

YAYASAN PLAN
INTERNATIONAL
INDONESIA

Affiliated with:



ASOSIASI
PENGUSAHA
INDONESIA

ASESMEN MANDIRI

Berdasarkan

Parameter Penerapan Kesetaraan Gender

Self Assesment Based on Gender Equality Applications Parameters



Daftar Isi

Kata Pengantar	2
Panduan Asesmen Mandiri Penerapan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja	3
Asesmen Mandiri Berdasarkan Parameter Penerapan Kesetaraan Gender	4
1. Kebijakan	4
2. Rekrutmen	5
3. Pelatihan	6
4. Pengembangan Karir	6
5. Perlindungan Reproduksi	8
6. Perlindungan dari kemungkinan pelecehan seksual	10
7. Kelembagaan yang menangani penerapan kesetaraan gender di tempat kerja	11
8. Edukasi tentang kesetaraan gender	11
Catatan - catatan	12



Kata Pengantar

Diseminasi Panduan (Tools) Asesmen Mandiri Penerapan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja yang dilakukan bersama oleh DPN APINDO dan Yayasan Plan Internasional Indonesia (YPII) menunjukkan keseriusan DPN APINDO yang mewakili dunia usaha, dalam menegakkan prinsip-prinsip kesetaraan dan non diskriminasi di dunia kerja, utamanya terkait norma-norma yang tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya klaster Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya penerapan prinsip kesetaraan dan non diskriminatif di tempat kerja di Indonesia bukan hal yang baru. Pengusaha selalu berpijak kepada semangat penghargaan yang sama kepada pekerja (baik laki-laki maupun perempuan). Penghargaan ini mengacu kepada profesionalisme dan produktivitas di tempat kerja. Namun demikian APINDO memahami bahwa isu kesetaraan dan non diskriminatif ini sudah menjadi perhatian secara nasional dan internasional. Isu kesetaraan gender ini pun menjadi salah satu goals (pencapaian) dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goal) yaitu tujuan ke 5: Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan.

Sebagai bagian dari masyarakat Indonesia, APINDO mempunyai kewajiban untuk mendukung pencapaian tersebut. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan Indonesia yang masih berkisar pada angka 53% harus menjadi perhatian kita bersama, karena kita tidak ingin sumber daya manusia menjadi tidak didayagunakan dan tidak produktif.

APINDO bekerjasama dengan Yayasan Plan Internasional Indonesia (YPII) telah menyelesaikan Panduan (tools) Asesmen Mandiri Parameter Penerapan Kesetaraan Gender APINDO, yang terdiri 8 parameter yang dipergunakan, yaitu:

1. Kebijakan
2. Rekrutmen
3. Pelatihan
4. Pengembangan Karir
5. Perlindungan Reproduksi
6. Perlindungan dari kemungkinan pelecehan seksual
7. Kelembagaan yang menangani penerapan kesetaraan gender di tempat kerja
8. Edukasi tentang Kesetaraan Gender

Tujuan dirumuskannya parameter tersebut adalah untuk membantu perusahaan dalam menilai secara mandiri penerapan kesetaraan gender di lingkungan perusahaan masing-masing. Dalam Parameter tersebut, setiap Parameter dibagi antara kategori Standard dan Advance. Kriteria level standard adalah mengacu pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan, dan UU No. 11/2020 tentang Ciptaker. Kriteria level advance dimaksudkan untuk dapat mengakomodasi praktek-praktek yang lebih baik di tempat kerja, artinya melebihi apa yang telah diatur dalam UU No. 13/ 2003.

Penyebarluasan Asesmen ini pada sektor swasta, diyakini dapat meningkatkan engagement, motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan, serta banyak manfaat lainnya. Pada akhirnya, investasi terhadap praktek kesetaraan gender akan berpengaruh positif terhadap performa finansial perusahaan.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Plan Internasional Indonesia yang telah bekerja sama dengan DPN APINDO khususnya dalam isu-isu kesetaraan gender dan kesempatan kerja bagi kaum muda. Semoga Asesmen Mandiri Penerapan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja ini akan melengkapi seluruh upaya kita dalam mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja sebagai salah satu pilar dalam mengembangkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta produktif untuk mencapai Indonesia Maju.

Jakarta, 24 Oktober 2022

Ir. H. Hariyadi B. Sukamdani, MM.
Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia
(APINDO)



Panduan Asesmen Mandiri Penerapan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja

Latar Belakang:

DPN APINDO bekerjasama dengan Yayasan Plan International Indonesia (Plan Indonesia) telah menyusun Panduan Asesmen Mandiri Penerapan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja, yang terdiri dari 8 parameter dan 2 (dua) kategori, sebagai bagian dari:

- Implementasi dari kesetaraan gender di tempat kerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, dan berkeadilan serta produktif.
- Upaya menegakkan prinsip-prinsip kesetaraan dan non diskriminasi di dunia kerja, utamanya terkait norma-norma yang tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja; khususnya kluster Ketenagakerjaan.

Tujuan:

Tujuan dirumuskannya Panduan Asesmen tersebut adalah:

- Membantu perusahaan dalam menilai secara mandiri penerapan kesetaraan gender di lingkungan perusahaan masing-masing.
- Meningkatkan engagement, motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan.

Parameter:

8 parameter dalam Panduan Asesmen terdiri dari:

- (1) Kebijakan;
- (2) Rekrutmen;
- (3) Pelatihan;
- (4) Pengembangan Karir;
- (5) Perlindungan Reproduksi;
- (6) Perlindungan dari kemungkinan pelecehan seksual;
- (7) Kelembagaan yang menangani penerapan kesetaraan gender di tempat kerja;
- (8) Edukasi tentang Kesetaraan Gender.

Kategori:

Dalam Parameter tersebut, setiap Parameter dibagi kategori:

- **Standard:** Kriteria level standard mengacu pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan j.o UU No. 11/2020 tentang Ciptaker.
- **Advanced:** Kriteria level advanced dimaksudkan untuk dapat mengakomodasi praktek-praktek yang lebih baik di tempat kerja, artinya melebihi apa yang telah diatur dalam UU No. 13/2003.



Asesmen Mandiri Berdasarkan Parameter Penerapan Kesetaraan Gender

Parameter	Indikator/ Indicator	Definisi Operasional	Level		Dokumen Pendukung	Referensi
			Standard	Advance		
1. Kebijakan						
Kebijakan	1. Tekad perusahaan menghargai kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan	Perusahaan memiliki peraturan tertulis yang menggambarkan semangat non diskriminasi antar gender	√		Policy Statement/PP/PKB/etika bisnis	UU No.13 Tahun 2003 Pasal 6
	2. Komitmen perusahaan untuk menerapkan konvensi ILO No. 100 (Pengupahan yang sama) dan No. 111 (Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan)	Perusahaan memiliki peraturan perusahaan tentang penempatan kerja, promosi dan sistem pengupahan yang sesuai dengan semangat kesetaraan gender	√		Policy Statement/PP/PKB	UU 39 tahun 1999 pasal 98 UU No.7 Tahun 1984, Artikel 11.1.d UU No. 13 2002 UU 21 tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO 111 UU 80 tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO 100
	3. Komitmen Top Management untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kekerasan seksual	Perusahaan memiliki peraturan perusahaan untuk pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja	√		Policy Statement/PP/PKB	UU No.13 Tahun 2003 Pasal 76
	4. Komitmen perusahaan hanya bekerjasama dengan perusahaan yang melindungi dan menghormati hak-hak pekerja perempuan	Perusahaan menetapkan klausul mengenai penyuratan bahwa partner Kerjasama mereka adalah perusahaan yang melindungi hak-hak pekerja perempuan yang tercantum di dalam Perjanjian Kerjasamanya Partner		√	Policy Statement/PP/PKB	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegani penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
	5. Komitmen perusahaan untuk mencapai target kesetaraan gender di tingkat manajerial	Perusahaan memiliki target untuk mencapai proporsi jumlah pekerja perempuan di level manajerial		√	Policy Statement/PP/PKB	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegani penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)



Parameter	Indikator/ Indicator	Definisi Operasional	Level		Dokumen Pendukung	Referensi
			Standard	Advance		
2. Rekrutmen						
a. Kesempatan yang sama pada saat penerimaan	1. Proses rekrutmen yang inklusif, yang memungkinkan setiap orang memiliki akses terhadap kesempatan/ peluang kerja	Perusahaan memiliki peraturan atau kebijakan di dalam proses rekrutmen yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki akses terhadap peluang kerja yang sama di perusahaan	√		Policy Statement/PP/PKB/ etika bisnis/ SOP	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 5, 6, 31, 32
	2. Pengumuman penerimaan pegawai hanya mencantumkan syarat jabatan dan tidak mensyaratkan jenis kelamin.	Perusahaan tidak mencantumkan jenis kelamin sebagai syarat jabatan atau kualifikasi pekerja saat melakukan rekrutmen	√		Policy Statement/PP/PKB/ SOP etika bisnis	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 5, 6, 31, 32
	3. Tidak menggunakan Bahasa/Visualisasi yang bias gender	Perusahaan melakukan pemilihan lisa atau visualisasi yang tidak condong pada satu gender tertentu	√		Policy Statement/PP/PKB/	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 5
	4. Penentuan Penerimaan Pegawai dilakukan berdasarkan Penilaian berbasis kompetensi	Perusahaan memiliki kebijakan penerimaan karyawan berdasarkan kompetensi	√		Policy Statement/PP/PKB/ etika bisnis/ SOP	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 5
b. Proses seleksi yang tidak bias gender	1. Pedoman pelaksanaan rekrutmen mencakup apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama proses rekrutmen	Perusahaan memiliki pedoman rekrutmen atau wawancara yang mengatur hal-hal yang akan mengahangi terwujudnya kesetaraan gender		√	SOP	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 5 UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
	2. Perusahaan memberikan pelatihan tentang Potensial Bias Gender kepada Tim yang melakukan rekrutmen	Perusahaan memiliki program pelatihan kepada tim rekrutmen yang memastikan bahwa tidak akan terjadi potensi bias gender di proses rekrutmen		√	Policy Statement/PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 5 UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)



Parameter	Indikator/ Indicator	Definisi Operasional	Level		Dokumen Pendukung	Referensi
			Standard	Advance		
3. Pelatihan						
Kesempatan mengikuti pelatihan bagi pekerja Perempuan	1. Kesempatan pelatihan bagi pekerja perempuan tanpa mengurangi kesempatan menjalankan fungsi reproduksinya	Perusahaan memiliki kebijakan bahwa pekerja perempuan yang sedang menjalankan fungsi reproduksinya tetap mendapatkan kesempatan pelatihan.	√		Policy Statement/PP/PKB/ etika bisnis/ SOP	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 11 & 12 UU 7 TH 84 (CEDAW)
	2. Memberikan fasilitas tambahan bagi pekerja perempuan yang mengikuti pelatihan dan sedang menjalankan fungsi reproduksinya.	Perusahaan memiliki kebijakan untuk menyediakan fasilitas tambahan, misal ruang untuk laktasi yang bisa digunakan selama pelatihan berlangsung.		√	Policy Statement/PP/PKB/	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women - CEDAW)
4. Pengembangan Karir						
a. Kesempatan yang sama pada saat promosi	Kebijakan tertulis Anti Diskriminasi dalam proses promosi	Perusahaan memiliki peraturan tertulis anti diskriminasi dalam promosi jabatan di perusahaan	√		SOP Internal, PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Ps 31, 32 UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women - CEDAW)
h. Jenjang karir bagi pekerja perempuan	Standar penilaian pekerja yang berbasis kinerja dan disusun tanpa membedakan gender	Perusahaan menyusun standar penilaian pekerja berdasarkan prestasi kerja (kinerja)	√		Policy Statement/PP/PKB/ etika bisnis/ SOP	UU No. 13 Tahun 2003 ps 12 UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women - CEDAW)
c. Pengupahan dan tunjangan yang sama	1. Adanya penerapan struktur dan skala upah di perusahaan	Perusahaan memiliki peraturan perusahaan tentang penempatan kerja, promosi dan sistem pengupahan yang sesuai dengan semangat kesetaraan gender	√		PP/PKB Struktur dan Skala Upah	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 92



Parameter	Indikator/ indicator	Definisi Operasional	Level		Dokumen Pendukung	Referensi
			Standard	Advance		
	2. Kebijakan Menetapkan pekerja perempuan bisa menanggung keluarga	Perusahaan memiliki kebijakan bahwa baik laki-laki maupun perempuan dapat menanggung keluarga (mendapatkan fasilitas kepala keluarga)		✓	PP/PKB	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegakan penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
d. Perlindungan kerja	1. Antar jemput yang aman bagi pekerja perempuan yang bekerja pada waktu malam hari	Cukup jelas	✓		PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 4
	2. Makanan untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari	Cukup jelas	✓		PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 4
	3. Insentif tambahan, makanan bergizi dan atau suplemen bagi pekerja perempuan hamil atau menyusui	Perusahaan memiliki peraturan tertulis untuk memberikan makanan tambahan dan atau suplemen tambahan bagi pekerja perempuan yang hamil atau menyusui		✓	PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 3?
	4. Bantuan tambahan biaya melahirkan bagi pekerja perempuan atau istri pekerja yang melahirkan	Cukup jelas		✓	PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 100?
	5. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut: - Pekerja perempuan menikah - Pekerja perempuan sedang hamil - Pekerja perempuan melahirkan	Cukup jelas		✓		UU No. 13 Tahun 2003 Ps 153 ay 1e, Ps 153 ay 2 UU No 7 tahun 1984 Permenaker No 03 tahun 1989 Konvensi ILO No. 100 dan No 111
	6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja - Penyediaan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan perbedaan ukuran, proporsi dan bentuk tubuh (anthropometri) antar gender	Perusahaan memiliki SOP dalam penyediaan APD yang sesuai dengan antropometri pekerja		✓		UU No 13 th 2003 Ps 86



Parameter	Indikator/ Indicator	Definisi Operasional	Level		Dokumen Pendukung	Referensi
			Standard	Advance		
5. Perlindungan Reproduksi						
a. Istirahat haid	Istirahat haid 2 hari diberikan bagi pekerja perempuan yang sakit karena haidnya	Cukup jelas	√		PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 93 Ayat 2/Pasal 81 Ayat 1
b. Cuti hamil dan melahirkan	1. Waktu Istirahat selama 1,5 bulan sebelum & 1,5 bulan sesudah melahirkan	Perusahaan wajib memberikan istirahat melahirkan sesuai ketentuan, apabila perusahaan memberikan cuti lebih kecil atau lebih sedikit dari ketentuan sesuai dengan periode baik sebelum maupun sesudah, maka belum dikatakan sesuai dengan indikator	√		PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 82 Ayat 1
	2. Tambahan Waktu Istirahat Melahirkan	Perusahaan memberikan waktu istirahat melahirkan melebihi ketentuan perundang-undangan		√	PP/PKB	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegangi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
	3. Waktu Istirahat karena keguguran selama 1,5 bulan	Cukup jelas	√		PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 82 Ayat 2
	4. Pengalihan tugas sementara agar tidak membahayakan kehamilan.	Perusahaan memiliki kebijakan penempatan pekerja hamil yang tidak membahayakan kehamilannya	√		PP/PKB atau Surat Pemunjukan	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 Ayat 3/ Pasal 86 Ayat 1
	5. Pengaturan shift kerja	Perusahaan memiliki kebijakan penempatan pekerja hamil yang tidak membahayakan kehamilannya	√		PP/PKB atau Surat Pemunjukan	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 Ayat 3
	6. Waktu Istirahat untuk mendampingi istri yang melahirkan (<i>Paternity Leave</i>)	Cukup jelas	√		PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2003
	7. Tambahan Waktu Istirahat untuk mendampingi istri melahirkan (<i>Paternity leave</i>)	Cukup jelas		√	PP/PKB	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegangi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
c. Kesempatan menyusui	1. Kesempatan waktu menyusui	Perusahaan memberikan kebijakan bahwa perempuan yang sedang menyusui untuk dapat memompa ASI	√		PP/PKB Peraturan Direksi	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 83 PP No 31 tahun 2012 Ps 30, 31,34,35,36



Parameter	Indikator/ indicator	Definisi Operasional	Level		Dokumen Pendukung	Referensi
			Standard	Advance		
						Konvensi ILO 183 tahun 2000 UU No 39 tahun 2009 tentang Kesehatan Ps 128
	2. Fasilitas ruang laktasi	Cukup jelas	√		PP/PKB Peraturan Direksi	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 83 Permenkes No 15 tahun 2013
	3. Fasilitas antar jemput perempuan ke ruang laktasi jika tempat laktasi jauh dari tempat kerja	Cukup jelas		√	PP/PKB Peraturan Direksi	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegani penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
	4. Pemberian makanan tambahan bagi ibu menyusui	Cukup jelas		√	PP/PKB	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegani penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
d. Penitipan Anak	Fasilitas penitipan anak	Cukup jelas		√	PP/PKB Peraturan Direksi	Peraturan Menteri Sosial No. 2/HUK/2008 tentang syarat dan tata cara penitipan TPA dan Kelompok Bermain PERMENDIKBUD No. 84 tahun 2014 tentang Satuan Pendidikan Anak Usia Dini UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegani penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
e. Pengaturan Kerja yang Fleksibel	Perusahaan memiliki Kebijakan Tertulis dan SOP tentang penerapan Pengaturan Kerja yang Fleksibel	Cukup jelas		√	PP/PKB/SOP Peraturan Direksi	UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi menegani penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)



Parameter	Indikator/ Indicator	Definisi Operasional	Level		Dokumen Pendukung	Referensi
			Standard	Advance		
					PP / SOP	UU no 39 th 1999 tentang HAM pa 49 ay 2 Konvensi ILO 183 tahun 2000
6. Perlindungan dari kemungkinan pelecehan seksual						
a. Mekanisme Pengaduan	1. SOP tentang penanganan pelecehan seksual termasuk perlindungan dan penanganan korban dengan prinsip mengutamakan kerahasiaan pelapor/saksi korban	Cukup jelas	√		PP/PKB/SOP Peraturan Direksi	UU no. 13 Tahun 2013 Pasal 86 UU No. 12 / 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
	2. Adanya tim (satgas) untuk penanganan pelecehan seksual	Cukup jelas	√		PP/PKB Peraturan Direksi	UU no. 13 Tahun 2003 Pasal 86 UU No. 12 / 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
	3. Kebijakan Sanksi bagi pelaku pelecehan seksual	Perusahaan memiliki ketentuan sanksi bagi pelaku pelecehan seksual	√		PP/PKB Peraturan Direksi	UU No. 13 tahun 2003 UU No. 12 / 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
b. Penyelenggaraan kegiatan/ sosialisasi/edukasi tentang pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja	1. Program sosialisasi Pencegahan Pelecehan Seksual	Cukup jelas	√		PP/PKB Peraturan Direksi	UU no. 13 Tahun 2003 Pasal 86 UU No.12 th 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
	2. Pengaturan dan penerapan etika di tempat kerja yang menghindari kemungkinan pelecehan seksual	Perusahaan memiliki kode etik untuk berinteraksi di lingkungan kerja dengan kesantunan yang mencegah terjadinya pelecehan dan kekerasan seksual	√		PP/PKB Peraturan Direksi	UU no. 13 Tahun Pasal 86 UU No. 12 / 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
	3. Pemisahan toilet laki-laki dengan perempuan.	Cukup jelas	√		PP/PKB Peraturan Direksi	UU no. 13 Tahun Pasal 86
	4. Fasilitas tambahan untuk menekan kemungkinan pelecehan seksual seperti CCTV	Cukup jelas		√	PP/PKB Peraturan Direksi	UU no. 13 Tahun Pasal 86 UU No. 12 / 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
	5. Pengaturan Metode Pemeriksaan secara Fisik pegawai dengan	Cukup jelas	√		PP/PKB/SOP	UU No. 12 / 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual



Parameter	Indikator/ indicator	Definisi Operasional	Level		Dokumen Pendukung	Referensi
			Standard	Advance		
	menghindari/mencegah kemungkinan terjadinya pelecehan seksual (contohnya: pemeriksaan di pintu keluar masuk)					
7. Kelembagaan yang menangani penerapan kesetaraan gender di tempat kerja						
a. LKS Bipartit	1. Menambahkan Program kerja tentang kesetaraan gender	Cukup jelas		√	PP/PKB Dokumen LKS Bipartit	UU No. 13 tahun 2003
	2. Mengatur komposisi keseimbangan gender di antara pengurus Bipartit	Cukup jelas		√	Peraturan Direksi, PP/PKB	UU No. 13 Tahun 2013 Pasal 104
b. Komite Gender	Adanya komite yang bertugas untuk mendorong dan memastikan dan mengevaluasi penerapan kesetaraan gender di perusahaan	Cukup jelas		√	PP/PKB/ Peraturan Direksi tentang Penunjukan Komite Gender	UU. No. 13 tahun 2003 UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)
8. Edukasi tentang Kesetaraan Gender						
Edukasi tentang Kesetaraan Gender	Sosialisasi tentang Kesetaraan Gender	Cukup jelas	√		Dokumentasi Rencana Kerja dan Pelaksanaan Kegiatan	UU. No. 13 tahun 2003 UU 7 th 84 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Convention of Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW)



Catatan-catatan





SEKRETARIAT DPN APINDO

Gd. Permata Kuningan Lt. 10
Jl. Kuningan Mulia Kav. 9C, Guntur, Jakarta 12980
Telp : 021- 8378 0824
Fax : 021 - 8378 0823 / 8378 0746
info_center@apindo.or.id
www.apindo.or.id