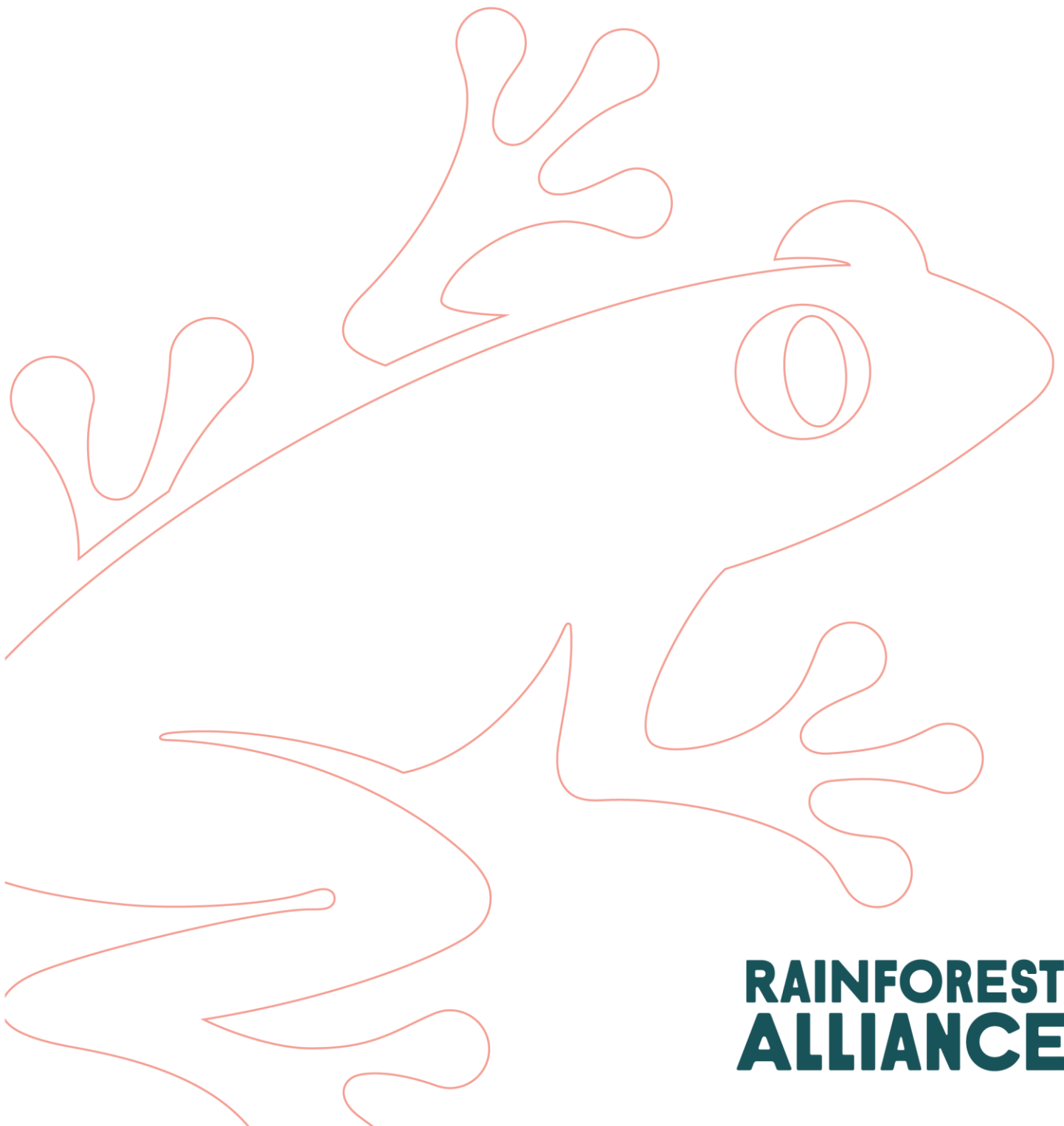


LAMPIRAN 4

Protokol Remediasi Rainforest Alliance

Versi 1

Tanggal: Juni 2020



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Sangkalan Penerjemahan

Akurasi penerjemahan dokumen program sertifikasi pertanian berkelanjutan Rainforest Alliance ke dalam bahasa selain Inggris tidak dijamin maupun ditanggung. Jika ada pertanyaan terkait akurasi informasi dalam naskah terjemahan ini harap periksa versi resmi berbahasa Inggris. Perbedaan dalam naskah terjemahan ini tidak mengikat dan tidak berdampak pada tujuan pengauditan atau sertifikasi.

Informasi selengkapnya?

Untuk informasi the Rainforest Alliance selengkapnya, buka www.rainforest-alliance.org atau hubungi info@ra.org

Tanggal Penerbitan:	Tanggal berlaku:	Tanggal berakhir:
30 Juni 2020	1 Juli 2020	Hingga pemberitahuan lebih lanjut
Disusun oleh:		Disetujui oleh:
Departemen Standar dan Penjaminan Rainforest Alliance		Ketua Pejabat Rantai Pasokan
Ditautkan ke (kode dan nama dokumen, jika ada):		
SA-S-SD-1-V1 Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 Rainforest Alliance, Pedoman Kebun SA-S-SD-2-V1 Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 Rainforest Alliance, Pedoman Rantai Pasokan		
Menggantikan:		
Tidak berlaku		
Angka dan teks klausul atau kriteria (jika ada):		
1.5.1, 1.6.2, 5.1.4		
Berlaku untuk:		
Semua pemegang sertifikat		
Negara/Kawasan:		
Semua		
Tanaman:	Tipe organisasi:	
Tanaman pohon (seperti kopi, kakao), teh, buah-buahan (seperti pisang, kelapa, dan nanas), kacang-kacangan (kacang hazel), dan bunga potong. Sayuran dan palem: akan dikonfirmasi	Kebun kecil dan besar, Pelaku rantai pasokan,	



DAFTAR ISI

1. PENGANTAR	4
APA YANG DIMAKSUD DENGAN REMEDIASI?	5
TAUTAN DENGAN MEKANISME PENGADUAN	5
TAUTAN DENGAN KOMITE GENDER	5
TAUTAN DENGAN PENDEKATAN BERBASIS RISIKO	5
2. PRINSIP-PRINSIP REMEDIASI EFEKTIF	6
A. KESELAMATAN, KESEJAHTERAAN, DAN KEPENTINGAN TERBAIK DARI ORANG-ORANG YANG TERLIBAT	6
B. PRINSIP HAM, HUKUM NASIONAL & BERURUSAN DENGAN PENEGAKAN HUKUM	6
C. PENCEGAHAN	6
3. MENYIAPKAN SISTEM REMEDIASI	7
A. MENUNJUK PIHAK PENANGGUNG JAWAB	7
B. MEMPERSIAPKAN RENCANA PERBAIKAN	7
4. KETIKA KASUS TERJADI: PROSES REAKSI DAN REMEDIASI	10
A) TAHAPAN, RENTANG WAKTU, DAN PIHAK PENANGGUNG JAWAB UNTUK REAKSI DAN REMEDIASI	10
B) PROSES REMEDIASI	12
TEMPLAT A - RENCANA REMEDIASI (BAGIAN DARI RENCANA MANAJEMEN)	24

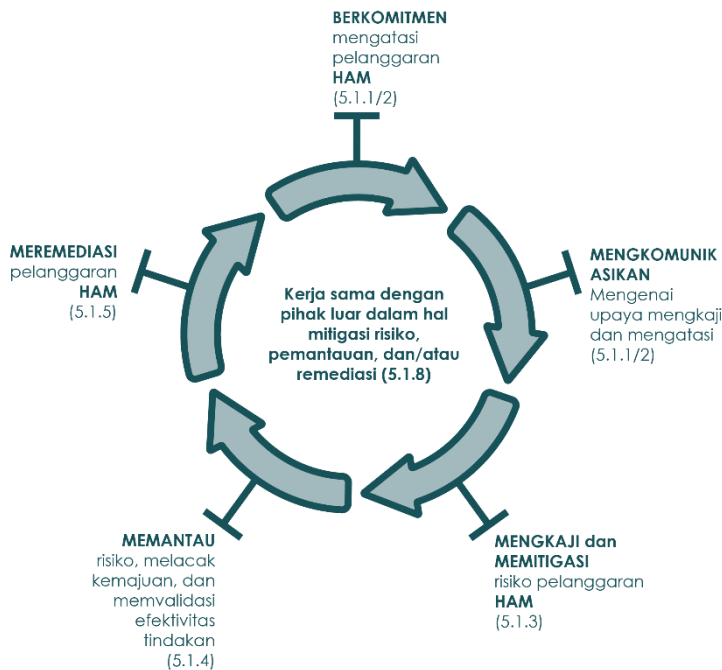


1. PENGANTAR

Sasaran utama dokumen ini adalah pemegang sertifikat, untuk membantu mereka menyiapkan dan mengelola sistem respons dan remediasi yang efektif. Dokumen ini juga dapat digunakan oleh Auditor dan Lembaga Sertifikasi (CB) untuk memverifikasi apakah pemegang sertifikat telah menerapkan aktivitas remediasi sesuai dengan Protokol dan

dalam rentang waktu yang telah ditetapkan, serta oleh dinas pemerintah dan masyarakat sipil untuk mendukung dan berkolaborasi dengan pemegang sertifikat.

Protokol Remediasi ("Protokol") ini merupakan bagian dari Standar Pertanian the Rainforest Alliance ("Standar"), yang terkait dengan persyaratan 5.1.4 dalam Standar ini. Protokol ini berlaku untuk semua tanaman dan semua pemegang sertifikat yang ingin menjadi atau tetap bersertifikat. Standar mengharuskan pemegang sertifikat menyiapkan sistem untuk mengkaji-dan-menangani diskriminasi, kerja paksa, tenaga kerja anak, serta kekerasan dan pelecehan yang bekerja dengan tanaman bersertifikat, yang termasuk meremediasi pengaduan sesuai gambar 1 di bawah.





GAMBAR 1: GAMBARAN UMUM KAJIAN-DAN-PENANGANAN

Protokol ini bersifat *wajib* bagi semua pemegang sertifikat dan organisasi dalam atau yang bergabung dengan program sertifikasi the Rainforest Alliance. Protokol ini juga menawarkan panduan praktis tentang langkah-langkah yang dapat diambil pemegang sertifikat agar secara efektif meremediasi, tidak hanya kasus diskriminasi, kerja paksa, tenaga kerja anak, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, tapi juga pelanggaran HAM lainnya yang ditetapkan di bab 5, sesuai dengan Standar Pertanian Berkelanjutan the Rainforest Alliance, Persyaratan 5.1.4.

Protokol ini juga dapat menjadi sumber informasi yang membantu bagi lembaga sertifikasi, serikat dagang dan organisasi hak tenaga kerja lainnya, LSM, dan pelaku masyarakat sipil yang bekerja dengan atau berdampingan dengan pemegang sertifikat.



Protokol Remediasi berisi langkah wajib serta panduan cara penerapan langkah wajib tersebut. Sejalan dengan dokumen ISO, langkah wajib akan ditunjukkan dengan kata "harus" sementara langkah opsional akan diwakili dengan kata "boleh/dapat". Contoh:

	<p>Wajib: Pemegang sertifikat harus menerapkan perbaikan untuk meremediasi semua kasus yang diketahui dalam waktu 12 minggu.</p>
	<p>Praktik yang baik / direkomendasikan: pemegang sertifikat boleh berkolaborasi dengan badan pemerintah untuk menerapkan perbaikan atau tindakan perbaikan.</p>

Apa yang dimaksud dengan remediasi?

Remediasi merupakan proses memperbaiki kesalahan setelah pelanggaran HAM terungkap, dilaporkan (secara internal), dan diverifikasi. Prinsip Panduan PBB (UNGP) mengharuskan negara dan bisnis (termasuk bisnis pertanian) untuk mengambil langkah-langkah memastikan pekerja **mampu mendapatkan perbaikan yang efektif** ketika terjadi pelanggaran tenaga kerja atau HAM.

Remediasi yang dilakukan oleh pemegang sertifikat dapat terdiri dari banyak tindakan untuk memperbaiki situasi orang yang terdampak itu ketika insiden belum terjadi, termasuk kompensasi finansial dan non-finansial, pengembalian ongkos perekrutan, upah yang tidak dibayarkan, potongan upah lembur atau ilegal, permohonan maaf atau repatriasi, dan harus selalu menyertakan jaminan tidak mengulangi lagi. Jika insiden itu melibatkan pelaku, misalnya dalam kasus pelecehan seksual, tindakannya dapat berupa hukuman termasuk PHK dan dinaikkan ke penyelidikan pidana negara.

Tautan dengan mekanisme pengaduan

Agar sistem dapat efektif meremediasi kasusnya, harus tertaut langsung dengan mekanisme pengaduan milik pemegang sertifikat yang telah sesuai dengan persyaratan inti 1.5.1 dari Standar Pertanian Berkelanjutan the Rainforest Alliance. Mekanisme pengaduan dapat digunakan oleh pemangku kepentingan internal dan eksternal termasuk semua pekerja, anggota dan staf kelompok, pembeli, pemasok, dan masyarakat untuk melaporkan dugaan pengaduan yang berkaitan dengan kebun bersertifikat, manajemen, karyawan, anggota kelompok, dan/atau aktivitas sertifikasi dan menerima respons.

Tautan dengan Komite Gender

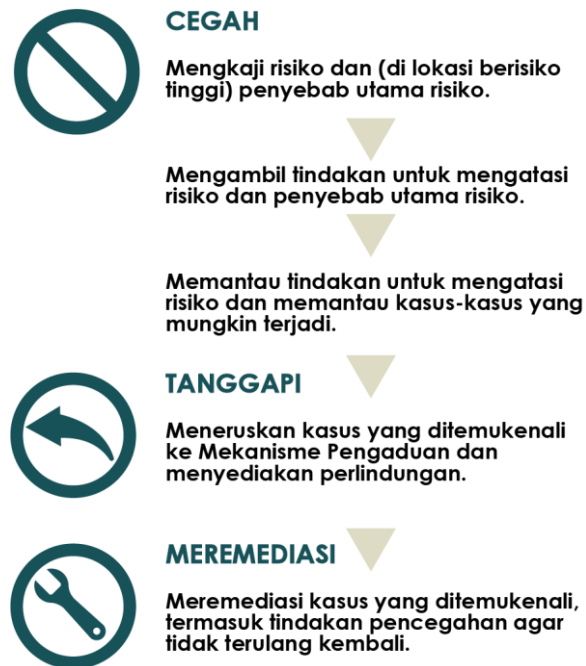
Semua kasus yang terkait dengan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja dapat diremediasi melalui Komite Gender.

Tautan dengan pendekatan berbasis risiko

Pendekatan berbasis risiko yang diharuskan oleh the Rainforest Alliance untuk diterapkan oleh pemegang sertifikat akan mendukung mereka yang menemukan risiko dan mencegah agar pelanggaran tidak terjadi dengan menangani penyebab risiko tersebut. Dalam lingkungan berisiko tinggi, pemegang sertifikat wajib mengadakan pengkajian risiko mendalam (sesuai Persyaratan Standar 5.1.5), yang akan membantu menemukan penyebab utama risiko meluas dan akan mendukung pemegang sertifikat mengambil tindakan untuk mengatasi penyebab utama tersebut.



Gambar 2 di bawah menampilkan langkah-langkah yang dipaparkan untuk mencegah kasus agar tidak timbul dan meremediasinya saat memang timbul.



GAMBAR 2: GAMBARAN UMUM PENDEKATAN BERBASIS RISIKO

2. PRINSIP-PRINSIP REMEDIASI EFEKTIF

Unsur berikut harus menjadi unsur penting sebuah sistem remediasi yang efektif:

a. Keselamatan, kesejahteraan, dan kepentingan terbaik dari orang-orang yang terlibat

Saat menerapkan langkah remediasi, keselamatan, kesejahteraan, dan kepentingan terbaik individu yang terdampak harus selalu diutamakan. Jika memungkinkan, identitas orang yang terdampak harus tetap dirahasiakan. Saat meremediasi kasus yang melibatkan anak-anak, pemegang sertifikat harus melindungi kepentingan terbaik dan keselamatan anak itu.

b. Prinsip HAM, hukum nasional & berurusan dengan penegakan hukum

Perbaikan harus diwujudkan sesuai dengan prinsip HAM internasional, hukum nasional, dan Protokol Rainforest Alliance ini. Jika pelanggaran hak tenaga kerja dan HAM melanggar hukum pidana setempat, maka pemegang sertifikat dapat bekerja sama dengan otoritas setempat sesuai dengan kebijakan dan keinginan korban kejahatan itu. Penting agar orang/komite yang bertugas atas pengkajian-dan-penanganan serta mereka yang bertugas atas mekanisme pengaduan memiliki panduan yang jelas tentang pelibatan penegakan hukum atau otoritas setempat.

c. Pencegahan

Hasil proses remediasi harus selalu berisi langkah-langkah memastikan pelanggaran tidak terulang kembali berdasarkan analisis atas penyebab utamanya, yang akan lebih diperinci di bab 4 dalam Protokol ini. Ini dapat dilakukan melalui penyelidikan lebih lanjut, tinjauan kebijakan dan prosedur, dan kerja sama dengan perwakilan pekerja,



penyedia tenaga kerja, dan pembeli untuk meningkatkan sistem peringatan dini dan responsnya.

3. MENYIAPKAN SISTEM REMEDIASI

Berikut ini merupakan langkah-langkah mempersiapkan perbaikan yang efektif.

a. Menunjuk pihak penanggung jawab



Manajemen pemegang sertifikat harus bertanggung jawab memastikan Persyaratan 5.1.4 diterapkan dan proses perbaikan mengikuti langkah-langkah yang dipaparkan dalam Protokol Perbaikan ini.

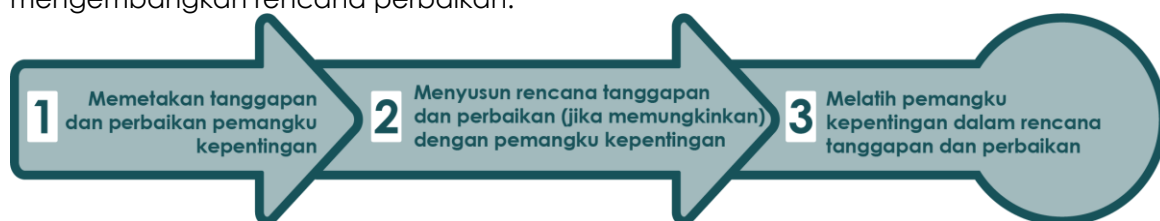
Persyaratan 5.1.1 dalam Standar ini mengharuskan setiap pemegang sertifikat membentuk **Komite Pengkajian-dan-Penanganan** yang bertanggung jawab mengatasi diskriminasi, tenaga kerja anak, kerja paksa, serta kekerasan dan pelecehan di tempat kerja ("orang/komite"). Orang/komite ini mengelola penerapan Protokol, termasuk pengembangan rencana reaksi dan perbaikan. Departemen sumber daya manusia seringkali berurusan dengan masalah yang terkait dengan tenaga kerja. Dengan demikian, seseorang dari bagian sumber daya manusia dapat mewakili manajemen dalam Komite Pengkajian-dan-Penanganan. Komite Pengkajian-dan-Penanganan bertanggung jawab meremediasi kasus HAM terverifikasi sesuai dengan Persyaratan 5.1.4. **Mekanisme Pengaduan** bertanggung jawab atas penyelidikan dan penyelesaian kasus, termasuk penerusan pengaduan HAM terverifikasi ke Komite Pengkajian-dan-Penanganan.

Persyaratan 5.1.3 dari **Standar ini mengharuskan** Komite Pengkajian-dan-Penanganan dari pemegang sertifikat **mendokumentasikan semua kasus yang ditemukanali dan perbaikan yang telah ditemukanali untuk setiap kasus tersebut**. Standar ini juga mengharuskan pemegang sertifikat mendokumentasikan aktivitas pemantauan, yang berisi tindak lanjut atas perbaikan kasus yang ditemukanali itu. Auditor akan memeriksa pelaporan internal, memastikan laporan tersebut akurat dan terbaru.

b. Mempersiapkan rencana perbaikan



Bahkan di lingkungan risiko rendah untuk pelanggaran tenaga kerja dan HAM, the Rainforest Alliance tetap mengharuskan pemegang sertifikat menyiapkan rencana perbaikan dasar, karena membantu mereka bereaksi cepat ketika ada kasus ditemukanali. Di bawah ini merupakan langkah-langkah (gambar 3) untuk mengembangkan rencana perbaikan:



GAMBAR 3: MEMPERSIAPKAN RENCANA PERBAIKAN



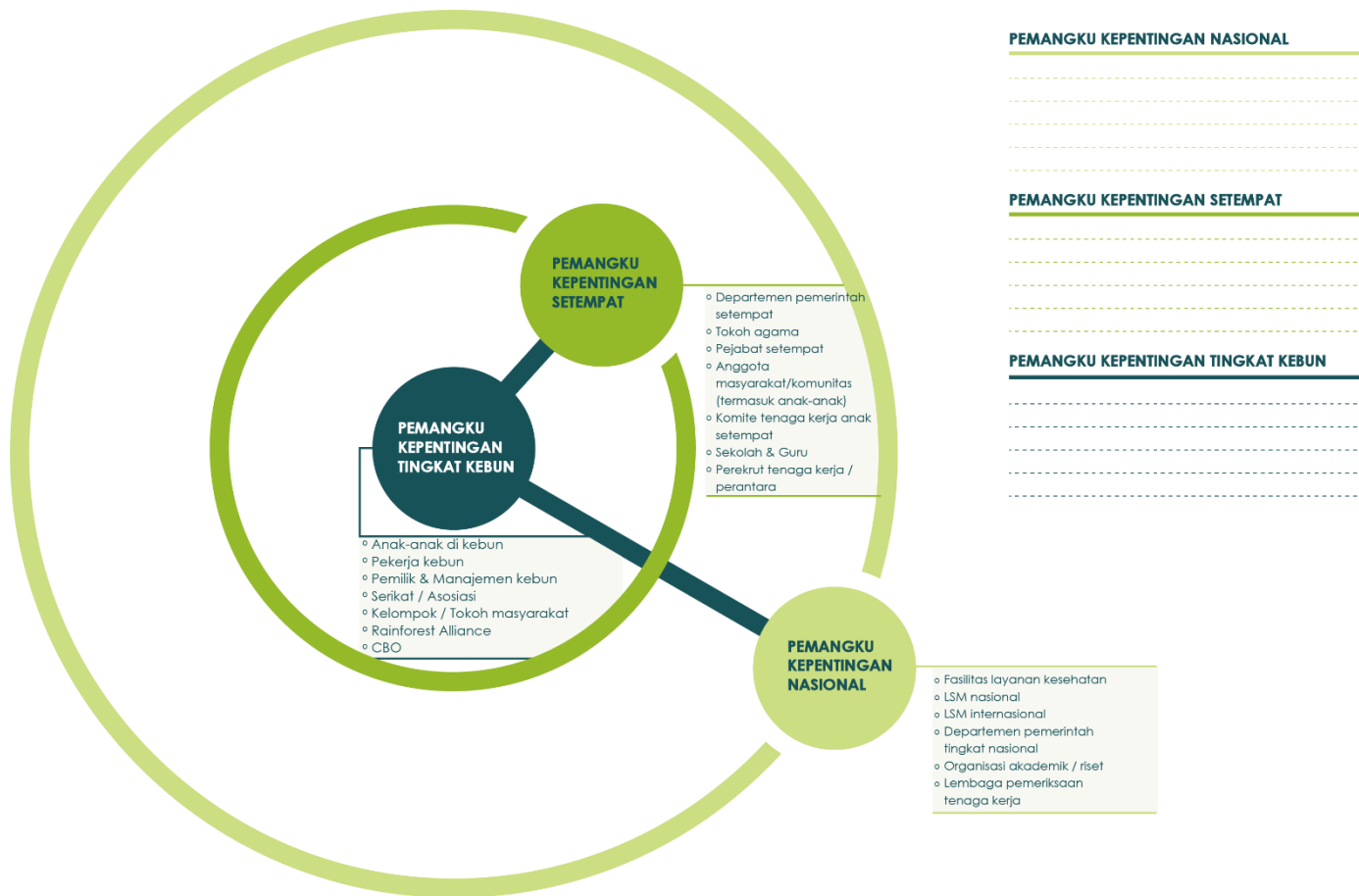
Tiga langkah untuk mengembangkan rencana perbaikan dijelaskan di bawah ini

1) Memetakan pemangku kepentingan



Orang/komite yang bertanggung jawab untuk pengkajian-dan-penanganan, termasuk untuk perbaikan, dapat bekerja sama dengan pihak luar, seperti LSM dan pemerintah, untuk mendukung penerapan mitigasi risiko, pemantauan, dan/atau perbaikan.

Pemegang sertifikat dapat menggunakan contoh gambaran umum di bawah untuk membuat **gambaran umum dasar** reaksi dan perbaikan pemangku kepentingan untuk setiap topik.



GAMBAR 4: GAMBARAN UMUM DASAR REAKSI DAN PERBAIKAN PEMANGKU KEPENTINGAN



Pertanyaan yang dapat memandu Anda menemukan pemangku kepentingan:

- a. Organisasi apa yang bekerja di tingkat lokal/kabupaten dan reaksi cepat atau dukungan perbaikan apa yang dapat mereka tawarkan saat kasus tenaga kerja anak, kerja paksa, diskriminasi, kekerasan dan pelecehan atau pelanggaran hak tenaga kerja lainnya ditemukan? Lihat kotak di bawah dengan usulan pemangku kepentingan untuk kasus yang berbeda-beda?
- b. Organisasi / kantor pemerintah / mitra rantai pasokan apa di tingkat nasional yang dapat mendukung perbaikan atau mencegah kasus tidak terulang kembali (cth., pelatihan, advokasi untuk perubahan hukum, dukungan pendapatan / penciptaan pendapatan)?

Pemangku kepentingan potensial dalam meremediasi kasus HAM



- Anggota Komite Gender yang dibutuhkan berdasarkan persyaratan 1.6.1 dalam Standar dapat dilibatkan jika terjadi kasus diskriminasi berbasis gender atau kekerasan dan pelecehan berbasis gender dan dapat dilibatkan dalam perlindungan keselamatan dan ketenteraman korban, termasuk dalam proses tindak lanjut;
- Serikat atau organisasi pekerja yang ada dapat terlibat dalam pengembangan rencana untuk menangani penyebab utama pelanggaran tenaga kerja sistemik serta pemantauan penerapannya;
- Organisasi berbasis masyarakat, masyarakat dan tokoh agama, sekolah, layanan kesehatan, badan pemerintah, dan lain-lain dapat menyediakan layanan dukungan kepada mantan tenaga kerja anak, korban perdagangan manusia dan kerja paksa;
- LSM, organisasi dan pakar HAM, seperti perlindungan anak atau pakar lainnya, dapat diajak rebug untuk mengadakan pelatihan, atau membantu mengkaji dukungan yang dibutuhkan untuk rehabilitasi/restitusi korban dalam jangka panjang;
- Mitra rantai pasokan, termasuk pembeli, peritel, dan lembaga industri dapat mendukung penanganan masalah sistemik yang merugikan petani dan pekerja.

2) Menuliskan Rencana Perbaikan Anda



Menggunakan tiga pertanyaan tentang perbaikan dari Rencana Manajemen, buat gambaran umum tentang siapa dalam tim Anda yang bertanggung jawab atas perbaikan, dan dengan mitra perbaikan setempat mana (cth., departemen urusan sosial, pendidikan, urusan perempuan, masyarakat sipil, mitra rantai pasokan) yang akan berkolaborasi dengan mereka, jika memungkinkan. Rencana Perbaikan merupakan bagian dari Rencana Manajemen, dan juga dijadikan Lampiran dalam Protokol Remediasi ini

3) Pelatihan dan peningkatan kesadaran



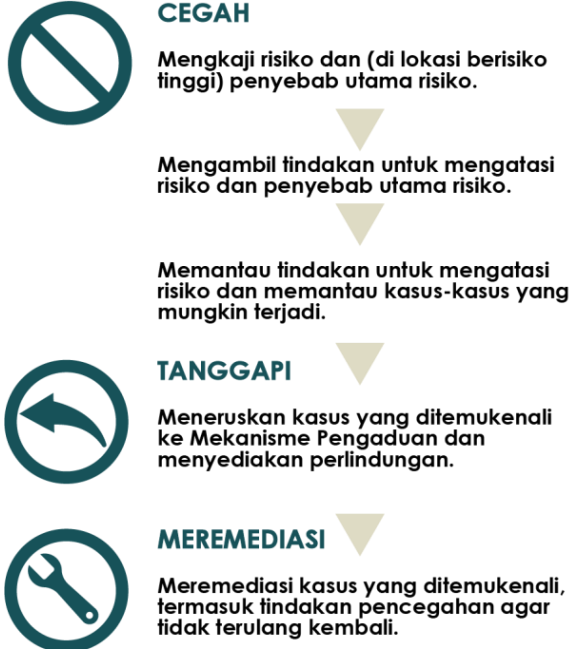
Setelah Anda menyetujui rencana perbaikan, pelatihan tim Manajemen harus dilakukan untuk peran setiap orang ketika potensi kasus ditemukan atau dilaporkan, yang sejalan dengan Persyaratan Inti 5.1.1. Menimbulkan kesadaran di kalangan anggota dan pekerja koperasi tentang Mekanisme Pengaduan dan Protokol Perbaikan sesuai dengan 5.1.4 membantu memastikan pekerja dan anggota masyarakat mengetahui hak mereka dan dapat mengakses perbaikan.



4. KETIKA KASUS TERJADI: PROSES REAKSI DAN REMEDIASI

a) Tahapan, rentang waktu, dan pihak penanggung jawab untuk reaksi dan remediasi

Langkah remediasi wajib:











GAMBAR 5: LANGKAH REMEDIASI WAJIB



Rentang waktu dan langkah wajib, yang akan dimasukkan ke dalam audit



Praktik yang baik, tidak wajib namun direkomendasikan

Rentang waktu – minggu	Tahap	Aktivitas	Penanggung jawab
1-2 hari 	1. Kasus yang dilaporkan	Kasus yang diterima disampaikan kepada Komite Mekanisme Pengaduan (GMC) untuk penyelidikan.	Komite pengkajian-dan-penanganan (A&A) GMC
1-2 hari 	2. Reaksi – perlindungan segera	Begitu kasus dilaporkan, perlindungan terhadap individu yang terdampak, dan mengupayakan persetujuan korban agar ditingkatkan ke tahap berikutnya menjadi prioritas segera.	Komite A&A Mekanisme Pengaduan
4 minggu 	3. Reaksi - penyelidikan	GMC harus menyelidiki kasus, jika butuh rincian selengkapnya, terutama dengan kasus-kasus kritis. Hal ini dapat dilakukan secara simultan dengan penyelidikan dari CB jika kasusnya ditemukan lewat audit.	Komite Mekanisme Pengaduan Lembaga Sertifikasi
4 minggu 	4. Reaksi – pengujian keparahan	GMC mengadakan uji keparahan; jika kritis, penyelidikan lanjutan harus dilakukan. Jika tidak, lompat ke langkah 6.	Komite Mekanisme Pengaduan
4 minggu 	5. Reaksi - penyelidikan pidana	Kasus kritis yang berpotensi melanggar hukum pidana yang berlaku dapat diteruskan ke kepolisian atau otoritas yang relevan untuk penyelidikan pidana. Pelanggaran hukum perdata atau tenaga kerja, termasuk tenaga kerja berbahaya atau tenaga kerja anak di bawah umur tidak dilaporkan ke pemerintah karena akan membebani sistem.	Manajemen & individu yang terdampak
4 minggu 	6. Reaksi – Merekomendasikan remediasi	GMC merekomendasikan remediasi, menyerahkan kasusnya ke departemen penanggung jawab (SDM/keuangan) komite (pengkajian-dan-penanganan / Komite Gender) yang berkolaborasi dengan pakar yang relevan.	komite Mekanisme Pengaduan; Manajemen; mungkin juga Lembaga Sertifikasi
6 minggu 	7. Reaksi - Berkomunikasi dengan pihak-pihak yang terlibat	Komite Gender / A&A bertemu dengan terduga korban / pihak lain yang terlibat, membahas langkah remediasi (perbaikan dan tindakan perbaikan) termasuk jika perlu, tindakan pendisiplinan terhadap pelaku.	Komite A&A / Komite Gender
6 minggu 	8. Remediasi – Koordinasi	Komite Gender / A&A meneruskan kasus ke pemangku kepentingan internal dan eksternal yang bertanggung jawab untuk menerapkan perbaikan dan tindakan perbaikan sebagai bagian dari rencana remediasi dan mengawasi pelaksanaannya.	Komite A&A / Komite Gender



	12 minggu	9. Remediasi – menerapkan perbaikan dan menyusun rencana tindakan perbaikan	Pemegang sertifikat (bersama dengan pihak luar) menerapkan perbaikan sebagai bagian dari rencana remediasi, dan mengembangkan rencana tindakan perbaikan dengan jadwal terperinci.	Pemegang sertifikat, Komite A&A / Komite Gender
	52 minggu	10. Remediasi – Menerapkan tindakan perbaikan	Pemegang sertifikat (bersama dengan pihak luar) menerapkan tindakan perbaikan untuk mengatasi penyebab utama.	Pemegang sertifikat Komite A&A / Komite Gender Lembaga Sertifikasi
	Seluruhnya	11. Remediasi - pemantauan	Komite A&A memantau penerapan perbaikan yang telah disetujui, dan tindakan perbaikan yang dilakukan CH dan pemangku kepentingan dari luar.	Komite A&A Pemegang sertifikat Pemangku kepentingan eksternal
	Secara berkala	12. Remediasi - tinjauan	Komite A&A dan manajemen meninjau kasus secara berkala, memeriksa laporan internal dan menuntaskan kasus.	Komite A&A dan Pemegang Sertifikat

b) Proses remediasi

Langkah bernomor di atas dijelaskan lebih rinci di bawah ini, yang berisi contoh perbaikan dan tindakan perbaikan. The Rainforest Alliance memahami bahwa konteks operasi pemegang sertifikat begitu beragam dan berbeda-beda dan remediasi tidak selalu sama di setiap konteks.



1) *Kasus HAM yang dilaporkan yang disampaikan kepada Mekanisme Pengaduan*

- Seperti yang diuraikan di atas, kasus dapat dilaporkan melalui sistem pemantauan sendiri pemegang sertifikat, melalui mekanisme pengaduan, melalui audit, atau melalui pihak luar / laporan media.
- Pengadu / individu yang terdampak dihubungi dalam waktu 24-48 jam, dengan pengakuan bahwa kasus telah diterima dan prosesnya dijelaskan.



2) *Perlindungan dan persetujuan*: Keselamatan dan perlindungan individu yang dalam risiko harus menjadi prioritas utama. Jika ada risiko seketika yang membahayakan kesehatan mental atau fisik pekerja yang ada dalam kasus yang ditemukan / dilaporkan, perlu diberi dukungan, apakah harus dari pihak spesialis eksternal, setelah mendapatkan persetujuan penuh sambil melindungi kerahasiaan individual.

- Jika individu yang terdampak seorang anak kecil, maka harus dipastikan usianya menggunakan pendekatan berbasis hak anak kecil. Jika itu anak kecil, maka keluarga/pengasuh si anak dihubungi untuk terlibat dalam proses remediasi.
- Keluarga/pengasuh si anak harus memberi persetujuan mereka untuk pengambilan langkah selanjutnya.



-
- Bersama dengan orang yang terdampak dan keluarganya, jika sesuai, langkah dukungan, layanan, dan tindak lanjut yang diperlukan ditemukan.
 - dalam kasus kritis, di mana individu dalam bahaya langsung (cth., pembalasan atas pelaporan perkosaan, korupsi, dsb), individu yang dalam risiko harus dibawa ke lokasi yang aman dan rahasia dan diberi makanan/air jika perlu.
 - Individual diberi tahu tentang proses remediasi dan diminta persetujuan logisnya untuk penyelidikan dan / atau dukungan lebih lanjut.
 - Orang-orang yang dituduh melakukan pelanggaran dicopot dari tugasnya, sambil menunggu penyelidikan lebih lanjut dan dijauhkan dari korban, jika sesuai.



-
- 3) *komite Mekanisme Pengaduan menyelidiki kasus*: Dalam jangka pendek (sekitar 4 minggu), Komite Pengaduan menyelidiki kasus.
- Pernyataan korban (dan pernyataan keluarganya, jika sesuai) didokumentasikan dalam format baku dan semua informasi yang terkait dengan kasus itu disimpan di lokasi yang aman dan dirahasiakan.
 - Dengan persetujuan korban, atau jika itu seorang anak, persetujuan orangtua/pengasuh, informasi tambahan diupayakan dan didokumentasikan dari pihak lain, seperti pekerja. Dokumentasi dapat berupa foto atau bentuk bukti lainnya.
 - Untuk setiap kasus, tentukan manakah dari pemangku kepentingan yang telah ditemukan dalam Rencana Perbaikan Anda (lihat gambar 3) yang harus dihubungi dan dilibatkan untuk menyelidiki dan meremediasi kasusnya (tingkat CH, Pemangku kepentingan setempat, Pemangku kepentingan nasional). Cth., untuk kasus tenaga kerja anak yang kritis, Anda membutuhkan dukungan dari pakar perlindungan anak, departemen pendidikan, dukungan pendapatan keluarga; untuk kasus pelecehan seksual, Anda membutuhkan dukungan medis, legal, dan psikososial, termasuk organisasi perempuan.
 - Hubungi pemangku kepentingan eksternal, jika relevan, termasuk layanan perlindungan anak, konsultan tenaga kerja, dan spesialis gender untuk menyelidiki kasus dan menemukan saluran remediasinya.
-



4) *Komite Mekanisme Pengaduan mengadakan uji keparahan*

- Uji ini terdiri dari empat pertanyaan. 'Ya' untuk salah satu pertanyaan berarti kasus ini harus dipercepat secara internal ke manajemen, yang dapat meminta dukungan luar kepada otoritas, pakar yang relevan, dan kemungkinan the Rainforest Alliance.
- Jika kasusnya kritis, maka GM bersama dengan Manajemen harus mengkaji aspek kriminalitas (lihat langkah 5) kasus tersebut, dan berpeluang melibatkan the Rainforest Alliance dan / atau CB untuk tindakan tindak lanjut.

Pertanyaan Uji Keparahannya

'Ya' untuk salah satu pertanyaan berikut mengharuskan kasus diteruskan ke manajemen

1. Apakah situasi pekerja/anak/calon pengungkap aib mengancam jiwa?

2. Apakah ini merupakan insiden sistemik, artinya ada banyak kasus dalam masalah ini di kebun/lokasi?

3. Apakah situasi ini dapat berdampak negatif seumur hidup pada kesejahteraan pekerja/anak, termasuk kerusakan fisik dan/atau psikologis?

4. Apa ada bukti bahwa manajemen atau anggota staf tahu bahwa pelanggaran itu telah terjadi, tapi membiarkan/melanjutkan praktik itu?



5) *Komite Mekanisme Pengaduan (GMC) mengadakan pengkajian aspek kriminalitas & jika perlu, meneruskan kasusnya ke otoritas / penegakan hukum*

- Komite Mekanisme Pengaduan dan manajemen dan/atau Lembaga Sertifikasi (jika CB yang menemukenali pelanggaran) mengkaji situasi jika berhubungan dengan hukum kriminal yang berlaku di yurisdiksi itu.
- Jika kriminalitas terlibat dalam pelanggaran yang ditemukan, maka dapat dilaporkan ke otoritas pemerintah yang relevan yang bertanggung jawab atas tindak lanjut legal.
- Perlindungan individual yang terdampak (dan keluarganya serta pihak pelapor) harus selalu menjadi prioritas utama. Penerusan kasus itu tidak boleh dilakukan jika dapat membahayakan korban dan tidak boleh dilakukan tanpa persetujuan korban (atau orangtua/pengasuh). Keputusannya harus disampaikan kepada korban, keluarga, dan pelaku.



6) *GMC mengakhiri penyelidikan dan memutuskan langkah-langkah remediasi GM, setelah meninjau semua bukti (dalam kasus kritis, bersama dengan manajemen, Komite A&A atau Gender, dan pakar eksternal), mengakhiri penyelidikan dan memutuskan langkah-langkah remediasi. Lalu, GM menyerahkan kasus ke komite penanggung jawab, yang dapat berupa pengkajian-dan-penanganan atau Komite Gender, tergantung tipe kasusnya (cth., kasus pelecehan atau kekerasan seksual berbasis gender akan diarahkan ke komite gender).*



7) *Komite Gender / Pengkajian-dan-Penanganan bertemu dengan yang diduga sebagai korban/pihak lain yang terlibat, membahas hak, sumber daya, dan tanggung jawab dengan individu yang terlibat dan mengusulkan langkah remediasi (perbaikan dan tindakan perbaikan) termasuk tindakan pendisiplinan terhadap pelaku jika perlu:*

- Pihak-pihak dapat setuju atau tidak setuju
- Jika mereka tidak setuju, pihak-pihak memiliki opsi mengajukan banding melalui panel dengar pendapat yang harus diadakan secara independen dari kebun. CB atau penasihat tenaga kerja eksternal lainnya dapat mendukung ini.



8) *Setelah disetujui pihak yang terdampak, Komite Pengkajian-dan-Penanganan meneruskan kasus ke pemangku kepentingan internal dan eksternal yang bertanggung jawab untuk menerapkan koreksi dan tindakan perbaikan sebagai bagian dari rencana remediasi dan mengawasi pelaksanaannya.*

Daftar usulan tindakan remediasi untuk pelanggaran yang berbeda-beda disertakan di bawah ini. Setiap situasi dan konteks itu unik, maka demikian, daftar ini tidak wajib, juga tidak lengkap, namun mencakup mencantumkan usulan langkah untuk koreksi jangka pendek maupun tindakan perbaikan jangka panjang per topik.



9) *Perbaikan jangka pendek (12 minggu) diterapkan di tingkat perusahaan, individu yang terdampak, dan masyarakat dan rencana untuk penerapan tindakan perbaikan dilengkapi.*



10) *Tindakan perbaikan jangka panjang (52 minggu) diterapkan di tingkat perusahaan, individu yang terdampak, dan masyarakat.*



11) *Komite pengkajian-dan-penanganan memantau penerapan perbaikan dan tindakan perbaikan*

- Perbaikan dan tindakan perbaikan ditinjau secara berkala untuk memastikan penerapannya sudah sesuai dengan rencana dan berlangsung efektif.
- Kasus serius yang berujung pada skorsing sementara atau desertifikasi diaudit oleh CB.
- Komite Pengkajian-dan-Penanganan aktif mencari masukan dari pekerja tentang kepuasan mereka pada sistem dan perbaikan.
- Semua fase remediasi didokumentasikan menggunakan format standar



12) *Komite pengkajian-dan-penanganan bersama dengan manajemen rutin meninjau tipe kasus, laporan internal, dan aktivitas remediasi, untuk menuntaskan kasus dan memastikan sistem sudah sesuai dengan tujuannya.*



Pelanggaran	Langkah jangka pendek (4 minggu)	Langkah jangka menengah (12 minggu) – perbaikan	Langkah jangka panjang (52 minggu)/ Menangani Penyebab Utama
<p>pelanggaran HAM umum</p>	<p>Dalam waktu 48 jam: Segera memberikan perlindungan, memindahkan orang yang terdampak itu dari situasi berbahaya.</p> <p>Penyelidikan dan mengembangkan rencana remediasi dengan bekerja sama dengan pihak terdampak dan kalau perlu, spesialis.</p>	<p>Menerapkan perbaikan yang mendukung kebutuhan rehabilitasi/restitusi individu yang terdampak.</p> <p>Meninjau dan memperbarui kebijakan, prosedur, dan rencana tindakan yang turut menimbulkan kasus itu (cth., tidak ada sistem pemantauan, pelatihan pengawas penanggung jawab, perekrutan, dan manajemen tenaga kerja).</p> <p>Merencanakan aktivitas pelatihan untuk menggulirkan pembaruan pada kebijakan, prosedur, dan rencana tindakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitasi/restitusi korban jangka panjang dan menangani penyebab utama dan mencegah pelanggaran terjadi kembali. Rencana tersebut harus dipadukan secara tepat ke dalam seluruh rencana manajemen kebun yang diwajibkan dalam persyaratan 1.4. • Jika masalah tersebut awalnya ditemukan sebagai risiko rendah, dan telah terjadi pelanggaran serius atau berulang, maka tingkat risikonya harus disesuaikan. Hal ini akan menghasilkan langkah mitigasi wajib yang baru, dan penyesuaian pada bagaimana dan seberapa sering audit akan dilakukan di masa mendatang. • <u>Kebijakan dan prosedur manajemen untuk menangani masalah</u> • Kebijakan umum yang selaras dengan Undang-undang Nasional dan/atau Perjanjian Perundingan Bersama (CBA): • Kebijakan perekrutan (yang menegaskan tidak ada biaya perekrutan, penetapan akomodasi yang aman, penetapan transportasi gratis, tanpa pinjaman) • Syarat & Ketentuan kontrak (pekerja permanen, pekerja sementara dan musiman) • Pinjaman dan Pembayaran Uang Muka (Batasan) • Kebijakan dan jam Usia Minimum serta Kesehatan dan Keselamatan bagi pekerja belia



			<ul style="list-style-type: none">• Kebijakan jam kerja, termasuk hari istirahat, batas lembur• Kebijakan upah dan rentang bayaran, tingkat bayaran berdasarkan upah minimum per hari & per jam. Nilai bonus per unit dikerjakan)• Kebijakan diskriminasi, perlakuan adil di tempat kerja, termasuk pekerja sementara dan musiman• Kebijakan pengaduan dan prosedur keluhan• Kebijakan Pelecehan Seksual• Akomodasi termasuk standar hidup layak, makanan dan biaya transportasi dan/atau pembayaran setara barang• Kebijakan Kesehatan & Keselamatan• Kebijakan pengungkapan aib• <u>Sistem & Prosedur</u>• Verifikasi usia• Perjanjian Layanan Perekrut / Lembaga Perekrutan (ketentuan pembayaran dan seluruh perlakuan terhadap pekerja)• Sistem untuk mencatat jam kerja dan kehadiran di lokasi untuk kesehatan & keselamatan• Metode pembayaran upah (mingguan, bulanan, potongan dan bukti pembayaran)• Informasi minimum kontrak Lisan dan Tertulis (tugas pekerjaan, tingkat bayaran, jam kerja, durasi pekerjaan, kesehatan dan keselamatan, pengajuan pengaduan, H&S [kesehatan & keselamatan])• Akses ke mekanisme pengaduan dan komunikasi di lokasi• Akses ke fasilitas pengasuhan anak dan pendidikan• Penetapan makanan, transportasi, dan akomodasi serta pembayaran setara barang
--	--	--	--



			<ul style="list-style-type: none">• <u>Penetapan pelatihan bagi kepala regu (foreman), supervisor, dan manajer</u>• Pelatihan tentang manajemen dan komunikasi pekerja, termasuk keterampilan kepemimpinan tim dan menangani konflik• Pelatihan menangani keadaan sakit dan ketidakhadiran dan/atau menangani masalah kinerja• Pelatihan tentang prosedur pendisiplinan, kesalahan besar dan kecil• <u>Komunikasi antara pekerja dan manajemen</u>• Mengembangkan proses pemantauan internal untuk memastikan praktik manajemen baru diterapkan
Umum – jika itu pelanggaran hukum pidana	Kasusnya telah dilaporkan ke otoritas setempat jika sesuai.	Langkah perbaikan terhadap pelaku sesuai dengan pelanggaran. langkah-langkah dapat berupa surat peringatan, skorsing sementara, hingga pemecatan permanen.	<ul style="list-style-type: none">• Memantau kasusnya di sistem pengadilan pidana sambil melindungi kebutuhan individu yang terdampak• Mencegah terulangnya kembali insiden itu melalui tindakan yang direkomendasikan dalam baris di atas
Diskriminasi	Reaksi perlindungan segera, penyelidikan dan mengembangkan rencana remediasi dengan bekerja sama dengan pihak terdampak dan spesialis.	Membuat pengumuman publik untuk lowongan baru yang dapat dilamar oleh semua orang, termasuk dalam bahasa setempat jika diperlukan. Pastikan persyaratan kerja dapat dipenuhi oleh semua orang, kecuali mustahil. Merevisi kontrak dan menyesuaikan upah untuk memastikan bayaran setara bagi pekerjaan dengan nilai setara. Memastikan pekerja perempuan tidak harus menjalani uji kehamilan di tahap apa pun dari siklus kerja mereka.	Berikut ini merupakan contoh perihal yang dapat muncul dalam rencana manajemen. Setiap item dalam rencana ini harus terikat waktu dan ditugaskan dengan jelas kepada pihak penanggung jawab untuk tindak lanjut: <ul style="list-style-type: none">• Pelatihan tentang diskriminasi, menemukenali dan mengatasi masalah dan menangani pengaduan• Ganti rugi penuh kesenjangan upah karena praktik diskriminasi• Menyediakan pelatihan bagi kelompok yang kurang beruntung untuk meningkatkan kesempatan mereka melamar di posisi lebih tinggi, menyediakan pelatihan, pembekalan kapasitas bagi perekrut kerja, memastikan orang tambahan hadir pada wawancara kerja



			<ul style="list-style-type: none">• Menetapkan kuota untuk perwakilan kelompok yang kurang beruntung di di posisi tingkat dan manajemen lebih tinggi, memantau kemajuannya, dan melaporkan kembali ke manajemen
Kerja paksa	Reaksi perlindungan segera, penyelidikan dan mengembangkan rencana remediasi dengan bekerja sama dengan pihak terdampak dan spesialis.	<p>Tergantung kasus spesifiknya, langkah berikut ini dapat diterapkan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Penahanan dokumen: Mengembalikan paspor/dokumen identitas kepada para pekerja dan menentukan tempat penyimpanan aman dan mudah diakses untuk dokumen itu.• Masalah terkait bayaran: Segera bayar upah yang sangat tertunda yang merupakan hak pekerja dan potongan tidak resmi yang dikutip dari bayaran pekerja, dan ubah kebijakan tentang waktu/frekuensi pembayaran. Jika pelunasan segera tidak dapat dilakukan, buat rencana terikat waktu untuk pelunasan.• Utang terkait perekrutan: Menilai jumlah utang yang ditanggung pekerja dan pastikan itu dilunasi atau tentukan rencana pelunasan terikat waktu dan tanggung jawab pelunasan.• Perekrutan curang / paksa: Rundingkan kembali ketentuan kontrak yang awalnya disalahpahami / disalahsajikan dan tandatangani kontrak baru.	<p>Tergantung kasus spesifiknya, langkah berikut ini dapat diterapkan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Masalah terkait bayaran: Pekerja harus dibayar minimal setiap bulan. Saat dihitung berdasarkan volume, bayaran pekerja harus setara minimal dengan upah minimum berdasarkan jam kerja sepekan 48 atau batas jam kerja legal nasional. Potongan dari upah untuk biaya seperti perumahan atau makanan yang disediakan majikan hanya boleh diambil dengan persetujuan pekerja. Pekerja harus diberi kuitansi bayaran yang mencantumkan jumlah jam kerja (reguler dan lembur) dan/atau volume yang diproduksi, perhitungan upah dan potongan, serta upah yang dibayarkan. Manajemen harus mengonfirmasi bahwa personel penanggung jawab pembayaran upah sudah dilatih dengan benar dalam urusan perhitungan dan persyaratan. Manajemen harus menyediakan personel yang mampu berbahasa secara sesuai untuk menjelaskan/menjawab pertanyaan pekerja tentang perhitungan upah dan kuitansi pembayaran. Manajemen harus menugaskan tanggung jawab kepada anggota staf untuk mengadakan kajian berkala catatan pembayaran untuk menemukan kejadian pembayaran kurang, penundaan pembayaran, dan inkonsistensi lainnya.• Utang terkait perekrutan, perekrutan curang / paksa: Ganti rugi penuh atas semua biaya perekrutan, upah



		<p>Langsung mengadakan kontrak dengan pekerja, bukan melalui perantara tenaga kerja.</p> <ul style="list-style-type: none">• Tenaga kerja militer / penjara: Kebun/lokasi harus langsung berhenti menggunakan tenaga kerja militer. Tenaga kerja militer yang bekerja di kebun/lokasi harus bebas memberikan persetujuan mereka untuk bekerja dan harus diberi perlakuan yang setara dengan pekerja lainnya.• Kurungan/intimidasi: Kebun/lokasi harus menyampaikan kepada semua pekerja tentang hak mereka berdasarkan hukum untuk bebas berhenti dari pekerjaan mereka. Ini dapat dilakukan melalui kontrak mereka, informasi yang dipampang di tempat kerja, organisasi pekerja, salah satu komite, atau sarana lainnya. Bagi pekerja yang tinggal di lokasi, pemegang sertifikat harus menyampaikan hak mereka untuk kebebasan berserikat di dalam dan di luar kebun di luar jam kerja.	<p>tunggakan, potongan ilegal, dan kompensasi lain yang masih ditunggak.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pelatihan tentang praktik perekrutan, pekerja musiman dan sementara, kerja paksa, jeratan utang, eksploitasi tenaga kerja oleh perantara, sistem pinjaman. Kebun/lokasi harus memastikan penyedia tenaga kerja yang digunakan berlisensi atau disertifikasi oleh otoritas pemerintah yang sesuai, jika memang ada. Kebun/lokasi harus memiliki kontrak tertulis dengan setiap penyedia tenaga kerja, yang mengharuskan penyedia tenaga kerja mematuhi standar perlindungan pekerja Rainforest Alliance. Jika memungkinkan, kebun/lokasi harus langsung mengontrak pekerja yang direkrut oleh penyedia tenaga kerja. Bagi pekerja yang atasan langsungnya adalah penyedia tenaga kerja, maka sistem pemantauan Pengkajian-dan-Penanganan harus memeriksa berkala dengan beberapa pekerja kerja mereka, dsb. sesuai dengan janji dari penyedia tenaga kerja. Pekerja yang direkrut melalui penyedia tenaga kerja harus diperlakukan setara dengan pekerja lain dan diberi informasi yang sama tentang perlindungan mereka dalam standar the Rainforest Alliance. Sistem pemantauan Pengkajian-dan-Penanganan harus berkala memeriksa dengan pekerja yang direkrut melalui penyedia tenaga kerja, untuk mengetahui apakah mereka memiliki utang terkait dengan biaya perekrutan.• Tenaga kerja militer / penjara: Menerapkan proses untuk berkala memeriksa dengan tenaga kerja penjara untuk memastikan mereka menerima perlakuan yang sama seperti pekerja lain berkaitan
--	--	---	---



			dengan kontrak, bayaran, kondisi kerja, dan semua perlindungan pekerja lainnya dalam standar RA. <ul style="list-style-type: none">• Kurungan/intimidasi: Menerapkan proses untuk berkala memeriksa dengan pekerja untuk mengetahui apakah mereka merasa terancam oleh petugas keamanan.
Pekerja anak	Reaksi perlindungan segera, penyelidikan dan mengembangkan rencana remediasi dengan bekerja sama dengan pihak terdampak dan spesialis. Mengkaji bahaya	<ul style="list-style-type: none">• Memindahkan anak di usia legal untuk bekerja di tugas yang tidak berbahaya• Bantuan dengan biaya yang terkait dengan pendidikan	<ul style="list-style-type: none">• Mengadakan aktivitas yang meningkatkan kesadaran dengan masyarakat tentang pentingnya pendidikan; mengkaji hambatan bagi pendidikan dan berupaya menyingkirkan halangan tersebut bagi anak-anak dari anggota kelompok yang sedang tidak bersekolah• Melatih staf lapang kebun tentang tenaga kerja anak dan menangani anak yang menyertai orangtua yang bekerja• Mengembangkan rencana remediasi• Menerapkan standar usia minimum• Menawarkan pekerjaan yang awalnya dikerjakan oleh anak kecil itu kepada anggota lain dalam keluarga si anak• Menyediakan salinan akta lahir untuk anak-anak sehingga mereka dapat diterima di sekolah• Menghubungkan keluarga yang rentan akan pelanggaran dengan skema dukungan pemerintah atau LSM, termasuk transfer uang tunai atau aktivitas yang menghasilkan pendapatan• Menyediakan seragam sekolah, sepeda, dan/atau buku-buku kepada anak-anak• Mengatur skema tabungan, aktivitas mendatangkan pendapatan atau fasilitas kredit bagi orangtua sehingga tidak tergantung pada



			<p>kerja si anak dan dapat mendukung pendidikan anak mereka.</p> <ul style="list-style-type: none">• Mendukung masyarakat untuk meminta peningkatan pendirian sekolah setempat. Ini dapat termasuk, misalnya, membantu anggota kelompok menulis ke Dinas Pendidikan setempat untuk meminta sekolah didirikan di tengah masyarakat mereka• Organisasi dan pelatihan pemuda di atas 18 tahun tentang kesehatan dan keselamatan kerja untuk melakukan aktivitas berbahaya, seperti penyemprotan
Kekerasan / Pelecehan di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none">• Manajemen harus memastikan pelaku tidak mendekati korban lagi• Pastikan korban dan pelaku dipisahkan, jika memungkinkan dan sesuai (cth. Dalam kasus pelecehan dan kekerasan di tempat kerja)	<ul style="list-style-type: none">• Dukung proses penyembuhan korban dengan memfasilitasi akses ke perawatan kesehatan, dsb. dan/atau dengan memberi waktu cuti dan menyumbang uang• Pastikan situasi kerja (cth., transportasi yang aman, tidak ada tempat kerja terisolasi bagi pekerja perempuan) untuk korban dan pemantauan yang ketat terhadap situasi itu• Tindakan pendisiplinan atau PHK yang sesuai bagi pelaku pelecehan/kekerasan atau orang yang bertanggung jawab• Copot kalender, literatur, dan material lain yang menyinggung dan terlihat vulgar dari tempat kerja	<p>Langkah perbaikan harus disertai dengan percakapan/pelatihan informatif tentang HAM dan perilaku yang patut, sesuai dengan masalahnya.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pelatihan tentang perundungan, pelecehan, dan kekerasan di tempat kerja, perilaku yang patut dan mekanisme pengaduan terhadap manajer, supervisor, penjaga, pekerja, Komite Gender• Memperkuat Komite Gender dan kelompok perempuan relevan lainnya tentang pengetahuan masalah tersebut, cara mengenalinya, dan cara menanganinya• Mengadakan audit keselamatan tahunan atas tempat kerja yang melibatkan pekerja perempuan dan menerapkan langkah untuk menangani kawasan berisiko yang ditemukendi• Menghubungi organisasi perempuan dan HAM dan melibatkan mereka dalam langkah remediasi seperti pelatihan, mendukung korban



TEMPLAT A - RENCANA REMEDIASI (BAGIAN DARI RENCANA MANAJEMEN)

Tujuan	Tindakan	Lokasi	Tanggal mulai, Tanggal selesai	Frekuensi	Petugas penanggung jawab
Menugaskan tanggung jawab secara internal di dalam manajemen dan Komite Pengkajian-dan-Penanganan untuk remediasi, termasuk: <ul style="list-style-type: none">• Koordinasi internal dan eksternal tentang kasus-kasus• Melindungi kebutuhan orang yang terdampak					
Menemukan otoritas setempat dan lembaga dukungan yang dapat membantu dengan kebutuhan perlindungan segera untuk perempuan yang dalam risiko, anak-anak, dan kelompok dalam risiko lainnya, termasuk migran: <ul style="list-style-type: none">• Dinas pemerintah (pendidikan, tenaga kerja dan urusan sosial, pertanian)• Organisasi perempuan dan rumah aman• Lembaga perlindungan anak• Serikat pekerja• Lembaga dukungan migran					
Mengembangkan bagan alur remediasi yang memaparkan langkah-langkah yang diambil untuk meremediasi kasus tenaga kerja anak, kerja paksa, diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.					
Pelatihan untuk tim manajemen dan pihak lain harus dilakukan mengenai tugas semua orang saat ada potensi kasus ditemukan atau dilaporkan.					