

KARTU SKOR SURVEI KESETARAAN GENDER

Silakan gunakan template ini sebagai panduan untuk membaca kartu skor yang Anda terima melalui email.

Tujuan

Survei Kesetaraan Gender akan membantu Anda mengevaluasi mengenai kesetaraan gender di dalam perusahaan Anda baik dalam proses yang ada, kebijakan, dan operasi di seluruh 11 tema utama. Hasil dalam kartu skor ini akan membantu Anda mengenali bagian yang perlu perhatian Anda guna meningkatkan kondisi kerja dan peluang bagi wanita, dan semua pekerja lainnya. Perusahaan yang berkomitmen untuk semakin memajukan kesetaraan gender di tempat kerja umumnya mengalami hasil usaha yang positif seperti peningkatan produktivitas dan berkurangnya pergantian pekerja, kesalahan produksi, tingkat pengembalian, dan absensi yang tidak terencana.

Metodologi Penilaian

Skor Anda dalam survey Kesetaraan Gender didasarkan pada tanggapan Anda terhadap beragam pertanyaan. Tiap pilihan tanggapan dalam survei memiliki nilai tertentu, dan tiap pilihan tanggapan terkait dengan salah satu dari 11 tema. Skor gender keseluruhan adalah rata-rata tertimbang dari semua skor Anda dalam 11 tema.

Menafsirkan Kartu Skor Anda

Kartu skor berikut meliputi hasil survei Kesetaraan Gender Anda. Hal tersebut menghadirkan wawasan tentang bagian mana dari perusahaan yang berkinerja baik dan bagian mana yang dapat ditingkatkan guna meningkatkan kesetaraan gender pada tempat kerja Anda.

Kartu skor mencakup:

- Skor rata-rata keseluruhan: Ini ditujukan untuk memberi wawasan mengenai kinerja perusahaan terhadap semua tema secara bersamaan.
- Skor masing-masing dari 11 tema: Ini ditujukan untuk membantu Anda mengenali keunggulan yang ada (ini adalah ranah dengan skor tinggi) dan area yang dapat ditingkatkan (ini adalah ranah dengan skor rendah).
- Representasi wanita dalam pabrik Anda: Ini adalah bagian yang tidak memiliki skor. Hal ini ditujukan membantu Anda dalam memahami bagaimana wanita direpresentasikan pada beragam tingkatan dari tenaga kerja Anda. Visibilitas terhadap persentase ini dapat membantu perusahaan mengevaluasi jika praktik pemberian kerja dan kenaikan jabatan yang ada sudah setara untuk semua pekerja.

Skor Rata-Rata Kesetaraan Gender



Skor Rata-Rata Kesetaraan Gender tiap Tema

Komitmen & Kebijakan	%	
Perekrutan & Pengangkatan	%	
Pengembangan Profesional & Pembinaan Keterampilan	%	
Evaluasi & Kenaikan Jabatan Karyawan	%	
Upah & Kompensasi	%	
Pelecehan & Kekerasan Berbasis Gender	%	
Layanan & Dukungan untuk Orang Tua yang Bekerja	%	
Keamanan Kesehatan & Kesejahteraan	%	
Transportasi & Akomodasi	%	
Pengukuran	%	

Ingin mengetahui lebih lanjut? Anda dapat mempelajari tiap tema selengkapnya dalam Lampiran yang terdapat di akhir laporan atau secara daring di ICRW Gender Opportunities Explorer.

Representasi Wanita dalam Pabrik Anda

Pekerja Purnawaktu	%	
Pekerja Sementara	%	
Supervisor	%	
Manajer Menengah	%	
Manajer Atas/Senior	%	
Manajer Tingkat Tinggi	%	
Perwakilan Serikat	%	
Perwakilan Komite Kerja	%	

Langkah Selanjutnya

Perjalanan menuju peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja membutuhkan waktu. Butuh tindakan dan komitmen untuk melihat peningkatan yang berkelanjutan.

Luangkan waktu untuk mengulas dan membahas hasil kartu skor Survei Kesetaraan Gender dengan tim Anda guna mengenali dua hingga tiga tema (prioritas) yang perlu ditingkatkan dan rancang rencana tindakan untuk menentukan langkah selanjutnya. Jika Anda memfokuskan upaya, akan lebih mungkin untuk mendapat hasil positif dengan cepat.

Berikut sejumlah pertanyaan yang dapat menjadi panduan percakapan ini:

- Tema mana yang memiliki skor tertinggi? Prakarsa apa yang kita lakukan dalam area ini yang menjadikan tema ini menjadi area kinerja tertinggi?
- Tema mana yang memiliki skor terendah? Mengapa tema ini memiliki skor terendah?
- Apa terdapat tema yang sejalan dengan prioritas dan harapan pelanggan kita?
- Apa terdapat tema yang sejalan dengan dan/atau mendukung sasaran dan/atau strategi bisnis dan sumber daya manusia kita yang lebih luas?
- Apa risiko terbesarnya jika kita tidak membenahi tema tertentu?
- Bagaimana tentang peluang terbesar (contohnya tema) yang dapat kita fokuskan untuk dampak positif terbesar?
- Apa terdapat biaya terkait dengan berfokus pada tema tertentu dan/atau keterbatasan anggaran atau kapasitas yang perlu kita pertimbangkan?
- Berapa lama waktu yang diperlukan untuk mengimplementasikan rekomendasi yang ada guna melihat dampaknya?
- Sumber daya dan keterampilan apa yang diperlukan untuk mengambil tindakan? Apa kita memiliki kemampuan untuk melakukan hal ini secara internal atau kita perlu mencari dukungan dan/atau panduan secara eksternal?

LAMPIRAN

Nama Ranah Alat Diagnosis Mandiri Kesetaraan Gender dan Deskripsi

Nama ranah telah dipersingkat dalam kartu skor. Nama lengkap ranah sebagaimana tercantum dalam survei dan Resource Hub: Gender Opportunities Explorer daring ditampilkan dalam kurung.

Komitmen & Kebijakan (Menginstitutionalkan Kesetaraan Gender)

Metode agar menginstitutionalkan kesetaraan gender dengan efektif di seluruh organisasi termasuk rencana, komunikasi, kebijakan, saluran masukan, pendidikan, dan pelatihan.

Kompensasi (Upah & Kompensasi)

Pastikan pendekatan kompensasi bersifat progresif dan setara. Metode untuk menangani bagian tertentu dari kompensasi meliputi upah adil, literasi finansial, kesetaraan bayaran, transparansi, upah setara, dan pembayaran digital.

Evaluasi & Kenaikan Jabatan (Promosi & Evaluasi Karyawan)

Rancang jalur promosi setara melalui proses promosi, akses terhadap peluang, pengembangan alur, dan jaringan dukungan internal.

Pelecehan & Isu Terkait Lainnya (Menangani Kekerasan & Pelecehan Berbasis Gender)

Bina tempat bersuasana sehat sehingga karyawan aman dan produktif. Bagian mencakup mekanisme dan pelaporan pengaduan, kebijakan dan implementasi, pendidikan dan pelatihan, keselamatan karyawan, pengumpulan dan analisis data, serta kemitraan dan komitmen eksternal.

Kesehatan, Keselamatan, Keamanan, & Kesejahteraan (Kesehatan, Keselamatan, Keamanan, & Kesejahteraan Karyawan)

Berikan sumber daya kesehatan yang khusus melalui keuntungan perawatan kesehatan dan akomodasi, klinik dan layanan kesehatan di lokasi, akomodasi kehamilan dan kesehatan ibu, edukasi kesehatan, komunikasi, pengumpulan data serta analisis.

Pengukuran (Pengukuran)

Ukur kemajuan dalam kesetaraan gender melalui sistem dan proses organisasi yang mengumpulkan dan menganalisis data sumber daya manusia yang mengesampingkan jenis kelamin.

Pengembangan Profesional (Pengembangan Profesional & Pembinaan Keterampilan)

Tarik, kembangkan, dorong, dan pertahankan tenaga kerja dengan peluang setara guna mengembangkan dan memajukan termasuk pelatihan dan pembinaan keterampilan, kemitraan eksternal, dan jaringan dukungan internal.

Perekrutan & Penerimaan Pekerja (Perekrutan & Penerimaan Pekerja)

Implementasikan perekrutan dan proses penerimaan pekerja yang menarik wanita yang memenuhi kualifikasi dan memungkinkan mereka agar mendapat jabatan di seluruh peran dan fungsi termasuk rekrutmen, wawancara dan seleksi, serta kontrak dan orientasi.

Transportasi & Akomodasi (Transportasi & Akomodasi)

Pertimbangkan kebutuhan dan keselamatan karyawan dalam ruang yang berada di luar tempat kerja langsung namun terkait dengan kemampuan mereka merasa aman dan produktif seiring bekerja.

Orang Tua yang Bekerja (Layanan & Dukungan untuk Orang Tua yang Bekerja)

Dukung orang tua dan pengasuh yang bekerja untuk mempertahankan bakat dan memastikan konsistensi operasi di seluruh peralihan kehidupan termasuk cuti mengasuh, kembali bekerja, penjadwalan waktu kerja, dan layanan perawatan anak serta yang ditanggung.

PUSAT SUMBER DAYA

International Center for Research on Women (ICRW) telah mengembangkan pusat sumber daya daring yang dapat mendukung Anda memperdalam pemahaman dan meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja. Sumber daya tersebut dapat diakses di:

<https://www.icrw.org/gender-equity-in-textile-clothing-and-footwear-manufacturing-resource-hub/>

Pusat Sumber Daya ini dapat menyediakan saran tentang cara mengintegrasikan gender dengan lebih baik dalam tata kelola dan operasi perusahaan. Hal ini juga meliputi sumber daya berikut yang dapat Anda gunakan saat mengulas kartu skor dan mengenali area mana yang perlu ditingkatkan:

Ikhtisar

Telusuri guna memahami dengan lebih baik alasan integrasi gender dalam tempat kerja bersifat baik untuk bisnis dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelusur Peluang Gender

Telusuri rekomendasi untuk mengintegrasikan gender dengan lebih baik dalam pekerjaan. Peluang dikategorikan sebagai dasar atau lanjutan. Peluang dasar adalah tindakan yang dapat dinilai sebagai “langkah pertama” menuju integrasi gender. Peluang lanjutan adalah tindakan untuk integrasi gender yang lebih matang.

Studi Kasus

Telusuri contoh cara produsen lain telah mengintegrasikan gender ke dalam operasinya sehingga memperoleh manfaat bisnis dan sosial karenanya.

Hubungi ICRW: Untuk informasi selengkapnya mengenai alat terkait dan untuk menerima dukungan lebih banyak dalam rancangan tindakan, silakan hubungi ICRW di gendertool@icrw.org.