salinan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 16 /SEOJK.04/2021 Tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. <https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Pages/Bentuk-dan-Isi-Laporan-Tahunan--Emiten-atau-Perusahaan-Publik.aspx>
- United Nations (UN). “Achieve gender equality and empower all women and girls”. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>

- UNICEF dan UN WOMEN (April 2020). “Mempromosikan Peran Gender yang Positif dalam Pemasaran dan Periklanan Dalam konteks COVID-19: Pertimbangan Utama untuk Bisnis”. <https://www.unicef.org/indonesia/id/laporan/mempromosikan-peran-gender-yang-positif-dalam-pemasaran-dan-periklanan>
- UNICEF Regional Office for South Asia (November 2017). “Gender Equality”. Glossary of Terms and Concepts. <https://www.unicef.org/rosa/reports/gender-equality>
- *Women Empowerment Principles (WEPs). About the WEPs Gender Gap Analysis Tool.* <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan menghubungi:

IBCWE:

Nizma Fadila
Research Manager
nfadila@ibcwe.id

Zelda Lupsita
Program Manager
zlupsita@ibcwe.id

IBCWE

Jl. HR Rasuna Said. Kav B-9
Jakarta 12910 – Indonesia
info@ibcwe.id
www.ibcwe.id

Global Reporting Initiative:

Hendri Yulius Wijaya
Country Program Manager
yulius@globalreporting.org

Lany Harijanti
Regional Program Manager ASEAN
harijanti@globalreporting.org

GRI

Barbara Strozziiaan 336 1083
HN Amsterdam
The Netherlands
www.globalreporting.org

Didukung oleh:



INVESTING IN WOMEN
SMART ECONOMICS
AN INITIATIVE OF THE AUSTRALIAN GOVERNMENT

GRI dan IBCWE mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Australia atas dukungannya untuk publikasi ini melalui pendanaan oleh Departemen Luar Negeri dan Perdagangan. Pandangan dalam publikasi ini semata-mata milik penulis dan tidak mencerminkan pandangan dari Pemerintah Australia.

Tentang IBCWE

Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) merupakan sebuah koalisi dari sejumlah perusahaan yang berkomitmen untuk mendorong pemberdayaan ekonomi perempuan dan kesetaraan gender. Misi kami adalah mendukung kalangan bisnis agar berperan secara optimal dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi perempuan dan kesetaraan gender. Kunjungi www.ibcwe.id untuk informasi lebih lanjut.

Tentang GRI

GRI (Global Reporting Initiative) adalah organisasi internasional independen yang membantu bisnis dan organisasi lain untuk bertanggung jawab atas dampaknya, dengan menyediakan bahasa global untuk mengkomunikasikan dampak tersebut. GRI memiliki standar yang paling banyak digunakan di dunia untuk pelaporan keberlanjutan – Standar GRI.

Kunjungi www.globalreporting.org untuk informasi lebih lanjut.



© 2022

