

DAFTAR PERIKSA

This guidance document is to help companies understand the steps to prepare and complete the self-assessment. It is recommended that large companies begin these steps 1-2 weeks in advance to allow sufficient time to form your team and gather relevant data.

- ✓ **1. Designate a lead contact** to fill in the assessment on behalf of your company. This person will lead on coordinating with other teams to gather relevant information, create and manage your company log-in to the WEPs Gender Gap Tool, complete the assessment online, and share results within the company.
- ✓ **2. Identify other team members** to contribute to the assessment process. The tool covers company policies and practices related to leadership, workplace, marketplace, and community. This means you might need information from colleagues in Procurement; Human Resources; Diversity and Inclusion; Corporate Social Responsibility; Marketing; Product and Research Development, and Community or Government Relations.
- ✓ **3. Prepare to take the assessment.** Prior to starting the assessment, download this pdf and share among your assessment team. Gather relevant data and reports to complete the assessment. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to prepare to take the assessment.
- ✓ **4. Complete the assessment online.** Use the information gathered by the assessment team to fill in the online assessment. Your answers will be saved as you go, and you can always come back and complete the assessment later. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to complete the assessment.
- ✓ **5. Receive your results.** The WEPs tool platform will produce a results document that can be downloaded and shared. You can also download your company's responses to all questions. Results include an overall score, as well as progress across different approaches to women's empowerment. We encourage you to review results as a team to discuss strengths and opportunities, and to develop an action plan.
- ✓ **6. Consult relevant resources** to strengthen your approach. The tool will point you to resources that can support you in taking next steps.
- ✓ **7. Revisit the tool** to measure your progress.

Thank you for using the WEPs Gender Gap Analysis Tool on behalf of your company and for taking this critical step to address women's empowerment!

Alat WEP: Kuesioner

1. Apakah perusahaan Anda memiliki komitmen dan dukungan dari pimpinan terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki komitmen atau dukungan dari pimpinan terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.

Komitmen

- ☐ Sudah mengedarkan materi komunikasi internal dan/atau bentuk pengakuan informal atas relevansi kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.
- ☐ Sudah mengeluarkan komitmen atau pernyataan tertulis secara publik yang menyebutkan komitmen perusahaan kami terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (mis. Pernyataan Dukungan CEO/Pimpinan Perusahaan melalui WEP/WEPS CEO Statement of Support).

Implementasi

- ☐ Sudah memiliki strategi kesetaraan gender di tingkat lembaga yang mengidentifikasi bidang prioritas spesifik yang masih dapat ditingkatkan.
- ☐ Sudah memiliki strategi kesetaraan gender di tingkat lembaga yang mencakup argumentasi usaha (business case) atau landasan pemikiran untuk melakukan penanaman sumber daya (investasi) dalam hal kesetaraan gender.
- ☐ Sudah memiliki strategi kesetaraan gender di tingkat lembaga yang mencantumkan hubungan antara kesetaraan gender dan bidang-bidang lain terkait keberlanjutan perusahaan dan kinerja usaha.
- ☐ Sudah memiliki strategi kesetaraan gender di tingkat lembaga yang disusun dengan dibicarakan terlebih dahulu/dikonsultasikan dengan pegawai.
- ☐ Sudah memiliki strategi kesetaraan gender di tingkat lembaga yang disusun dengan dibicarakan terlebih dahulu/dikonsultasikan dengan para pemangku kepentingan eksternal.
- ☐ Sudah memiliki strategi kesetaraan gender di tingkat lembaga yang disampaikan kepada

seluruh pegawai.

☐ Menganjurkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan serta mengedepankan komitmen perusahaan kami dalam aneka forum publik.

Pengukuran

☐ Memasukkan tujuan dan sasaran yang dapat diukur dan memiliki jangka waktu pelaksanaan di dalam strategi.

☐ Memasukkan mekanisme akuntabilitas formal terkait kemajuan dan capaian hasil di dalam strategi.

Transparansi

☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang kemajuan dan capaian hasil yang telah diraih sehubungan dengan komitmen dan sasaran strategi.

☐ Melaporkan pada direksi tentang kemajuan dan capaian hasil yang telah diraih sehubungan dengan komitmen dan sasaran strategi.

2. Apakah perusahaan Anda memiliki kebijakan non-diskriminasi dan kesetaraan peluang, baik kebijakan yang berdiri sendiri maupun yang telah secara jelas tercakup dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas?

☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki kebijakan tersebut, namun:

☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.

☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.

☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.

☐ Tidak ada yang sesuai.

☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki kebijakan terkait non-diskriminasi dan/atau kesetaraan peluang.

Komitmen

☐ Sudah memiliki kebijakan non-diskriminasi dan kesetaraan peluang.

- ☐ Sudah memiliki kebijakan non-diskriminasi dan kesetaraan peluang yang disusun dengan masukan dari pakar internal dan/atau eksternal (termasuk pegawai dan/atau serikat pekerja).
- ☐ Sudah memiliki kebijakan non-diskriminasi dan kesetaraan peluang yang disampaikan kepada seluruh pegawai.
- ☐ Sudah memiliki kebijakan non-diskriminasi dan kesetaraan peluang yang disampaikan kepada calon pegawai dalam proses lamaran pekerjaan dan dalam proses perekrutan.

Implementasi

- ☐ Kebijakan non-diskriminasi didukung oleh mekanisme pengaduan dan penyelesaian yang menjaga kerahasiaan.
- ☐ Mekanisme pengaduan dan penyelesaian dikelola oleh pihak ketiga yang independen.
- ☐ Perusahaan kami memberikan pelatihan kepada semua pegawai, termasuk para manajer, tentang non-diskriminasi dan kesetaraan peluang.
- ☐ Perusahaan kami memberikan pelatihan kepada semua pegawai tentang bias tanpa sadar (unconscious bias).

Pengukuran

- ☐ Perusahaan kami mengumpulkan dan menganalisis data terpisah berdasarkan jenis kelamin terkait kejadian/peristiwa diskriminasi (terkait jenis kelamin/gender) dan langkah perbaikan yang telah diambil.

Transparansi

- ☐ Menyampaikan laporan secara terbuka kepada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jumlah seluruh kejadian/peristiwa diskriminasi (terkait jenis kelamin/gender) dan langkah perbaikan yang telah diambil.
- ☐ Menyampaikan laporan pada direksi tentang jumlah seluruh kejadian/peristiwa diskriminasi (terkait jenis kelamin/gender) dan langkah perbaikan yang telah diambil.

3. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan guna menjamin non-diskriminasi dan kesetaraan peluang dalam proses rekrutmen?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan terhadap keragaman gender dalam kebijakan atau proses rekrutmen.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki komitmen atau kebijakan yang berdiri sendiri yang masuk dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas terkait non-diskriminasi dan kesetaraan peluang, yang secara spesifik terkait dengan keragaman gender dalam rekrutmen.

Implementasi

- ☐ Melarang, dalam proses lamaran kerja atau selama proses wawancara, diajukannya pertanyaan tentang status atau rencana sebagai berikut: menikah, hamil, atau tanggung jawab pengasuhan/perawatan.
- ☐ Sudah memiliki proses uji tuntas (due diligence) dan remediasi guna mengidentifikasi dan mengatasi pelanggaran kebijakan rekrutmen yang dilakukan berdasarkan diskriminasi gender.
- ☐ Mengambil langkah proaktif untuk merekrut perempuan di segala tingkatan.
- ☐ Mengambil langkah proaktif untuk merekrut perempuan untuk mengisi peran/jabatan yang biasanya tidak cukup punya keterwakilan perempuan.
- ☐ Memastikan keseimbangan gender dalam tim pewawancara dalam proses rekrutmen.
- ☐ Memastikan bahwa ada kandidat perempuan dan kandidat laki-laki yang terpilih masuk dalam daftar pendek untuk mengikuti wawancara.
- ☐ Memastikan agar uraian jabatan menggunakan bahasa dan gambar yang netral gender.

Pengukuran

- ☐ Merunut data terkait rekrutmen pegawai dan alasan perputaran pegawai keluar-masuk pekerjaan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jumlah dan tingkat rekrutmen pegawai baru serta perputaran pegawai keluar-masuk pekerjaan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang jumlah dan tingkat rekrutmen pegawai baru serta perputaran pegawai keluar-masuk pekerjaan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

4. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan guna menjamin non-diskriminasi dan kesetaraan peluang dalam pengembangan profesi dan proses promosi jabatan?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
 - ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan guna memastikan adanya keragaman gender dalam proses pengembangan profesi.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang mencakup peluang pengembangan profesi bagi perempuan serta mendukung terbangunnya ketersediaan perempuan yang mumpuni yang siap menjabat di posisi manajemen senior/pimpinan tinggi.

Implementasi

- ☐ Menawarkan program mentoring (bimbingan) dengan dukungan spesifik bagi perempuan.
- ☐ Menawarkan coaching (pendampingan) kepemimpinan dengan dukungan spesifik bagi perempuan.
- ☐ Menawarkan akses ke jaringan profesi (internal dan/atau eksternal) dengan dukungan spesifik bagi perempuan.

- ☐ Menawarkan pelatihan pengembangan, program rotasi, dan kesempatan pendidikan dengan dukungan spesifik bagi perempuan.
- ☐ Menawarkan program spesifik untuk membangun ketersediaan perempuan yang mumpuni yang siap menjabat di posisi manajemen senior/pimpinan tinggi.
- ☐ Sudah memiliki upaya untuk memastikan bahwa program pengembangan profesi dijadwalkan pada waktu-waktu yang mengakomodir kebutuhan pengaturan waktu bagi laki-laki dan perempuan (memperhatikan tanggung jawab pengasuhan).

Pengukuran

- ☐ Sudah memiliki tujuan dan sasaran yang memiliki jangka waktu dan dapat diukur untuk membangun ketersediaan perempuan yang mumpuni yang siap menjabat di posisi manajemen senior/pimpinan tinggi.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jumlah rata-rata jam pelatihan, dipilah berdasarkan jenis kelamin dan tingkatan pegawai.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang jumlah rata-rata jam pelatihan, dipilah berdasarkan jenis kelamin dan tingkatan pegawai.
- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jumlah perempuan, dibandingkan dengan laki-laki, secara keseluruhan di tingkat manajemen dan tingkat pimpinan tinggi.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang jumlah perempuan, dibandingkan dengan laki-laki, secara keseluruhan di tingkat manajemen dan tingkat pimpinan tinggi.
- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jumlah keseluruhan pegawai yang mendapat promosi jabatan tahun lalu, dipilah berdasarkan jenis kelamin.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang jumlah keseluruhan pegawai yang mendapat promosi jabatan tahun lalu, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

5. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan guna menjamin agar perempuan dan laki-laki memperoleh upah/imbalan yang setara?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan perusahaan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan guna memastikan perempuan dan laki-laki mendapatkan kompensasi/upah yang setara.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang mengatur tentang upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, yang selaras dengan ketentuan dalam peraturan yang berlaku di tingkat nasional dan/atau Konvensi ILO 100 tentang Upah yang Sama, 1951.

Implementasi

- ☐ Sudah memiliki prosedur untuk mengatasi ketimpangan upah (termasuk bekerja sama dengan serikat pekerja atau perwakilan staf).
- ☐ Menelaah manfaat keuangan lainnya, termasuk manfaat asuransi, bonus, dan kontribusi iuran pensiun saat melakukan tinjauan atas upah.

Pengukuran

- ☐ Melakukan audit/pemeriksaan atau evaluasi obyektif tentang ketimpangan pengupahan berdasarkan gender yang dilakukan oleh pihak internal atau eksternal paling tidak tiap lima tahun guna memastikan bahwa pekerjaan dengan nilai yang sama memang dibayar dengan upah yang sama.

Transparansi

- ☐ Mengungkapkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang rasio keseluruhan serta rasio per tingkatan pegawai sehubungan dengan gaji pokok serta remunerasi bagi perempuan dan laki-laki.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang rasio keseluruhan serta rasio per tingkatan pegawai sehubungan dengan gaji pokok serta remunerasi bagi perempuan dan laki-laki.

6. Apakah perusahaan Anda memberikan dan mendukung cuti berbayar untuk pekerja perempuan yang melahirkan (cuti melahirkan untuk ibu)?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami memberikan dan mendukung cuti berbayar/dalam tanggungan untuk pegawai perempuan yang melahirkan.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki Kebijakan Cuti Berbayar/Dalam Tanggungan untuk Pegawai Perempuan yang Melahirkan:
- ☐ Sudah sejalan dengan persyaratan peraturan di tingkat nasional di negara tempat perusahaan beroperasi, namun lebih rendah dibandingkan dengan aturan dalam Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas (terkait Pekerja yang Melahirkan), yaitu cuti selama 14 minggu.
 - ☐ Sudah sejalan dengan Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas (terkait Pekerja yang Melahirkan), yaitu cuti selama 14 minggu.
 - ☐ Lebih dari Konvensi ILO, yaitu cuti berbayar selama 14 minggu, atau lebih dari ketentuan peraturan di negara tempat perusahaan beroperasi (ambil yang angkanya lebih besar sebagai patokan).
 - ☐ Mengkomunikasikan kepada seluruh pegawai perihal kebijakan cuti bagi pegawai perempuan yang melahirkan serta memberitahukan apabila terdapat perubahan.
 - ☐ Kebijakan ini berlaku pada pegawai yang mengadopsi anak.

Implementasi

- ☐ Menyampaikan informasi pada pegawai tentang perubahan besar di tempat kerja yang terjadi pada saat mereka tengah cuti.
- ☐ Memberikan perencanaan suksesi / bimbingan (mentorship) sebelum pegawai mengambil cuti melahirkan.

- ☐ Memberikan dukungan finansial bagi staf pengganti serta memberi pelatihan atau dukungan bagi manajer yang menjadi atasan pegawai yang mengambil cuti melahirkan.
- ☐ Berkonsultasi dengan pegawai perempuan atau melakukan survei pegawai untuk mengetahui apakah manfaat selama cuti melahirkan sudah memenuhi kebutuhan pegawai.

Pengukuran

- ☐ Merunut jumlah perempuan yang mengambil cuti melahirkan.
- ☐ Merunut efektivitas pendekatan yang diambil agar pegawai perempuan tetap kembali bekerja setelah cuti melahirkan.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jumlah perempuan yang mengambil cuti melahirkan dan kembali bekerja sesudahnya, serta tingkat retensi.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang jumlah perempuan yang mengambil cuti melahirkan dan kembali bekerja sesudahnya, serta tingkat retensi.

7. Apakah perusahaan Anda memberikan dan mendukung cuti berbayar/cuti dalam tanggungan bagi pekerja laki-laki untuk keperluan merawat anaknya?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
 - ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami menawarkan dan mendukung cuti berbayar/dalam tanggungan bagi pegawai laki-laki untuk keperluan menjaga anak (paternity leave).

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki Kebijakan Cuti Berbayar/Dalam Tanggungan bagi Ayah untuk Menjaga Anak (paternity leave):

- ☐ Sudah sejalan dengan persyaratan peraturan di tingkat nasional di negara tempat perusahaan beroperasi, apabila ketentuan nasional tersebut memang ada.
- ☐ Lebih dari persyaratan peraturan di negara tempat perusahaan beroperasi, apabila ketentuan nasional tersebut memang ada.
- ☐ Meski tidak ada persyaratan secara hukum di negara tempat perusahaan beroperasi.
- ☐ Mengkomunikasikan kepada seluruh pegawai perihal kebijakan cuti bagi pegawai laki-laki sebagai ayah untuk keperluan menjaga anak (paternity leave) serta memberitahukan apabila terdapat perubahan.
- ☐ Kebijakan ini berlaku pada pegawai yang mengadopsi anak.

Implementasi

- ☐ Menyampaikan informasi pada pegawai tentang perubahan besar di tempat kerja yang terjadi pada saat mereka tengah cuti.
- ☐ Memberikan insentif untuk mendorong laki-laki mengambil cuti untuk menjaga anak (paternity leave).
- ☐ Memberikan perencanaan suksesi / bimbingan (mentorship) sebelum pegawai mengambil cuti menjaga anak (paternity leave).
- ☐ Memberikan pelatihan dan dukungan bagi manajer yang menjadi atasan pegawai yang mengambil cuti menjaga anak (paternity leave).
- ☐ Berkonsultasi dengan pegawai laki-laki atau melakukan survei pegawai untuk mengetahui apakah manfaat cuti menjaga anak (paternity leave) sudah memenuhi kebutuhan pegawai.

Pengukuran

- ☐ Merunut jumlah laki-laki yang mengambil cuti menjaga anak (paternity leave).
- ☐ Merunut efektivitas pendekatan yang diambil agar pegawai laki-laki tetap kembali bekerja setelah mengambil cuti menjaga anak (paternity leave).

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang persentase pegawai laki-laki yang berhak mengambil cuti menjaga anak (paternity leave) yang memang mengambil cuti tersebut.

- ☐ Melaporkan pada direksi tentang persentase pegawai laki-laki yang berhak mengambil cuti menjaga anak (paternity leave) yang memang mengambil cuti tersebut.

8. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk mendukung peran pegawai sebagai orang tua dan pelaku asuh (caregiver)?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan untuk mendukung pegawai menjalankan perannya sebagai orang tua dan pelaku asuh (caregiver).

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang mengatur dukungan bagi pegawai sebagai orang tua dan pelaku asuh (caregiver).
- ☐ Mengkomunikasikan pada seluruh pegawai perihal manfaat dan layanan terkait peran mereka sebagai orang tua dan pelaku asuh (caregiver), serta memberi tahu apabila terjadi perubahan.
- ☐ Menawarkan manfaat terkait peran sebagai orang tua dan pelaku asuh (caregiver) kepada pegawai paruh-waktu.
- ☐ Tidak Berlaku: Kami tidak punya pekerja paruh-waktu.

Implementasi

- ☐ Memberikan bimbingan (mentorship), dukungan, atau pelatihan untuk menyegarkan keterampilan pegawai saat mereka kembali bekerja setelah mengambil cuti orang tua.
- ☐ Memberikan opsi untuk kembali bekerja secara bertahap setelah mengambil cuti orang tua, baik bagi pegawai perempuan (maternity) ataupun laki-laki (paternity).
- ☐ Memberi rujukan ke tempat penitipan anak yang berada di luar lokasi kantor, yang bersih

dan aman.

- ☐ Memberikan waktu untuk menyusui atau memompa ASI yang tetap dihitung sebagai waktu kerja (berbayar).
- ☐ Menawarkan fasilitas penitipan anak di lokasi kantor, yang bersih dan aman, atau memberikan subsidi untuk menitipkan anak di luar lokasi kantor.
- ☐ Memberikan waktu untuk kunjungan ke layanan kesehatan bersama dengan orang yang menjadi tanggungan, yang tetap dihitung sebagai waktu kerja (berbayar).
- ☐ Berkonsultasi dengan pegawai laki-laki dan perempuan, atau melakukan survei pegawai untuk mengetahui apakah manfaat yang diberikan pada pegawai untuk keperluan sebagai orang tua dan untuk pengasuhan sudah memenuhi kebutuhan pegawai.

Pengukuran

- ☐ Merunut persentase perempuan dan laki-laki yang menggunakan manfaat untuk keperluan sebagai orang tua atau untuk pengasuhan.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jumlah keseluruhan pegawai yang menggunakan manfaat untuk keperluan orang tua atau untuk pengasuhan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang jumlah keseluruhan pegawai yang menggunakan manfaat untuk keperluan orang tua atau untuk pengasuhan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

9. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk mengakomodasi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan untuk semua pegawai?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
 - ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.

☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan untuk mengakomodasi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan untuk semua pegawai.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang mengatur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan bagi laki-laki dan perempuan.
- ☐ Memberikan atau membuatkan pengaturan untuk mengakomodir pekerja paruh-waktu
 - ☐ Tidak Berlaku: Perusahaan kami tidak punya pekerja paruh-waktu.
- ☐ Mengkomunikasikan kepada seluruh pegawai perihal kebijakan tersebut serta memberitahukan apabila terdapat perubahan.

Implementasi

- ☐ Menawarkan waktu kerja fleksibel (flextime).
- ☐ Menawarkan telecommuting.
- ☐ Menawarkan skema berbagi kerja atau bekerja paruh-waktu dengan manfaat/tunjangan.
- ☐ Menawarkan minggu kerja yang dipadatkan.
- ☐ Menawarkan giliran kerja yang dapat diperkirakan.
 - ☐ Tidak Berlaku: Kami hanya punya pegawai penerima gaji.
- ☐ Berkonsultasi dengan pegawai laki-laki dan perempuan, atau melakukan survei pegawai untuk mengetahui apakah praktik yang dilakukan sudah memenuhi kebutuhan pegawai.

Pengukuran

- ☐ Merunut data terkait jumlah keseluruhan pegawai yang menggunakan manfaat bekerja secara fleksibel, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jumlah keseluruhan pegawai yang menggunakan manfaat bekerja secara fleksibel, dipilah berdasarkan jenis kelamin (termasuk pekerja paruh-waktu).

- ☐ Melaporkan pada direksi tentang jumlah keseluruhan pegawai yang menggunakan manfaat bekerja secara fleksibel, dipilah berdasarkan jenis kelamin (termasuk pekerja paruh-waktu).

10. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan guna memastikan tersedianya lingkungan yang bebas dari kekerasan, pelecehan, dan eksploitasi seksual?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan untuk memastikan adanya lingkungan yang bebas dari kekerasan, pelecehan, dan eksploitasi seksual.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang menyatakan bahwa tidak ada toleransi (zero tolerance) bagi segala bentuk kekerasan di tempat kerja (termasuk saat melakukan perjalanan untuk keperluan kerja dan dalam menjamu klien).

Implementasi

- ☐ Memberikan pelatihan tahunan tentang tidak adanya toleransi (zero tolerance) bagi semua bentuk kekerasan kepada semua pegawai, termasuk pelecehan seksual, dan bagi keterlibatan dalam tindakan eksploitasi seksual terhadap perempuan dan anak perempuan saat melakukan perjalanan untuk keperluan kerja.
- ☐ Sudah memiliki mekanisme pengaduan, penyelesaian, dan non-retaliasi/tidak melakukan pembalasan, yang menjunjung kerahasiaan.
- ☐ Memberikan pendampingan bagi korban KDRT, dengan menjunjung kerahasiaan.
- ☐ Mengharuskan personel keamanan (termasuk staf kontrak) mengikuti pelatihan sensitif-gender tentang prosedur dalam merespons pengaduan terkait pelecehan atau kekerasan berbasis gender.

- ☐ Sudah memiliki proses untuk memantau/mengaudit biaya perjalanan untuk keperluan kerja dan untuk keperluan menjamu klien guna mendeteksi apakah terdapat biaya bisnis yang tidak sepatutnya, seperti misalnya uang perusahaan digunakan untuk mengeksploitasi perempuan dan anak perempuan secara seksual, atau untuk "hiburan" orang dewasa termasuk perilaku cabul atau yang melibatkan ketelanjangan.

Pengukuran

- ☐ Merunut jumlah pengaduan terkait kekerasan di tempat kerja, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

Transparansi

- ☐ Mengkomunikasikan secara terbuka kepada publik, atau kepada pemangku kepentingan perusahaan yang terkait, perihal pendekatan perusahaan untuk memastikan terwujudnya lingkungan yang bebas dari kekerasan.
- ☐ Mengkomunikasikan pada direksi perihal pendekatan perusahaan untuk memastikan terwujudnya lingkungan yang bebas dari kekerasan.

11. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk memenuhi kebutuhan spesifik perempuan dalam hal kesehatan, keselamatan, dan kebersihan/higiene di tempat kerja dan saat menuju tempat kerja?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan untuk mengatasi kebutuhan spesifik perempuan terkait kesehatan, keselamatan, dan kebersihan/higiene di tempat kerja dan saat menuju tempat kerja.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki protokol kesehatan dan keselamatan yang mencakup acuan eksplisit tentang kebutuhan perempuan terkait kesehatan, keselamatan, dan kebersihan/higiene.

Implementasi

- ☐ Memastikan adanya fasilitas toilet yang aman dan memadai bagi perempuan, yang mengakomodasi kebutuhan kebersihan/higiene seperti misalnya ada air dan sabun serta metode untuk membuang produk kebersihan kewanitaian.
- ☐ Secara rutin memeriksa lokasi/kondisi lapangan perusahaan untuk memastikan adanya penerangan dan pengamanan yang memadai.
- ☐ Menyediakan ruangan yang bersih dan aman untuk menyusui/memompa ASI.
- ☐ Memberikan akses pada transportasi dari dan ke tempat kerja dan selama melakukan perjalanan untuk keperluan kerja (termasuk di lingkungan di mana angkutan umum tidak aman atau tidak tersedia).
- ☐ Memberikan pelatihan bagi staf tentang ergonomi, eksposur pada bahan berbahaya, dan risiko pekerjaan lainnya, dengan memperhatikan perbedaan dampak biologis terhadap kesehatan dan keselamatan perempuan dan laki-laki.
 - ☐ Tidak Berlaku: Staf tidak terpapar bahan berbahaya ataupun risiko pekerjaan lainnya.
- ☐ Menyediakan alat pelindung diri bagi laki-laki dan perempuan, khususnya turut memperhatikan kebutuhan perempuan hamil dan menyusui.
 - ☐ Tidak Berlaku: Staf tidak memakai alat pelindung diri.
- ☐ Berkonsultasi dengan pegawai laki-laki dan perempuan untuk mengetahui apakah layanan dan perlindungan terkait kesehatan, keselamatan, dan kebersihan/higiene sudah memenuhi kebutuhan pegawai.

Pengukuran

- ☐ Merunut insiden terkait kesehatan dan keselamatan kerja, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang insiden kesehatan dan keselamatan kerja, dipilah berdasarkan jenis kelamin.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang insiden kesehatan dan keselamatan kerja, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

12. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk memajukan akses pada layanan kesehatan bermutu yang memenuhi kebutuhan kesehatan spesifik bagi pegawai perempuan?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan untuk memajukan akses pada layanan kesehatan bermutu yang memenuhi kebutuhan spesifik pegawai perempuan.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang mengakui perbedaan kebutuhan kesehatan antara perempuan dan laki-laki.

Implementasi

- ☐ Menyediakan opsi paket asuransi swasta yang memberikan pertanggungjawaban untuk kebutuhan kesehatan spesifik perempuan (misalnya: ginekologi, kesehatan ibu, kesehatan reproduksi, KDRT).
- ☐ Menyediakan layanan kesehatan di lokasi kerja atau membangun hubungan dengan klinik dan penyedia layanan kesehatan setempat untuk keperluan rujukan, yang juga mencakup kebutuhan kesehatan spesifik perempuan (termasuk kesehatan reproduksi, kesehatan ibu dan anak).
- ☐ Mengkoordinir klinik bergerak atau skrining kesehatan keliling di lokasi kerja untuk para pegawai, dengan penyedia layanan yang telah terlatih dalam isu dan kebutuhan kesehatan perempuan.
- ☐ Memasang tayangan informasi terkait kesehatan di area publik, yang sejalan dengan konteks lokal maupun nasional, khususnya apabila terjadi wabah yang mempengaruhi kesehatan masyarakat yang dapat berpengaruh pada perempuan secara tidak seimbang.
- ☐ Berkonsultasi dengan pegawai laki-laki dan perempuan untuk mengetahui apakah layanan dan manfaat kesehatan yang disediakan sudah memenuhi kebutuhan pegawai.

Pengukuran

- ☐ Merunut data terkait jenis layanan kesehatan yang diberikan di tempat kerja serta mengumpulkan informasi tentang siapa pengguna layanan tersebut, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang jenis layanan kesehatan yang disediakan serta yang digunakan di tempat kerja.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang layanan kesehatan yang disediakan serta yang digunakan di tempat kerja.

13. Apakah perusahaan Anda mengambil langkah-langkah proaktif di bidang pengadaan untuk memperluas hubungan kerja dengan usaha milik perempuan dalam rantai nilai dan saat mengadakan kontrak dengan rekanan/vendor?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami mengambil langkah-langkah proaktif di bidang pengadaan untuk memperluas hubungan dengan usaha milik perempuan dalam rantai nilai dan ketika mengadakan kontrak dengan rekanan/vendor.
- ☐ **Tidak Berlaku**, Perusahaan kami tidak punya rekanan/vendor ataupun pemasok.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang turut memasukkan pemerolehan sumber penyedia (sourcing) secara proaktif dari usaha milik perempuan.

Implementasi

- ☐ Sudah memiliki upaya penjangkauan (sosialisasi) untuk mengkomunikasikan peluang pengadaan untuk usaha milik perempuan.
- ☐ Menggunakan basis data untuk mengidentifikasi usaha milik perempuan dalam proses pembelian.
- ☐ Menetapkan target dan atau sasaran pengadaan terkait jumlah dan persentase yang dibelanjakan pada usaha milik perempuan.
- ☐ Mengikuti pameran dagang yang melibatkan pemasok dari beragam gender.
- ☐ Memberikan pelatihan bagi perempuan untuk mengikuti proses lelang secara formal.

Pengukuran

- ☐ Merunut persentase yang dibelanjakan pada usaha milik perempuan.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan tentang persentase yang dibelanjakan pada usaha milik perempuan.
- ☐ Melaporkan pada direksi tentang persentase yang dibelanjakan pada usaha milik perempuan.

14. Apakah perusahaan Anda mendorong pemasok dan rekanan/vendor untuk meningkatkan performa mereka dalam hal kesetaraan gender?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
 - ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami mendorong pemasok atau rekanan/vendor untuk meningkatkan performa terkait kesetaraan gender.
- ☐ **Tidak Berlaku**, Perusahaan kami tidak punya pemasok ataupun kontrak dengan rekanan/vendor.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki pedoman perilaku untuk pemasok atau rekanan/vendor yang secara tegas menyatakan dukungan terhadap kesetaraan gender.

Implementasi

- ☐ Mendorong pemasok dan rekanan/vendor untuk memiliki strategi atau kebijakan kesetaraan gender yang mencakup: non-diskriminasi, upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, dan kesehatan serta keselamatan kerja bagi pegawai perempuan.
- ☐ Sudah memiliki proses asesmen atau uji tuntas (due diligence) yang kuat bagi pemasok dan rekanan/vendor untuk memastikan bahwa mereka tidak menyebabkan atau berkontribusi pada dampak buruk HAM, khususnya bagi perempuan dan anak perempuan.
- ☐ Melakukan asesmen atau uji tuntas (due diligence) untuk mengidentifikasi ada/tidaknya trafiking manusia (perdagangan orang) dalam rantai pasok perusahaan.
- ☐ Menyertakan ekspektasi tentang kesetaraan gender dalam komunikasi dengan pemasok.
- ☐ Menawarkan secara terpisah, atau sebagai bagian dari hubungan usaha, peningkatan kapasitas secara berkelanjutan bagi pemasok dan rekanan/vendor untuk mendukung peningkatan secara terus-menerus di bidang kesetaraan gender.
- ☐ Mendorong dan bekerja sama dengan pemasok untuk mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendukung kesehatan dan kebersihan/higiene yang bermutu bagi pegawai laki-laki dan perempuan.
- ☐ Bekerja sama dengan pemasok untuk menyusun rencana langkah perbaikan apabila terjadi kenaikan risiko atau tantangan terkait kesetaraan gender.

Pengukuran

- ☐ Mendorong pemasok untuk menetapkan dan mengukur target dan tolok ukur terkait kesetaraan gender.

Transparansi

- ☐ Memasukkan kriteria kesetaraan gender dalam protokol audit standar, rapot nilai (scorecard) terhadap pemasok, atau perangkat manajemen rantai pasok lainnya.
- ☐ Memasukkan pertanyaan spesifik gender dalam asesmen mandiri yang dilakukan oleh

pemasok.

15. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk melakukan pemasaran yang bertanggung jawab yang memperhatikan pencerminan stereotipe gender?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan terkait pemasaran yang bertanggung jawab yang memperhatikan penggambaran stereotipe gender.
- ☐ **Tidak Berlaku**, Perusahaan kami tidak punya materi pemasaran eksternal.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri tentang pemasaran yang bertanggung jawab atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang mengatur tentang penggambaran stereotipe gender.

Implementasi

- ☐ Melakukan tinjauan/review atas materi dan taktik pemasaran untuk mencegah adanya stereotipe gender yang negatif.
- ☐ Sudah memiliki strategi pemasaran yang disesuaikan untuk perempuan sebagai segmen pelanggan.
- ☐ Sudah memiliki pendekatan pemasaran yang berupaya menggugat norma gender yang ada serta mendorong citra positif perempuan dan anak perempuan.
- ☐ Berkonsultasi dengan kelompok terpumpun (focus group) untuk memastikan bahwa pendekatan pemasaran yang digunakan tidak mengganggu stereotipe gender.

Pengukuran

- ☐ Merunut jumlah pengaduan dalam hal pemasaran yang terkait dengan stereotipe gender atau penggambaran perempuan secara negatif.

Transparansi

- ☐ Mengkomunikasikan secara terbuka kepada pemangku kepentingan perusahaan perihal komitmen perusahaan untuk tidak melanggar stereotipe gender.
- ☐ Mengkomunikasikan kepada direksi perihal komitmen perusahaan untuk tidak melanggar stereotipe gender.

16. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan, dalam mengembangkan produk dan/atau layanan, untuk menelaah perbedaan dampak terhadap perempuan dan laki-laki?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
 - ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami juga mengkaji perbedaan dampak pada perempuan dan laki-laki pada saat kami mengembangkan produk dan/atau layanan.
- ☐ **Tidak Berlaku**, perusahaan kami tidak memproduksi produk atau layanan yang langsung digunakan konsumen. Misalnya: chip untuk telepon genggam yang tidak dijual terpisah dari pesawat teleponnya.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang memastikan bahwa produk dan layanan telah dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan konsumen perempuan dan laki-laki.

Implementasi

- ☐ Melakukan penelitian pasar tentang kebutuhan spesifik produk dan/atau layanan bagi perempuan.
- ☐ Mengembangkan produk dan/atau layanan yang secara spesifik menasar atau memenuhi kebutuhan perempuan.

☐ Memperhatikan perbedaan gender dalam akses pada produk dan/atau layanan serta mengubah model distribusi untuk mengakomodasi perbedaan tersebut.

☐ Berkonsultasi dengan pemangku kepentingan dan kelompok terpumpun (focus group) untuk senantiasa meningkatkan desain produk dan layanan bagi perempuan.

Pengukuran

☐ Merunut data pelanggan per segmen pasar guna memahami pola belanja dan kebutuhan perempuan.

☐ Merunut pemasukan dan laba yang diperoleh dari pelanggan perempuan.

Transparansi

☐ Mengkomunikasikan secara terbuka kepada pemangku kepentingan perusahaan perihal komitmen perusahaan untuk memastikan bahwa produk dan layanan dikembangkan dengan memperhatikan kebutuhan perempuan dan laki-laki.

☐ Mengkomunikasikan kepada direksi perihal komitmen perusahaan untuk memastikan bahwa produk dan layanan dikembangkan dengan memperhatikan kebutuhan perempuan dan laki-laki.

17. Apakah perusahaan Anda memiliki kebijakan dan proses guna menjamin tanggung jawab dalam penghormatan terhadap hak perempuan dan anak perempuan di masyarakat setempat yang menjadi lokasi operasi perusahaan?

☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:

☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.

☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.

☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.

☐ Tidak ada yang sesuai.

☐ **Ya**, perusahaan kami melakukan tindakan yang secara khusus mengupayakan penghormatan pada hak-hak perempuan dan anak perempuan di lingkungan masyarakat tempat operasi perusahaan.

☐ **Tidak Berlaku**, perusahaan kami tidak memiliki operasi fisik yang berdampak pada lingkungan masyarakat setempat.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang mengatur penghormatan pada hak-hak perempuan dan anak perempuan di lingkungan masyarakat tempat operasi perusahaan.

Implementasi

- ☐ Memastikan adanya partisipasi yang setara antara perempuan dan laki-laki dalam konsultasi dengan warga masyarakat.
- ☐ Sudah memiliki mekanisme pengaduan dan penyelesaian yang transparan bagi masyarakat.
- ☐ Mengkaji perbedaan dampak terhadap laki-laki dan perempuan saat dilakukannya penilaian/asesmen HAM atau dampak sosial.
- ☐ Memberikan pelatihan sensitif-gender kepada para pendamping/fasilitator dalam konsultasi dengan warga masyarakat.

Pengukuran

- ☐ Merunut partisipasi dan pelibatan pemangku kepentingan dalam konsultasi dengan warga masyarakat, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan perihal persentase operasi perusahaan yang melibatkan masyarakat setempat, kajian dampak, dan/atau program pembangunan (termasuk melaporkan penggunaan kajian dampak terkait gender dan proses konsultasi partisipatif dengan masyarakat yang melibatkan kelompok-kelompok rentan).
- ☐ Melaporkan pada direksi perihal persentase operasi perusahaan yang melibatkan masyarakat setempat, kajian dampak, dan/atau program pembangunan (termasuk melaporkan penggunaan kajian dampak terkait gender dan proses konsultasi partisipatif dengan masyarakat yang melibatkan kelompok-kelompok rentan).

18. Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk memasukkan aspek gender dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), filantropi, advokasi publik, dan kerja sama kemitraan?

- ☐ **Tidak**, saat ini perusahaan kami tidak memiliki pendekatan tersebut, namun:
- ☐ Kami tertarik mengetahui lebih lanjut.
 - ☐ Kami berencana mengambil langkah di tahun mendatang.
 - ☐ Sebagian kantor perwakilan atau unit usaha kami telah mengambil langkah.
 - ☐ Tidak ada yang sesuai.
- ☐ **Ya**, perusahaan kami sudah memiliki pendekatan untuk memasukkan gender dalam kegiatan CSR (tanggung jawab sosial perusahaan), filantropi, advokasi publik, dan kerja sama kemitraan.

Komitmen

- ☐ Sudah memiliki kebijakan yang berdiri sendiri atau komitmen yang dicantumkan dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas, yang mengatur tentang dimasukkannya aspek gender dalam kegiatan CSR (tanggung jawab sosial perusahaan), filantropi, advokasi publik, dan kerja sama kemitraan.

Implementasi

- ☐ Memberikan dukungan finansial atau layanan pro-bono untuk kegiatan program kesetaraan gender di tingkat global dan/atau tingkat masyarakat akar rumput.
- ☐ Memberikan dukungan finansial pada organisasi masyarakat sipil di tingkat global dan/atau tingkat masyarakat akar rumput yang mengupayakan pemberdayaan perempuan dan anak perempuan.
- ☐ Bergabung dalam kampanye advokasi publik dan atau angkat suara dalam berbagai forum publik untuk menyampaikan argumentasi usaha (business case) tentang penghormatan dan dukungan pada hak-hak perempuan dan anak perempuan.
- ☐ Bermitra dengan organisasi lokal maupun global atau perusahaan lainnya dalam hal kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.
- ☐ Memberikan pelatihan untuk membangun kapasitas wirausahawan perempuan.
- ☐ Memberikan dukungan finansial dan penanaman modal, atau bermitra dengan bank dan lembaga keuangan, untuk memberikan kredit atau layanan keuangan lainnya bagi wirausahawan perempuan.
- ☐ Mengadvokasikan penghilangan rintangan hukum yang membatasi pemberdayaan ekonomi perempuan.

- ☐ Berpartisipasi dalam wadah/platform dengan berbagai pemangku kepentingan yang memajukan hak-hak perempuan dan anak perempuan.
- ☐ Berkonsultasi dengan pemangku kepentingan eksternal untuk memahami spektrum peluang untuk memberdayakan perempuan dan anak perempuan.

Pengukuran

- ☐ Memiliki tujuan yang jelas terkait dampak yang ingin dicapai untuk perempuan dan anak perempuan pada saat menyusun dan melaksanakan proyek kemasyarakatan.
- ☐ Merunut jumlah penerima manfaat dari aneka proyek dan inisiatif kemasyarakatan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.

Transparansi

- ☐ Melaporkan secara terbuka pada para pemangku kepentingan perusahaan perihal jumlah penerima manfaat pada proyek dan inisiatif kemasyarakatan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.
- ☐ Melaporkan pada direksi perihal jumlah penerima manfaat pada proyek dan inisiatif kemasyarakatan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.