

## **E. Kondisi Kerja**

Operasi tambang skala besar dapat menyediakan lapangan kerja bagi ratusan pekerja (karyawan dan pekerja kontrak). Namun, “pekerjaan yang layak,” seperti ditetapkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO), tidak sekadar mencakup pekerjaan yang mapan. Pekerjaan yang layak meliputi pekerjaan yang memberikan pendapatan yang adil (Lihat 05); keamanan, kesehatan, dan keselamatan di tempat kerja (Lihat E.01); perlindungan sosial untuk keluarga; kebebasan bagi pekerja untuk menyatakan keprihatinan, mengorganisir diri, dan ikut serta dalam keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka (Lihat E.04 dan E.07); dan kesamaan perlakuan serta peluang untuk memajukan semua pekerja (Lihat E.03).

Kebanyakan konsep di atas dikukuhkan sebagai hak asasi manusia yang diakui secara internasional di dalam delapan konvensi utama Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang

melindungi hak-hak dasar pekerja. Namun secara global, kondisi kerja yang membahayakan tetap ada, pekerja anak atau pekerja paksa dapat ditemukan di pertambangan dan di dalam rantai pasok pertambangan (Lihat E.02), dan diskriminasi serta ketidaksetaraan gender tetap menjadi tantangan pada banyak operasi pertambangan.

Beberapa perusahaan tambang mengakui bahwa penghormatan hak-hak pekerja dan penciptaan pekerjaan yang layak itu bagus bagi bisnis dan masyarakat. Produktivitas pertambangan akan meningkat ketika pekerjanya sehat secara fisik dan merasa dihargai serta mendapat dukungan. Selain itu, melalui penciptaan lapangan kerja yang aman dan terjamin serta peluang pelatihan, perusahaan tambang dapat membantu mengurangi angka kemiskinan dan memberikan peluang yang adil bagi pembangunan ekonomi dan sosial.

## **E.01 Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Pertambangan merupakan pekerjaan yang memang berbahaya secara inheren. Menurut Organisasi Buruh Internasional (ILO), hampir 8% kecelakaan fatal di tempat kerja di seluruh dunia berkaitan dengan pertambangan, meskipun sektor pertambangan hanya menyumbang 1% dari angkatan kerja global. Cedera di tempat kerja, hilangnya pendengaran akibat kebisingan, dampak terhadap kesehatan mental, dan sakit serta penyakit akibat zat-zat kimia, panas, radiasi, logam, dan partikulat juga tergolong signifikan di sektor pertambangan.

Seiring perubahan teknologi, beberapa operasi pertambangan menjadi semakin kurang bergantung pada tenaga kerja fisik dan beralih ke penggunaan peralatan dan mesin berteknologi tinggi yang dapat dioperasikan dari ruang kontrol jarak jauh. Meskipun kondisi kerja semacam itu bisa mengurangi potensi kecelakaan fatal dan memberikan kualitas udara, alat pelindung diri, serta pengamanan teknis yang lebih baik, lingkungan kerja tersebut membawa permasalahannya sendiri, seperti kecelakaan yang terus berulang dan tekanan psikologis.

Perusahaan tambang dapat mengatasi potensi risiko kesehatan dan keselamatan melalui sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terpadu (K3) yang meliputi penilaian risiko K3 yang berkelanjutan; pengembangan dan pemutakhiran rencana manajemen risiko K3; pelatihan kesehatan dan keselamatan; pemantauan tempat kerja dan pengawasan kesehatan pekerja; inspeksi rutin; pelaporan; penyelidikan kecelakaan; penyediaan peralatan pelindung yang tepat dan efektif secara gratis kepada pekerja; dan partisipasi pekerja di dalam manajemen dan pengambilan keputusan kesehatan dan keselamatan.

Pertambangan yang bertanggung jawab mengharuskan perusahaan menempuh pendekatan yang adil-gender terhadap semua aspek operasi mereka, termasuk kesehatan dan keselamatan. Pendekatan manajemen risiko yang lebih holistik, termasuk pelibatan pekerja perempuan ke dalam penilaian dan pengambilan keputusan risiko kesehatan dan keselamatan kerja, bisa menghasilkan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja perempuan. Selama penilaian risiko dan penyusunan serta implementasi langkah-langkah K3, perhatian khusus perlu diberikan kepada risiko dan kebutuhan kesehatan dan keselamatan bagi pekerja perempuan, termasuk penyediaan fasilitas dan peralatan sanitasi yang tepat-gender, dan langkah-langkah untuk mencegah kekerasan seksual, intimidasi, dan pelecehan di pertambangan.

Budaya kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan yang kuat mengakui bahwa pekerja harus sehat secara fisik dan mental agar lingkungan kerja yang aman dan produktif bisa berkembang. Ketika budaya semacam itu sudah terbentuk, proyek-proyek pertambangan akan meraih produktivitas pekerja yang lebih tinggi, dan perusahaan lebih mampu menarik dan mempertahankan karyawan dan investor. Selain itu, dengan mengurangi korban jiwa, kecelakaan, dan cedera, perusahaan akan merasakan manfaat reputasi, dan mengurangi biaya yang berkaitan dengan

penyelidikan kecelakaan, pembayaran ganti rugi pekerja, premi asuransi yang lebih tinggi dan litigasi..

<b>Komitmen</b>	<p><b>Perusahaan berkomitmen untuk menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat.</b></p> <p><i>Di tingkat korporasi, apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Meresmikan komitmen, yang didukung oleh manajemen senior, untuk menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat?</li><li>Menetapkan tanggung jawab dan akuntabilitas ke manajemen senior atau direksi untuk menjalankan komitmen ini?</li><li>Mengalokasikan sumber daya keuangan dan pegawai untuk mengimplementasikan komitmen ini?</li></ol>
<b>Tindakan</b>	<p><b>Perusahaan menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mampu melibatkan perwakilan pekerja untuk mengidentifikasi, menilai, mencegah, dan mengurangi risiko kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerjanya secara kolaboratif.</b></p> <p><i>Di tingkat korporasi, apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mampu melibatkan perwakilan pekerja untuk secara kolaboratif:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Mengidentifikasi dan menilai risiko kesehatan dan keselamatan bagi tenaga kerja?</li><li>Mengembangkan strategi dan rencana untuk menghindari, meminimalkan, dan mengurangi risiko tersebut?</li><li>Melacak implementasi strategi dan rencana tersebut?</li></ol>
<b>Tindakan</b>	<p><b>Perusahaan menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mampu melindungi pekerja perempuan dari pelecehan dan kekerasan.</b></p> <p><i>Di tingkat korporasi, apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mampu mengambil langkah-langkah khusus untuk mencegah:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Intimidasi dan pelecehan moral terhadap pekerja perempuan?</li><li>Pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan?</li><li>Kekerasan terkait gender terhadap pekerja perempuan?</li></ol>
<b>Tindakan</b>	<p><b>Perusahaan menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mampu memenuhi kebutuhan kesehatan dan keselamatan para pekerja perempuan.</b></p> <p><i>Di tingkat korporasi, apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya memberikan hal-hal berikut yang sesuai gender:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Fasilitas sanitasi (misalnya: toilet, mandi)?</li><li>Peralatan keselamatan (misalnya: APD yang dirancang untuk perempuan)?</li><li>Layanan kesehatan (misalnya: untuk KB dan kesehatan seksual)?</li></ol>
<b>Tindakan</b>	<p><b>Perusahaan mengungkapkan data secara publik tentang insiden berpotensi tinggi terkait pertambangan, cedera parah, dan korban jiwa di kalangan angkatan kerjanya.</b></p> <p><i>Apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri secara publik:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Mengungkapkan jumlah insiden berpotensi tinggi terkait-pertambangan, cedera parah, dan korban jiwa di kalangan angkatan kerjanya, lintas kurun waktu yang berurutan?</li><li>Mengungkapkan informasi tersebut dengan terpilah berdasarkan lokasi tambang?</li><li>Memastikan laporan korban sudah meliputi korban jiwa pekerja kontrak dan karyawan?</li></ol>

## **E.02 Penghapusan Kerja Paksa dan Pekerja Anak**

Kerja paksa atau wajib kerja adalah setiap pekerjaan atau layanan yang dilakukan di luar kehendak seseorang di bawah ancaman hukuman, dan meliputi jeratan utang, perdagangan manusia, dan bentuk-bentuk lain perbudakan modern. Diperkirakan lebih dari 20 juta orang di seluruh dunia terjebak dalam pekerjaan yang tidak bisa mereka tinggalkan, sehingga mengurung mereka di dalam hidup penuh kemiskinan atau penghambaan.

Pekerja anak adalah pekerjaan yang merampas masa kanak-kanak dari anak-anak di bawah usia 18 tahun, berikut potensi dan martabat mereka, dan membahayakan perkembangan fisik dan mental mereka. Banyak pekerja anak tidak menerima pendidikan yang memadai, dan menderita gangguan fisik atau psikologis sepanjang hayat. Meskipun ada capaian terbaru dalam mengurangi pekerja anak, diperkirakan masih ada 168 juta pekerja anak di dunia saat ini.

Kerja paksa dan pekerja anak sama-sama merupakan pelanggaran HAM. Meskipun ada beberapa kasus kerja paksa yang diduga atau ditemukan di pertambangan skala besar, mayoritas kasus kerja paksa dan pekerja anak terkait tambang diasosiasikan dengan pertambangan rakyat dan skala kecil (Lihat D.11). Namun, dalam kondisi tertentu, perusahaan tambang skala besar bisa jadi terlibat dalam penggunaan pekerja anak atau pekerja paksa melalui tindakan pihak-pihak lain, meliputi kontraktor, pemasok, atau bisnis yang berkaitan dengan pertambangannya.

Kini sudah menjadi ekspektasi global bahwa agar mampu memenuhi tanggung jawab dalam menghormati hak asasi manusia, semua perusahaan tambang harus menjalankan uji tuntas untuk menghapus pelanggaran HAM, termasuk pekerja anak dan pekerja paksa, di dalam operasi tambang mereka sendiri, dan berupaya mencegah pelanggaran ini di dalam rantai pasokan mereka. Uji tuntas meliputi pengambilan langkah-langkah proaktif untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan menjelaskan cara mereka mengatasi dampak terhadap hak asasi manusia; serta mengimplementasikan proses yang memudahkan pemulihan dari dampak buruk HAM yang mereka timbulkan atau yang ikut mereka sumbang (Lihat D.01).

Penghapusan pekerja anak dan pekerja paksa masih tetap menjadi tantangan utama di seluruh dunia. Namun kemajuan di bidang tersebut telah mendorong ke arah peningkatan luas kualitas hidup individu dan masyarakat yang terdampak, serta manfaat ekonomi dan sosial yang besar di banyak negara. Seiring dengan terus tumbuhnya kesadaran akan permasalahan pekerja anak dan pekerja paksa di dalam rantai pasok global, perusahaan tambang, seperti halnya bisnis-bisnis yang lain, ditekan oleh investor, serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat, dan konsumen untuk memainkan peran utama dalam menghapus praktik-praktik ini.

Ketika perusahaan tambang menjalankan uji tuntas yang diperlukan untuk menyingkap dan menyelesaikan persoalan pekerja anak atau pekerja paksa di

dalam operasi atau rantai pasok global, mereka bisa meraih keunggulan kompetitif karena mereka kemungkinan dipandang secara lebih positif oleh investor dan, yang penting, pelanggan, yang juga menghadapi risiko reputasi yang sama karena dihubung-hubungkan dengan perusahaan yang dikaitkan dengan pelanggaran HAM. Perusahaan yang tidak menyikapi permasalahan pekerja anak atau pekerja paksa secara serius berisiko mengalami rusak reputasi, upaya hukum, dan menjadi sasaran kampanye tajam oleh organisasi masyarakat sipil atau investor.

#### Tindakan

**Perusahaan menerapkan sistem untuk mengidentifikasi, menilai, mencegah, dan mengurangi potensi risiko segala jenis pekerja paksa, wajib kerja, pekerja korban perdagangan orang, dan pekerja anak di wilayah operasinya dan seluruh rantai pasokan.**

*Di tingkat korporasi, apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah:*

- a. Menerapkan sistem untuk mengidentifikasi dan menilai potensi risiko segala jenis pekerja paksa, wajib kerja, pekerja korban perdagangan orang, dan pekerja anak di wilayah operasinya dan seluruh rantai pasok?
- b. Menerapkan sistem untuk mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi risiko yang teridentifikasi ini?
- c. Melacak implementasi strategi dan rencana tersebut secara sistematis?

### E.03 Nondiskriminasi dan Kesempatan yang Sama

Nondiskriminasi dan kesempatan yang sama bertumpu pada prinsip bahwa semua keputusan ketenagakerjaan harus semata-mata didasarkan pada (a) kemampuan individu untuk mengerjakan tugas yang bersangkutan, bukan karakteristik pribadi yang tidak ada kaitannya dengan persyaratan inheren pekerjaan, dan bahwa (b) manfaat dari pekerjaan bersifat adil, dan bahwa (c) tidak ada pekerja yang mengalami diskriminasi dari jajaran manajemen atau sesama rekan pekerja. Konsep nondiskriminasi dan kesempatan yang sama dikukuhkan dalam berbagai instrumen internasional, termasuk konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Buruh Internasional (ILO).

Diskriminasi ketenagakerjaan kerja bisa meliputi pengecualian atau perlakuan pilih-kasih terhadap orang berdasarkan usia, ras, kesukuan, gender, agama, pandangan politik, asal-usul kedaerahan atau sosial, disabilitas, orientasi seksual, atau karakteristik lain. Diskriminasi bisa memengaruhi akses ke pekerjaan, promosi atau profesi tertentu; diskriminasi bisa tercermin dalam syarat dan ketentuan pekerjaan, atau bisa dirasakan di tempat kerja dalam bentuk pelecehan atau menjadi objek bulan-bulanan.

Di dalam konteks pertambangan, mungkin ada individu, kelompok, atau masyarakat rentan yang menghadapi risiko lebih tinggi terkena diskriminasi, seperti perempuan, Masyarakat Adat, orang-orang dari etnis tertentu atau minoritas lainnya, pekerja migran, atau pekerja pengidap HIV/AIDS atau penyakit lain, yang diskriminasinya sering terjadi akibat kumpulan banyak faktor. Diskriminasi bisa bersifat langsung atau tidak langsung. Bagi para pekerja perempuan secara khusus, berbagai tantangan terus muncul, seperti pelecehan seksual dan kurangnya penerimaan oleh

rekan kerja laki-laki (Lihat juga E.01). Permasalahan tidak langsung meliputi penyeimbangan tanggung jawab keluarga dan kerja giliran.

Ketika pekerja, khususnya perempuan, didiskriminasi karena berbagai alasan (misalnya, perempuan dari kelompok minoritas atau perempuan masyarakat asli), diskriminasi lintas semacam itu ikut andil dalam membuat posisi mereka semakin lemah.

Banyak negara memiliki undang-undang yang melarang diskriminasi terkait pekerjaan, tetapi undang-undang tersebut sering kali lemah atau terbatas ruang lingkupnya. Di beberapa negara produsen, perilaku dan sikap budaya tertentu mungkin sudah kuat mengakar, yang memunculkan tantangan berat untuk melawan diskriminasi terhadap pekerja.

Perusahaan terkemuka semakin aktif berusaha melampaui persyaratan hukum, dan melakukan upaya bersama untuk menghapus diskriminasi dan membangun keragaman serta kesempatan yang sama di tempat kerja. Mereka melembagakan praktik perekrutan yang jelas dan transparan yang didasarkan pada kualifikasi dan pengalaman, bukan karakteristik pribadi; mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan antipelecehan; menyediakan mekanisme keluhan yang bersifat rahasia (Lihat E.07); menciptakan kebijakan ramah-keluarga; memberikan pelatihan budaya, keagamaan, gender, atau keragaman lain bagi supervisor dan pekerja; melatih dan merekrut kelompok-kelompok yang kurang terwakili; dan mengimplementasikan berbagai prakarsa lain.

Perusahaan tambang yang menempuh pendekatan antidiskriminasi dan kesempatan yang sama yang progresif bisa memetik sejumlah keunggulan bisnis, meliputi semangat pekerja yang meningkat, kumpulan pekerja berbakat yang lebih luas sebagai sumber perekrutan, rendahnya risiko menghadapi tantangan hukum, dan manfaat reputasi

### Tindakan

**Perusahaan menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mendasarkan praktik perekrutan dan ketenagakerjaan mereka pada prinsip kesempatan kerja yang sama agar dapat mencegah semua bentuk diskriminasi di tempat kerja dan mendukung keragaman tenaga kerja.**

*Di tingkat korporasi, apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya:*

- a. Mengambil langkah-langkah khusus untuk menuangkan kebijakan nondiskriminasi di dalam syarat dan ketentuan?
- b. Mengambil langkah-langkah khusus untuk mengimplementasikan pelatihan guna menumbuhkan kesadaran akan diskriminasi di kalangan staf manajemen dan pekerja atau mengambil tindakan lain yang bertujuan mencegah dan mengatasi masalah diskriminasi di tempat kerja?
- c. Menetapkan target menyangkut keragaman dan inklusivitas dalam praktik perekrutan dan ketenagakerjaan?

#### **E.04 Hak untuk Berkumpul, Berunding Bersama, dan Kebebasan Berserikat**

Kebebasan berserikat, dan hak untuk berkumpul dan berunding bersama adalah hak mendasar bagi pekerja sekaligus hak asasi manusia yang kini diakui di sebagian besar belahan dunia, meskipun di beberapa negara, pekerja tambang dan perwakilan serikat pekerja masih belum menikmati hak-hak ini, ataupun diancam atau dibunuh jika menjalankan hak-hak tersebut; kekerasan dan ancaman fisik terhadap pekerja juga meningkat di beberapa negara.

Instrumen yang relevan yang melindungi hak-hak di atas adalah konvensi utama Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang berupa Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berkumpul, 1948 (No. 87) dan Hak untuk Berkumpul dan Berunding Bersama, 1949 (No. 98). Konvensi tersebut menetapkan hak-hak bagi pekerja dan pengusaha untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi pilihannya sendiri; perlindungan bagi pekerja dari tindakan diskriminasi antiserikat, seperti pemecatan dari keanggotaan serikat atau campur tangan oleh perusahaan dalam upaya-upaya berorganisasi (misalnya, menghalangi organisasi pekerja agar tidak bisa mengakses lokasi tambang); dan bagi pekerja, biasanya diatur sebagai sebuah serikat, untuk merundingkan syarat pekerjaan mereka dengan manajemen pertambangan secara kolektif.

Tujuan berunding bersama adalah untuk membentuk perjanjian tertulis gabungan yang mengatur hubungan kerja, meliputi gaji dan waktu kerja, dan bahkan permasalahan seperti keselamatan kerja, pelatihan, cuti melahirkan, dan kesempatan yang sama. Berunding bersama memberikan jalan untuk menyeimbangkan kekuasaan dan dengan demikian meningkatkan keadilan dalam distribusi manfaat dari pertambangan, dan memfasilitasi kestabilan dalam hubungan kerja.

Banyak perusahaan tambang telah mengesahkan kebijakan dan komitmen untuk memegang teguh konvensi inti ILO, dan semakin gencar menaruh ekspektasi yang sama pada kontraktor dan pemasok mereka. Beberapa perusahaan telah menandatangani perjanjian kerangka kerja internasional atau global dengan federasi serikat global, yang memperlihatkan komitmen yang lebih kuat untuk menerapkan standar tenaga kerja tinggi yang sama secara global di dalam anak perusahaan dan kontraktor mereka, berikut rantai pasok mereka.

Di banyak belahan dunia, muncul keprihatinan yang semakin besar terhadap meningkatnya ketidaksetaraan pendapatan, rasa tidak aman, ketidakstabilan sosial, dan pertumbuhan ekonomi yang lambat. Berunding bersama bisa menjadi sarana yang ampuh bagi keterlibatan antara organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja untuk menyelesaikan keprihatinan ekonomi dan sosial, memperkuat suara kaum lemah, mengurangi angka kemiskinan, dan keterbelakangan sosial. Ini membantu menyumbang jalur pertumbuhan yang adil dan inklusif.

Bagi perusahaan tambang, selain mendorong hubungan yang lebih baik dengan pekerja, perjanjian berunding bersama bisa menghasilkan lingkungan operasional

yang lebih stabil dan dapat diprediksi; dan bisa meningkatkan kinerja serta daya saing perusahaan. Perusahaan yang enggan menghormati hak-hak pekerja akan kebebasan berserikat dan berunding bersama akan menghadapi pemogokan, protes, dan kampanye dari organisasi pekerja dan pemegang saham.

#### Tindakan

**Perusahaan menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mampu secara aktif menghormati hak-hak pekerjanya untuk berkumpul, berunding bersama, dan kebebasan berserikat.**

*Di tingkat korporasi, apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya menghormati hak-hak pekerja untuk:*

- a. Berkumpul, termasuk dengan memberikan akses ke wilayah khusus bagi organisasi pekerja untuk menemui pekerja?
- b. Berunding bersama, termasuk dengan mengembangkan perjanjian kerja bersama secara formal?
- c. Kebebasan berserikat, termasuk dengan mengizinkan rapat serikat pekerja di tempat kerja?

### E.05 Upah Hidup

Upah hidup yang layak – yaitu yang memungkinkan pekerja dan keluarganya menjalani gaya hidup dasar tetapi layak, hidup di atas garis kemiskinan, dan mampu berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan budaya – adalah hak asasi manusia. Sejumlah negara dan pemerintah daerah menerapkan undang-undang yang mengharuskan upah hidup dibayarkan kepada warga negara, dan berbagai sistem patokan atau standar yang mendorong praktik lingkungan dan sosial yang bertanggung jawab telah mengintegrasikan konsep upah hidup ke dalam persyaratan kerjanya.

Meskipun konsep upah hidup diakui secara luas, persoalan seperti pengukuran dan definisi tentang upah hidup sering digunakan sebagai alasan untuk tidak membayar upah hidup. Meskipun tidak ada satu pun metode untuk menghitung upah hidup, ada beberapa metodologi yang bisa diandalkan. Dalam kondisi tertentu, langkah perusahaan tambang sudah tepat untuk memastikan bahwa seluruh paket tunjangan bagi pekerja, termasuk, misalnya, perumahan yang disediakan beserta upah, memungkinkan pekerja menjalani standar hidup yang layak. Faktor terpenting bagi perusahaan tambang adalah untuk memastikan keterlibatan para pemangku kepentingan yang relevan, seperti pekerja dan perwakilan masyarakat, dalam diskusi dan penilaian upah hidup sehingga perusahaan bisa memastikan kecukupan upah dalam memenuhi kebutuhan para pekerja dan keluarga mereka di dalam konteks lokal yang spesifik.

Beberapa perusahaan tambang mulai mengambil posisi di depan dengan memasukkan upah hidup ke dalam kebijakan atau komitmen perusahaan terkait upah yang dibayarkan kepada pekerja, kontraktor, dan pemasok.



Perusahaan tambang yang berupaya secara proaktif untuk memastikan pembayaran upah hidup kepada pekerja dan kontraktor tambang sesungguhnya sudah menunaikan tanggung jawab dalam menghormati hak-hak asasi para pekerja mereka. Baru kemudian perusahaan tambang dapat memperkuat hubungan dengan pekerja dan meningkatkan semangat kerja serta produktivitas mereka; dan menunjukkan kepada investor dan pemangku kepentingan bahwa mereka sudah memenuhi tanggung jawab dalam menghormati hak-hak pekerja. Pengupahan yang adil juga dapat membantu mengurangi potensi protes pekerja berikut kerugian keuangan dan rusaknya reputasi yang berkaitan dengannya.

### Efektivitas

**Perusahaan melacak, meninjau, dan berupaya meningkatkan kinerjanya untuk memastikan upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah hidup layak yang diakui, atau upah minimum yang sah, mana saja yang paling tinggi.**

*Apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah secara sistematis:*

- a. Melacak dan mengungkapkan tingkat gaji pekerjaannya berdasarkan standar upah hidup, atau upah minimum yang sah, mana saja yang paling tinggi?
- b. Mengaudit dan/atau meninjau tingkat upah berdasarkan standar upah hidup, atau upah minimum yang sah, mana pun yang paling tinggi?
- c. Mengambil tindakan responsif, berdasarkan temuan dari audit dan/atau tinjauan tersebut, untuk mengupayakan perbaikan kinerjanya guna memastikan apakah upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah hidup, atau upah minimum yang sah, mana saja yang paling tinggi?

## E.06 Otomatisasi dan Perubahan Teknologi

Hubungan kerja yang stabil biasanya melahirkan produktivitas pekerja dan efisiensi perusahaan yang lebih baik, sedangkan kepastian pekerjaan dan pendapatan bisa membantu negara-negara produsen meraih banyak Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB (SDG). Namun mungkin ada alasan ekonomi, teknis, atau organisasional perusahaan meninjau dan menyesuaikan ukuran angkatan kerjanya. Turunnya harga komoditas, perkembangan pasar yang tidak menguntungkan, gerakan ke arah otomatisasi atau perubahan prosedur akibat inovasi teknologis, atau organisasi ulang internal bisa memaksa perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerjanya secara besar-besaran.

Pemberhentian kerja (redundansi) massal bisa menimbulkan dampak besar tidak hanya bagi pekerja itu sendiri, tetapi juga masyarakat mereka, khususnya di wilayah yang pemberi kerja utamanya adalah perusahaan tambang. Tantangan yang muncul dari pemberhentian massal meliputi hilangnya pendapatan secara mendadak dan masalah psiko-sosial bagi sejumlah besar pekerja, ketidakpercayaan dan konflik antara masyarakat yang terdampak dengan perusahaan, semangat kerja yang rendah di dalam angkatan kerja yang bertahan, dan kesulitan ekonomi yang berat bagi masyarakat yang terdampak.

Dalam hal kemungkinan terjadinya perampingan, perusahaan dapat melakukan analisis alternatif terhadap redundansi dan merundingkannya dengan perwakilan

pekerja, serikat buruh, atau kelompok-kelompok lain. Strategi potensial untuk meminimalkan dan mengurangi redundansi kolektif meliputi pemangkasan biaya, pengurangan jam kerja, atau orientasi ulang dan pelatihan ulang pekerja untuk posisi yang berbeda di dalam perusahaan.

Dalam hal redundansi massal yang tidak terelakkan, perusahaan dapat menunjukkan bahwa kriteria yang digunakan untuk memberhentikan pekerja itu objektif, adil, dan transparan. Dengan mengomunikasikan rencana redundansi secukupnya di depan, perusahaan bisa meluangkan waktu untuk melakukan telaah gabungan oleh pihak berwenang pemerintah yang relevan, para pekerja dan perwakilan mereka terhadap implikasi rencana agar bisa mengurangi dampak buruk sebisa mungkin, dan untuk menyusun rencana sosial dengan serikat buruh dan para pemangku kepentingan yang lain, jika memungkinkan. Strategi lain untuk mengurangi dampak terhadap angkatan kerja yang terdampak meliputi kolaborasi dengan pemerintah lokal, daerah, atau nasional, industri atau perusahaan lain untuk mencari peluang bagi transisi pekerja yang adil, termasuk kemungkinan pelatihan dan pemekerjaan ulang.

Dengan pendekatan inovatif untuk merespons kondisi ekonomi yang tidak menguntungkan, perusahaan tambang dapat mempertahankan angkatan kerja yang stabil. Ketika redundansi tidak bisa dihindari, perusahaan dapat meminimalkan dan mengurangi dampaknya terhadap pekerja dengan memastikan penghormatan atas semua perjanjian berunding bersama dan dengan secara aktif berkonsultasi dengan perwakilan pekerja dalam mengembangkan rencana-rencana sosial. Pengelolaan redundansi kolektif secara bertanggung jawab dan adil tidak hanya akan meringankan dampak berat terhadap para pekerja dan masyarakat mereka, tetapi juga akan mendukung hubungan pekerja yang lebih baik dan mengurangi risiko hukum serta reputasi bagi perusahaan, sambil tetap berkontribusi bagi SDG PBB.

#### Tindakan

**Jika memungkinkan, perusahaan menerapkan sistem untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengatasi dampak otomatisasi dan perubahan teknologi bagi para pekerjanya.**

*Jika memungkinkan, di tingkat korporat, dapatkan perusahaan Anda menunjukkan bahwa perusahaan:*

- a. *Menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mampu mengidentifikasi dan menilai dampak dari otomatisasi dan perubahan teknologi bagi para pekerjanya?*
- b. *Menerapkan sistem untuk memastikan agar operasinya mampu mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi dampak yang teridentifikasi ini?*
- c. *Secara sistematis melacak implementasi strategi dan rencana ini?*

## **E.07 Jaminan Perlindungan Pekerja**

Kini sudah menjadi ekspektasi agar perusahaan menyediakan sarana bagi pemangku kepentingan untuk mengadukan keluhan dan mendapatkan penyelesaian atas pelanggaran HAM terkait bisnis (Lihat D.01 dan D.12), yang meliputi pelanggaran hak-hak asasi buruh. Misalnya, Perserikatan Bangsa-Bangsa dan lainnya menganjurkan agar perusahaan membangun mekanisme yang memungkinkan mereka mendengar dan menyelesaikan keluhan yang diajukan oleh pemangku kepentingan, termasuk pekerja. Dalam konteks tempat kerja, mekanisme keluhan seyogianya memudahkan pekerja untuk mengadukan keluhan yang berkaitan dengan HAM buruh, kondisi kerja, atau syarat pekerjaan, dan memberi saran perbaikan tempat kerja.

Sebagian besar perusahaan tambang memiliki mekanisme keluhan bagi pekerja, tetapi efektivitas mekanisme tersebut tidak sama/ sebanding. Seperti yang disebutkan dalam D.12, mekanisme keluhan di tingkat operasional akan menjadi sangat efektif jika memenuhi kriteria tertentu seperti: sah, dapat diakses oleh semua pekerja, bisa diprediksi, adil, transparan, dan sesuai-hak. Misalnya, dalam konteks pekerja, mekanisme yang adil bisa memudahkan pekerja untuk meminta kehadiran kolega atau perwakilan dari organisasi buruh ketika dia mengadukan keluhan, atau membekali pekerja dengan akses ke pelatihan atau nasihat untuk memfasilitasi partisipasi yang efektif dalam proses penyelesaian keluhan.

Mekanisme keluhan seyogianya memudahkan pekerja untuk mengadukan keluhan secara anonim atau rahasia, jika diminta, dan tanpa takut dihukum atau dibalas dendam. Selain itu, semua mekanisme keluhan di tingkat operasional yang tersedia bagi pekerja seyogianya tidak menghalangi mereka untuk mencari penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial atau mekanisme yudisial atau nonyudisial yang lain.

Seperti halnya mekanisme keluhan yang dirancang untuk pemangku kepentingan yang lain, mekanisme keluhan pekerja akan sangat membantu dan efektif jika dirancang agar cocok dengan konteks budaya lokal dan dirancang secara kolaboratif dengan pekerja atau perwakilan pekerja. Proses keluhan yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik dapat membantu menumbuhkan budaya saling percaya dan mengurangi konflik dengan pekerja dengan menyediakan proses dengar pendapat dan penyelesaian yang adil, sehingga pekerja merasa puas karena keluhannya didengar dan disikapi secara serius, meskipun hasilnya tidak sepenuhnya dipandang optimal.

Jika sebuah perusahaan tambang tidak menyediakan sarana yang efektif untuk secara aktif melibatkan pekerja dalam penyelesaian dampak, perusahaan tambang tersebut tidak bisa dikatakan memenuhi tanggung jawabnya sepenuhnya dalam menghormati hak asasi manusia. Ketidakberhasilan mengidentifikasi keluhan sejak dini dan mengatasinya secara efektif juga bisa menimbulkan rentetan masalah negatif bagi operasi pertambangan. Rentetan masalah tersebut berkisar dari

semangat kerja yang rendah, produktivitas berkurang, keluar-masuk pekerja yang tinggi, ketidakhadiran, dan sakit di kalangan pekerja, hingga pemogokan atau tindakan kekerasan terhadap perusahaan. Rusaknya reputasi yang kemudian terjadi bisa mengurangi kemampuan perusahaan dalam memenangi kontrak yang akan datang atau mewujudkan peluang investasi yang baru

### Efektivitas

#### **Perusahaan melacak, meninjau, dan mengambil tindakan untuk meningkatkan efektivitas mekanisme keluhannya bagi pekerja.**

*Apakah perusahaan Anda dapat menunjukkan diri sudah secara sistematis:*

- a. Melacak dan mengungkapkan data, berdasarkan target dan sepanjang kurun waktu yang berurutan, tentang penerapan dan pemanfaatan mekanisme perusahaan terkait keluhan bagi pekerja, termasuk jumlah dan karakteristik keluhan dan tindakan yang diambil sebagai respons?
- b. Mengaudit dan/atau meninjau, berdasarkan perspektif pihak yang mengeluh, efektivitas mekanisme keluhan bagi pekerja?
- c. Mengambil tindakan responsif, berdasarkan temuan audit dan/atau tinjauan untuk mengupayakan peningkatan efektivitas mekanisme keluhan bagi pekerja?

## Scoring Framework

### E.01.1 Perusahaan berkomitmen untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat. (/6.00)

Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa perusahaan tersebut memiliki:

A. *Meresmikan komitmennya, yang didukung oleh manajemen senior, untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat?*

**2 poin** Perusahaan berkomitmen untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat dalam dokumen formal yang mencakup seluruh aktivitas perusahaan dan didukung oleh manajemen senior.

**1 poin** Perusahaan berkomitmen untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat dalam dokumen formal yang mencakup seluruh aktivitas perusahaan namun tidak ada bukti bahwa komitmen ini didukung oleh manajemen senior.

ATAU

Perusahaan berkomitmen untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat dalam dokumen formal yang disahkan oleh manajemen senior, namun tidak mencakup seluruh aktivitas perusahaan.

ATAU

Perusahaan berkomitmen untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat dalam dokumen formal yang disahkan oleh manajemen senior, namun komitmen tersebut tidak mencakup seluruh aspek kondisi kerja yang aman dan sehat.

**0.5 poin** Perusahaan mengacu pada kebutuhan untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat, namun tidak membuat komitmen yang jelas dalam dokumen formal yang didukung oleh manajemen senior.

B. *Menugaskan tanggung jawab dan akuntabilitas tingkat manajemen atau dewan direksi untuk melaksanakan komitmen ini?*

**2 poin** Perusahaan memiliki tim tingkat operasional di seluruh perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengoordinasikan upaya untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat dan terdapat bukti rinci mengenai sumber daya keuangan dan/atau staf tertentu yang dialokasikan.

ATAU

Perusahaan menyelenggarakan program dan/atau lokakarya penyadaran dan/atau pelatihan di seluruh perusahaan terkait dengan komitmennya untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat dan terdapat bukti terperinci mengenai sumber daya keuangan dan/atau kepegawaian spesifik yang dikomitmenkan

**1 poin** Perusahaan memiliki fungsi tingkat manajemen senior dan/atau Dewan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan komitmen ini namun informasi mengenai ruang lingkup, peran, dan akuntabilitas aktualnya terbatas.

ATAU

Perusahaan memiliki fungsi tingkat manajemen senior atau tingkat Dewan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan komitmen ini tetapi tidak secara keseluruhan perusahaan.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti yang memenuhi syarat untuk mendapat skor 2, namun perusahaan mendapat skor 1 di bawah a).

**0.5 poin** Perusahaan menyebutkan fungsi di tingkat manajemen senior dan/atau tingkat Dewan untuk melaksanakan komitmen ini, namun tidak memberikan informasi tambahan apa pun.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti yang memenuhi syarat untuk mendapat skor 2 atau 1, namun perusahaan mendapat skor 0,5 di bawah a).

*C. Berkomitmen sumber daya keuangan dan staf untuk melaksanakan komitmen ini?*

- 2 poin** Perusahaan menyelenggarakan program dan/atau lokakarya penyadaran dan/atau pelatihan di seluruh perusahaan terkait dengan kondisi kerja yang aman dan sehat, namun informasi mengenai sumber daya keuangan dan/atau staf aktual yang digunakan terbatas.
- 1 poin** Perusahaan memiliki tim tingkat operasional di seluruh perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengoordinasikan upaya memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat, namun hanya pada beberapa aspek terbatas dari kondisi kerja yang aman dan sehat.  
ATAU  
Perusahaan mengalokasikan sumber daya keuangan dan staf untuk melaksanakan komitmen ini (program kesadaran/pelatihan/lokakarya dan/atau tim yang bertanggung jawab) namun tidak pada skala perusahaan secara keseluruhan.  
ATAU  
Perusahaan memberikan bukti yang memenuhi syarat untuk mendapat skor 2, namun perusahaan mendapat skor 1 di bawah a).
- 0.5 poin** Perusahaan menyatakan akan mengadakan program penyadaran dan/atau pelatihan dan/atau lokakarya terkait komitmennya untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat, namun tidak memberikan informasi tambahan apa pun.  
ATAU  
Perusahaan memberikan bukti yang memenuhi syarat untuk mendapat skor 2 atau 1, namun perusahaan mendapat skor 0,5 di bawah a).

**E.01.2 Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya melibatkan perwakilan pekerja untuk secara kolaboratif mengidentifikasi, menilai, menghindari, dan memitigasi risiko kesehatan dan keselamatan terhadap tenaga kerjanya (/6.00)**

**Dapatkah perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa mereka mempunyai sistem untuk memastikan operasinya melibatkan perwakilan pekerja untuk secara kolaboratif:**

*A. Mengidentifikasi dan menilai risiko kesehatan dan keselamatan terhadap tenaga kerja?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya melibatkan perwakilan pekerja untuk secara kolaboratif mengidentifikasi dan menilai risiko kesehatan dan keselamatan terhadap tenaga kerja, dan terdapat bukti terperinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya melibatkan perwakilan pekerja untuk secara kolaboratif mengidentifikasi dan menilai risiko kesehatan dan keselamatan terhadap tenaga kerja, namun bukti mengenai cakupan dan/atau isi sistem ini terbatas.  
ATAU  
Perusahaan mempunyai sistem yang diterapkan untuk memastikan operasinya melibatkan perwakilan pekerja untuk secara kolaboratif mengidentifikasi dan menilai risiko kesehatan dan keselamatan terhadap tenaga kerja, dan terdapat bukti terperinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini, namun tidak untuk skala perusahaan secara keseluruhan.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem yang diterapkan untuk memastikan operasinya melibatkan perwakilan pekerja untuk secara kolaboratif mengidentifikasi dan menilai risiko kesehatan dan keselamatan terhadap tenaga kerja, namun tidak ada informasi tentang ruang lingkup, konten, dan implementasi sebenarnya dari sistem ini.  
ATAU  
Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua kasus operasi yang melibatkan perwakilan pekerja untuk secara kolaboratif mengidentifikasi dan menilai risiko kesehatan dan keselamatan terhadap tenaga kerja.

*B. Mengembangkan strategi dan rencana untuk menghindari, meminimalkan dan memitigasi risiko-risiko ini?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana bersama perwakilan pekerja untuk menghindari, meminimalkan, dan memitigasi risiko-risiko ini, dan terdapat bukti terperinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana bersama perwakilan pekerja untuk menghindari, meminimalkan, dan memitigasi risiko-risiko ini, namun bukti mengenai ruang lingkup dan/atau isi sistem ini terbatas.  
ATAU  
Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana bersama perwakilan pekerja untuk menghindari, meminimalkan, dan memitigasi risiko-risiko ini, dan terdapat bukti terperinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini, namun tidak pada skala perusahaan secara keseluruhan.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem yang diterapkan untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana bersama perwakilan pekerja untuk menghindari, meminimalkan dan memitigasi risiko-risiko ini, namun tidak ada informasi mengenai ruang lingkup, isi dan implementasi sebenarnya dari sistem ini.  
ATAU  
Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua operasi yang melibatkan perwakilan pekerja untuk mengembangkan strategi dan rencana guna menghindari, meminimalkan, dan memitigasi risiko ini.

*C. Lacak implementasi strategi dan rencana ini?*

- 2 poin** Perusahaan mengungkapkan data terkini (dalam periode penilaian) yang mengonfirmasi pelacakan sistematis penerapan strategi dan rencana ini di seluruh perusahaan
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang secara sistematis melacak penerapan strategi dan rencana ini di seluruh operasinya, namun bukti penggunaan sistem tersebut masih terbatas.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan data aktual terkini dari penelusuran penerapan strategi dan rencana di beberapa operasinya, namun tidak ada bukti adanya pendekatan sistematis dan menyeluruh di seluruh perusahaan.
- 0.5 poin** Perusahaan menyatakan bahwa mereka melacak implementasi strategi dan rencana ini, namun tidak ada informasi yang diungkapkan selain deskripsi naratif.

### **E.01.3 Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya melindungi pekerja perempuan dari pelecehan dan Kekerasan. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa mereka mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mengambil tindakan khusus untuk mencegah:**

*A. Intimidasi dan pelecehan moral terhadap pekerja perempuan?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mencegah intimidasi dan pelecehan moral terhadap pekerja perempuan dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mencegah intimidasi dan pelecehan moral terhadap pekerja perempuan, namun bukti mengenai cakupan dan isi sistem ini masih terbatas.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan pencegahan intimidasi dan pelecehan moral terhadap pekerja perempuan, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.

*B. Pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mencegah pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mencegah pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan, namun bukti mengenai cakupan dan isi sistem ini masih terbatas.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan pencegahan pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.

*C. Kekerasan terkait gender terhadap pekerja perempuan?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mencegah kekerasan terkait gender terhadap pekerja perempuan dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mencegah kekerasan terkait gender terhadap pekerja perempuan, namun bukti mengenai cakupan dan isi sistem ini masih terbatas.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan pencegahan kekerasan terkait gender terhadap pekerja perempuan, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.



#### **E.01.4 Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya memenuhi kebutuhan kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa mereka mempunyai sistem untuk memastikan operasinya memberikan:**

**A. Fasilitas sanitasi (misalnya: toilet, kamar mandi)?**

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk menyediakan fasilitas sanitasi yang sesuai gender dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem tersebut
- 1 poin** Perusahaan ini mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya menyediakan fasilitas sanitasi yang sesuai gender, namun bukti mengenai cakupan dan isi sistem ini masih terbatas.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas sanitasi yang sesuai gender, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.

**B. Peralatan keselamatan (misalnya: APD yang dirancang untuk perempuan)?**

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk menyediakan peralatan keselamatan yang sesuai gender dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan ini mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya menyediakan peralatan keselamatan yang sesuai gender, namun bukti mengenai cakupan dan isi sistem ini masih terbatas.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan penyediaan peralatan keselamatan yang sesuai gender, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.

**C. Pelayanan kesehatan (misalnya: keluarga berencana dan kesehatan seksual)?**

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk menyediakan layanan kesehatan yang sesuai gender dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem tersebut.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya menyediakan layanan kesehatan yang sesuai gender, namun bukti mengenai cakupan dan isi sistem ini masih terbatas.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan penyediaan layanan kesehatan yang sesuai gender, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.

### **E.01.5 Perusahaan mengungkapkan kepada publik data mengenai potensi insiden, cedera serius, dan kematian yang tinggi di kalangan tenaga kerjanya terkait dengan pertambangan. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa perusahaan tersebut secara publik:**

*A. Mengungkapkan jumlah insiden, cedera serius, dan kematian yang berpotensi tinggi terkait pertambangan di kalangan tenaga kerjanya, dalam periode waktu berturut-turut?*

- 2 poin** Perusahaan mengungkapkan jumlah absolut kematian dan kematian terkini (dalam periode penilaian) HPI di antara tenaga kerjanya, dan datanya dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan jumlah absolut kematian dan cedera serius yang terjadi pada tenaga kerjanya baru-baru ini (dalam periode penilaian), dan data tersebut dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.
- 1 poin** Perusahaan mengungkapkan jumlah absolut kematian dan HPI terkini (dalam periode penilaian) di antara tenaga kerjanya, namun data tersebut tidak dibandingkan dalam periode waktu berturut-turut.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan jumlah absolut kematian dan cedera serius yang terjadi pada tenaga kerjanya baru-baru ini (dalam periode penilaian), namun data tersebut tidak dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.
- 0.5 poin** Perusahaan mengungkapkan jumlah absolut terkini (dalam periode penilaian) dari HPI atau cedera serius atau kematian di antara tenaga kerjanya.

*B. Mengungkapkan informasi tersebut berdasarkan situs terpilah?*

- 2 poin** Perusahaan mengungkapkan berdasarkan lokasi terpilah, jumlah absolut kematian dan HPI terkini (dalam periode penilaian) di antara tenaga kerjanya, dan data tersebut dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan berdasarkan lokasi terpilah jumlah absolut terkini (dalam periode penilaian) jumlah kematian dan cedera serius di kalangan tenaga kerjanya, dan data tersebut dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.
- 1 poin** Perusahaan mengungkapkan berdasarkan lokasi terpilah jumlah absolut kematian dan HPI terkini (dalam periode penilaian) di antara tenaga kerjanya, namun data tersebut tidak dibandingkan dalam periode waktu berturut-turut.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan berdasarkan lokasi terpilah jumlah absolut terkini (dalam periode penilaian) jumlah kematian dan cedera serius di kalangan tenaga kerjanya, namun data tersebut tidak dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.
- 0.5 poin** Perusahaan mengungkapkan informasi bernilai 2 poin atau 1 poin, namun bukan sebagai pendekatan sistematis perusahaan.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan satu dimensi informasi yang dijelaskan dalam a) berdasarkan lokasi terpilah, dalam periode waktu yang berurutan atau untuk satu periode saja

C. *Mengonfirmasi bahwa pelaporan kematian mencakup kematian pekerja kontrak dan juga karyawan?*

**2 poin** Perusahaan mengonfirmasi bahwa pelaporan kematiannya mencakup kematian pekerja kontrak serta karyawan, dan data yang dilaporkan dibandingkan dalam periode waktu berturut-turut dan mencakup seluruh aktivitas perusahaan.

**1 poin** Sudah.

**0.5 poin** Perusahaan mengonfirmasi bahwa pelaporan kematiannya mencakup kematian pekerja kontrak dan juga karyawan, namun data yang dilaporkan tidak dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.

ATAU

Perusahaan menegaskan bahwa pelaporan korban jiwa mencakup korban jiwa pekerja kontrak dan karyawan, namun data yang dilaporkan tidak mencakup seluruh aktivitas perusahaan.

**E.02.1 Perusahaan mempunyai sistem untuk mengidentifikasi, menilai, menghindari, dan memitigasi potensi risiko segala bentuk pemaksaan, kewajiban, perdagangan orang, dan pekerja anak di wilayah operasinya dan seluruh rantai pasokan. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa perusahaan tersebut secara publik:**

A. *Apakah ada sistem untuk mengidentifikasi dan menilai potensi risiko dari segala bentuk pemaksaan, kewajiban, perdagangan orang, dan pekerja anak di wilayah operasi dan seluruh rantai pasokan?*

**2 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk mengidentifikasi dan menilai potensi risiko dari segala bentuk pekerja paksa, wajib, perdagangan orang, dan pekerja anak di wilayah operasinya dan seluruh rantai pasokan, dan terdapat bukti terperinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.

**1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk mengidentifikasi dan menilai potensi risiko pekerja anak di wilayah operasinya dan seluruh rantai pasokan, namun tidak di semua bentuk pekerja paksa, wajib, dan diperdagangkan.

ATAU

Perusahaan mempunyai sistem untuk mengidentifikasi dan menilai potensi risiko dari segala bentuk pemaksaan, kewajiban, perdagangan orang, dan pekerja anak di wilayah operasinya dan seluruh rantai pasokan, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini, namun tidak secara keseluruhan perusahaan.

**0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem untuk mengidentifikasi dan menilai potensi risiko segala bentuk pemaksaan, wajib, perdagangan orang, dan pekerja anak di wilayah operasinya dan seluruh rantai pasokan, namun tidak ada informasi mengenai ruang lingkup, isi dan implementasi aktualnya. dari sistem ini.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua kasus operasi yang mengidentifikasi dan menilai potensi risiko segala bentuk pekerja paksa, wajib, perdagangan orang, dan pekerja anak.

*B. Apakah ada sistem untuk mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi risiko-risiko yang teridentifikasi?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi risiko-risiko yang teridentifikasi, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk mengembangkan strategi dan rencana guna mengatasi risiko-risiko yang teridentifikasi, namun bukti mengenai ruang lingkup dan/atau isi sistem ini terbatas.  
ATAU  
Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi risiko-risiko yang teridentifikasi, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini, namun tidak pada skala perusahaan secara keseluruhan.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif yang terbatas mengenai sistem untuk mengembangkan strategi dan rencana guna mengatasi risiko yang teridentifikasi, namun tidak ada informasi mengenai ruang lingkup, konten, dan implementasi sebenarnya dari sistem ini.  
ATAU  
Perusahaan memberikan bukti hanya satu atau dua kasus operasi yang telah mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi risiko yang teridentifikasi ini.

*C. Melacak implementasi strategi dan rencana ini secara sistematis?*

- 2 poin** Perusahaan mengungkapkan data terkini (dalam periode penilaian) yang mengonfirmasi pelacakan sistematis penerapan strategi dan rencana ini di seluruh perusahaan.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem untuk melacak implementasi strategi dan rencana ini tetapi tidak mengungkapkan data apa pun.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan data aktual terkini dari penelusuran penerapan strategi dan rencana di beberapa operasinya, namun tidak ada bukti adanya pendekatan sistematis dan menyeluruh di seluruh perusahaan.
- 0.5 poin** Perusahaan menyatakan bahwa mereka melacak implementasi strategi dan rencana ini, namun tidak ada informasi selain pernyataan naratif.

**E.03.1 Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mendasarkan praktik perekrutan dan ketenagakerjaan mereka berdasarkan prinsip kesetaraan kesempatan, untuk mencegah segala bentuk diskriminasi di tempat kerja dan mendorong keberagaman tenaga kerja. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa mereka mempunyai sistem untuk memastikan operasinya:**

*A. Mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya?*

**2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya, dengan mengacu pada lebih dari satu kelompok tertentu yang relevan dengan keberagaman, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi dari sistem ini.

**1 poin** Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya, dengan mengacu pada lebih dari satu kelompok tertentu yang relevan dengan keberagaman, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi kebijakan tersebut. sistem, tetapi tidak pada basis seluruh perusahaan.

ATAU

Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya dan terdapat bukti rinci tentang ruang lingkup dan isi sistem ini, namun sistem ini hanya mengacu pada satu sistem tertentu. kelompok yang relevan dengan keberagaman.

**0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem yang diterapkan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua kasus operasinya yang telah mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya.

*B. Mengambil langkah-langkah khusus untuk melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kesadaran mengenai diskriminasi di kalangan staf manajemen dan pekerja atau mengambil tindakan lain yang bertujuan mencegah dan mengatasi masalah diskriminasi di tempat kerja?*

**2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kesadaran tentang diskriminasi di antara staf manajemen dan pekerja dan/atau mengambil tindakan lain yang bertujuan mencegah dan mengatasi masalah diskriminasi di tempat kerja, dan terdapat bukti rinci tentang ruang lingkup dan isi sistem ini.

**1 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kesadaran tentang diskriminasi di antara staf manajemen dan pekerja atau mengambil tindakan lain yang bertujuan mencegah dan mengatasi masalah diskriminasi di tempat kerja, namun bukti yang ada terbatas. tentang ruang lingkup dan isi sistem ini.

ATAU

Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kesadaran tentang diskriminasi di antara staf manajemen dan pekerja atau mengambil tindakan lain yang bertujuan mencegah dan mengatasi masalah diskriminasi di tempat kerja, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkungannya. dan/atau konten sistem ini, namun tidak pada skala perusahaan secara keseluruhan.

**0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem yang ada untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kesadaran tentang diskriminasi di antara staf manajemen dan pekerja, atau mengambil tindakan lain yang bertujuan mencegah dan mengatasi masalah diskriminasi di tempat kerja.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua kasus operasi yang telah mengambil langkah-langkah khusus untuk melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kesadaran mengenai diskriminasi di kalangan staf manajemen dan pekerja, atau telah mengambil tindakan lain yang bertujuan mencegah dan mengatasi masalah diskriminasi di tempat kerja.

**C. Menetapkan target terkait keberagaman dan inklusivitas dalam perekrutan dan praktik ketenagakerjaan?**

**2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya menetapkan target terkait keberagaman dan inklusivitas dalam praktik rekrutmen dan ketenagakerjaan dan target tersebut mencakup setidaknya dua kelompok yang relevan dengan keberagaman dan inklusivitas, dan terdapat bukti terperinci mengenai ruang lingkup dan isi dari kebijakan tersebut.

**1 poin** Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya menetapkan target terkait keberagaman dan inklusivitas dalam praktik rekrutmen dan ketenagakerjaan, namun tidak dalam skala perusahaan atau hanya mengacu pada satu kelompok tertentu yang relevan dengan keberagaman atau inklusivitas.

**0.5 poin** Perusahaan mengacu pada penetapan target terkait keberagaman atau inklusivitas, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.

**E.03.1 Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mendasarkan praktik perekrutan dan ketenagakerjaan mereka berdasarkan prinsip kesetaraan kesempatan, untuk mencegah segala bentuk diskriminasi di tempat kerja dan mendorong keberagaman tenaga kerja. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa mereka mempunyai sistem untuk memastikan operasinya:**

**A. Mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya?**

**2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya, dengan mengacu pada lebih dari satu kelompok tertentu yang relevan dengan keberagaman, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi dari sistem ini.

**1 poin** Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya, dengan mengacu pada lebih dari satu kelompok tertentu yang relevan dengan keberagaman, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi kebijakan tersebut. sistem, tetapi tidak pada basis seluruh perusahaan.

ATAU

Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya dan terdapat bukti rinci tentang ruang lingkup dan isi

sistem ini, namun sistem ini hanya mengacu pada satu sistem tertentu. kelompok yang relevan dengan keberagaman.

**0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem yang diterapkan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua kasus operasinya yang telah mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya.

### **E.03.1 Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mendasarkan praktik perekrutan dan ketenagakerjaan mereka berdasarkan prinsip kesetaraan kesempatan, untuk mencegah segala bentuk diskriminasi di tempat kerja dan mendorong keberagaman tenaga kerja. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa mereka mempunyai sistem untuk memastikan operasinya:**

*A. Mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya?*

**2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya, dengan mengacu pada lebih dari satu kelompok tertentu yang relevan dengan keberagaman, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi dari sistem ini.

**1 poin** Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya, dengan mengacu pada lebih dari satu kelompok tertentu yang relevan dengan keberagaman, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi kebijakan tersebut. sistem, tetapi tidak pada basis seluruh perusahaan.

ATAU

Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya dan terdapat bukti rinci tentang ruang lingkup dan isi sistem ini, namun sistem ini hanya mengacu pada satu sistem tertentu. kelompok yang relevan dengan keberagaman.

**0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem yang diterapkan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua kasus operasinya yang telah mengambil langkah-langkah khusus untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya.

### **E.04.1 Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya secara aktif menghormati hak pekerja untuk berorganisasi, perundingan bersama dan kebebasan berserikat. (/6.00)**

**Dapatkah perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa mereka mempunyai sistem untuk memastikan operasinya menghormati hak-hak pekerja untuk:**

*A. Berorganisasi, termasuk dengan memberikan akses pada area yang telah ditentukan bagi penyelenggara buruh untuk bertemu dengan pekerja?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencerminkan kebijakan non-diskriminasi dalam syarat dan ketentuannya, dengan mengacu pada lebih dari satu kelompok tertentu yang relevan dengan keberagaman, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi dari sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya menghormati hak pekerja untuk berorganisasi, namun bukti mengenai cakupan dan isi sistem ini masih terbatas.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan memastikan operasinya menghormati hak pekerja untuk berorganisasi, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.

*B. Perundingan bersama, termasuk dengan mengembangkan perjanjian perundingan bersama yang formal?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan yang dimaksudkan untuk mengarah pada pembentukan perjanjian perundingan bersama di seluruh operasi, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya menghormati hak-hak pekerja untuk melakukan perundingan bersama, namun hanya ada sedikit bukti mengenai pengembangan perjanjian perundingan bersama yang formal.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan memastikan operasinya mengembangkan perjanjian perundingan bersama yang formal, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.

*C. Kebebasan berserikat, termasuk mengizinkan pertemuan serikat pekerja di lokasi?*

- 2 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya menghormati hak kebebasan berserikat pekerja, dan mengizinkan pertemuan serikat pekerja di lokasi, dan terdapat bukti rinci tentang cakupan dan isi sistem ini.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya menghormati hak kebebasan berserikat pekerja, namun tidak ada bukti yang mengizinkan pertemuan serikat pekerja di lokasi.
- 0.5 poin** Perusahaan memberikan bukti adanya kegiatan yang berkaitan dengan memastikan bahwa operasinya menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja, namun tidak ada bukti adanya sistem di seluruh perusahaan.



**E.05.1 Perusahaan melacak, meninjau dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerjanya dalam memastikan bahwa upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah layak yang terverifikasi, atau upah minimum yang sah, mana pun yang tertinggi. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan bahwa secara sistematis**

*A. Melacak dan mengungkapkan tingkat upah pekerja terhadap standar upah layak, atau upah minimum yang sah, mana yang tertinggi?*

**2 poin** Perusahaan mengungkapkan data terbaru seluruh perusahaan (dalam periode penilaian) mengenai tingkat upah pekerja terhadap standar upah layak, atau upah minimum yang sah, mana saja yang tertinggi.

**1 poin** Perusahaan mengungkapkan data terkini (dalam periode penilaian) mengenai tingkat upah pekerja terhadap standar upah layak, atau upah minimum yang sah, mana saja yang tertinggi, namun data tersebut tidak mencakup seluruh aktivitas perusahaan.

**0.5 poin** Perusahaan tersebut menyatakan bahwa mereka melacak data mengenai tingkat upah pekerjaannya terhadap standar upah layak, atau upah minimum yang sah, mana saja yang tertinggi, namun tidak mengungkapkannya.

*B. Mengaudit dan/ atau meninjau ulang tingkat upah terhadap standar upah layak, atau upah minimum yang sah, mana yang tertinggi?*

**2 poin** Perusahaan mengungkapkan data rinci mengenai tinjauan dan/atau audit yang dilakukan dalam periode penilaian untuk menilai kinerjanya dalam memastikan bahwa upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah layak.

**1 poin** Perusahaan mengungkapkan data terbatas mengenai tinjauan dan/atau audit yang dilakukan dalam periode penilaian untuk menilai kinerjanya dalam memastikan bahwa upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah layak.

**0.5 poin** Perusahaan menyatakan bahwa peninjauan dan/atau audit rutin terhadap kinerjanya untuk memastikan bahwa upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah layak adalah wajib dan harus dilakukan oleh badan internal atau eksternal yang teridentifikasi, namun tidak ada informasi mengenai peninjauan dan/atau audit yang benar-benar dilakukan, di luar pernyataan.

*C. Mengambil tindakan responsif, berdasarkan temuan audit dan/ atau tinjauan tersebut, untuk berupaya meningkatkan kinerjanya dalam memastikan bahwa upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah layak, atau upah minimum yang sah, mana yang tertinggi?*

**2 poin** Perusahaan mengungkapkan informasi mengenai tinjauan dan/atau audit yang sebenarnya dilakukan dan mengungkapkan data tentang bagaimana perusahaan mengintegrasikan rekomendasi dan menindaklanjuti temuan untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam memastikan bahwa upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah layak.

**1 poin** Perusahaan menyatakan bahwa mereka mengintegrasikan rekomendasi dari audit dan/atau peninjauan tersebut untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam memastikan bahwa upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah layak, dan telah mengungkapkan informasi mengenai peninjauan dan/atau audit yang benar-benar dilakukan, namun tidak ada informasi mengenai integrasi rekomendasi, selain pernyataan.

**0.5 poin** Perusahaan menyatakan bahwa mereka mengintegrasikan rekomendasi dari audit dan/atau peninjauan tersebut untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam memastikan bahwa upah pekerjaannya memenuhi atau melampaui standar upah layak, namun tidak ada informasi mengenai peninjauan dan/ atau audit yang benar-benar dilakukan, sehingga tidak ada informasi mengenai integrasi rekomendasi.

**E.06.1 Jika memungkinkan, perusahaan mempunyai sistem untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengatasi dampak otomatisasi dan perubahan teknologi terhadap pekerja. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan di tingkat korporat bahwa:**

*A. Apakah sistem sudah diterapkan untuk memastikan operasinya mengidentifikasi dan menilai implikasi otomatisasi dan perubahan teknologi terhadap pekerja?*

**2 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengidentifikasi dan menilai implikasi otomatisasi dan perubahan teknologi terhadap pekerja, dan terdapat bukti terperinci mengenai cakupan dan konten sistem ini.

**1 poin** Perusahaan memiliki sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengidentifikasi dan menilai implikasi otomatisasi dan perubahan teknologi terhadap pekerja, namun bukti mengenai cakupan dan/atau konten sistem ini terbatas.  
ATAU

Perusahaan memiliki sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengidentifikasi dan menilai implikasi otomatisasi dan perubahan teknologi terhadap pekerja, dan terdapat bukti terperinci mengenai cakupan dan konten sistem ini, namun tidak di seluruh perusahaan.

**0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem untuk memastikan operasinya mengidentifikasi dan menilai implikasi otomatisasi dan perubahan teknologi terhadap pekerja, namun tidak ada informasi mengenai ruang lingkup, konten, dan implementasi sebenarnya dari sistem ini.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua kasus operasi yang mengidentifikasi dan menilai implikasi otomatisasi dan perubahan teknologi terhadap pekerja.

*B. Apakah sistem sudah ada untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi implikasi yang teridentifikasi ini?*

**2 poin** Perusahaan mempunyai sistem yang berlaku di seluruh perusahaan untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi implikasi yang teridentifikasi ini, dan terdapat bukti terperinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini.

**1 poin** Perusahaan mempunyai sistem di seluruh perusahaan untuk mengembangkan strategi dan rencana guna mengatasi implikasi yang teridentifikasi ini, namun bukti mengenai ruang lingkup dan/atau isi sistem ini terbatas.

ATAU

Perusahaan mempunyai sistem untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi implikasi yang teridentifikasi ini, dan terdapat bukti rinci mengenai ruang lingkup dan isi sistem ini, namun tidak pada skala perusahaan secara keseluruhan.

**0.5 poin** Perusahaan memberikan deskripsi naratif terbatas mengenai sistem untuk mengembangkan strategi dan rencana guna mengatasi implikasi yang teridentifikasi ini, namun tidak ada informasi mengenai ruang lingkup, konten, dan implementasi sebenarnya dari sistem ini.

ATAU

Perusahaan memberikan bukti bahwa hanya satu atau dua kasus operasi yang telah mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi implikasi yang teridentifikasi ini.

*C. Melacak implementasi strategi dan rencana ini secara sistematis?*

- 2 poin** Perusahaan mengungkapkan data terkini (dalam periode penilaian) yang mengonfirmasi pelacakan sistematis penerapan strategi dan rencana ini di seluruh perusahaan.
- 1 poin** Perusahaan mempunyai sistem untuk melacak implementasi strategi dan rencana ini tetapi tidak mengungkapkan data apa pun.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan data aktual terkini dari penelusuran penerapan strategi dan rencana di beberapa operasinya, namun tidak ada bukti adanya pendekatan sistematis dan menyeluruh di seluruh perusahaan.
- 0.5 poin** Perusahaan menyatakan bahwa mereka melacak implementasi strategi dan rencana ini, namun tidak ada informasi selain pernyataan naratif.

**E.07.1 Perusahaan melacak, meninjau dan bertindak untuk meningkatkan efektivitas mekanisme pengaduan bagi pekerja. (/6.00)**

**Dapatkan perusahaan Anda menunjukkan bahwa secara sistematis:**

*A. Melacak dan mengungkapkan data, berdasarkan target dan periode waktu berturut-turut, mengenai fungsi dan penggunaan mekanisme pengaduan bagi pekerja, termasuk jumlah dan sifat pengaduan serta tindakan yang diambil sebagai tanggapannya?*

- 2 poin** Perusahaan mengungkapkan data terkini seluruh perusahaan (dalam periode penilaian) termasuk jumlah, sifat dan tindakan yang diambil sebagai respons dan data tersebut dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.  
ATAU  
Perusahaan melaporkan bahwa tidak ada keluhan pekerja yang diajukan sama sekali selama periode penilaian dan datanya dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.
- 1 poin** Perusahaan mengungkapkan data terkini seluruh perusahaan (dalam periode penilaian) hanya pada dua dari tiga dimensi: jumlah, sifat, atau tindakan yang diambil sebagai respons.  
ATAU  
Perusahaan melaporkan bahwa tidak ada keluhan pekerja yang diajukan sama sekali selama periode penilaian, namun datanya tidak dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan data terkini (dalam periode penilaian) termasuk jumlah, sifat dan tindakan yang diambil sebagai respons dan data tersebut dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan tetapi tidak mencakup seluruh aktivitas perusahaan  
ATAU  
Perusahaan melaporkan bahwa tidak ada keluhan pekerja yang diajukan sama sekali dalam periode penilaian dan data tersebut dibandingkan dalam periode waktu yang berurutan namun tidak mencakup seluruh aktivitas perusahaan
- 0.5 poin** Perusahaan mengungkapkan data terkini (dalam periode penilaian) hanya pada salah satu dari tiga dimensi: jumlah, sifat, atau tindakan yang diambil sebagai respons.  
ATAU  
Perusahaan melaporkan bahwa tidak ada keluhan pekerja yang diajukan selama periode penilaian hanya pada beberapa topik saja.  
ATAU  
Perusahaan mengungkapkan data terkini (dalam periode penilaian) hanya pada dua dari tiga dimensi: jumlah, sifat, atau tindakan yang diambil sebagai respons, namun data

tersebut tidak mencakup seluruh aktivitas perusahaan dan tidak dibandingkan dalam periode waktu berturut-turut.

ATAU

Perusahaan melaporkan bahwa tidak ada keluhan pekerja yang diajukan sama sekali dalam periode penilaian, namun data tersebut tidak dibandingkan dalam periode waktu berturut-turut dan tidak mencakup seluruh aktivitas perusahaan.

**B. Apakah sistem sudah ada untuk memastikan operasinya mengembangkan strategi dan rencana untuk mengatasi implikasi yang teridentifikasi ini?**

**2 poin** Perusahaan mengungkapkan data rinci mengenai tinjauan dan/atau audit yang dilakukan selama periode penilaian untuk menilai efektivitas mekanisme pengaduan bagi pekerja.

**1 poin** Perusahaan mengungkapkan data terbatas mengenai tinjauan dan/atau audit yang dilakukan selama periode penilaian untuk menilai efektivitas mekanisme pengaduan bagi pekerja.

**0.5 poin** Perusahaan menyatakan bahwa peninjauan dan/atau audit rutin terhadap efektivitas mekanisme pengaduan bagi pekerja adalah wajib dan harus dilakukan oleh badan internal atau eksternal yang teridentifikasi, namun tidak ada informasi mengenai peninjauan dan/atau audit yang benar-benar dilakukan, selain dari itu. pernyataan.

**C. Mengambil tindakan responsif, berdasarkan temuan audit dan/ atau tinjauan tersebut untuk berupaya meningkatkan efektivitas mekanisme pengaduan bagi pekerja?**

**2 poin** Perusahaan mengungkapkan informasi mengenai tinjauan dan/atau audit yang sebenarnya dilakukan dan mengungkapkan data tentang bagaimana perusahaan mengintegrasikan rekomendasi dan menindaklanjuti temuan untuk terus meningkatkan efektivitas mekanisme pengaduan bagi pekerja.

**1 poin** Perusahaan menyatakan bahwa mereka mengintegrasikan rekomendasi dari audit dan/atau tinjauan tersebut untuk terus meningkatkan efektivitas mekanisme pengaduan bagi pekerja, dan telah mengungkapkan informasi mengenai tinjauan dan/atau audit yang sebenarnya dilakukan, namun tidak ada informasi mengenai integrasi rekomendasi, selain pernyataan.

**0.5 poin** Perusahaan menyatakan bahwa mereka mengintegrasikan rekomendasi dari audit dan/atau tinjauan tersebut untuk terus meningkatkan efektivitas mekanisme pengaduan bagi pekerja, namun tidak ada informasi mengenai tinjauan dan/atau audit yang benar-benar dilakukan, sehingga tidak ada informasi mengenai integrasi tersebut.