

DOKUMEN PANDUAN L

Kajian-dan-penanganan

Versi 1.1



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Sangkalan Penerjemahan

Jika ada pertanyaan terkait keakuratan informasi dalam naskah terjemahan ini harap mengklarifikasi di versi resmi dalam bahasa Inggris. Perbedaan dalam makna karena penerjemahan ini tidak mengikat dan tidak berdampak pada tujuan audit atau sertifikasi.

Informasi selengkapnya?

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

Nama Dokumen:		Kode Dokumen:	Versi:
Dokumen Panduan L: Kajian-dan-penanganan		SA-GL-SD-1-V1.1ID	V1.1
Tanggal publikasi pertama:	Tanggal revisi:	Berlaku Mulai:	Berakhir pada:
10 Juli 2020	30 Juni 2021	T/A	Hingga pemberitahuan lebih lanjut
Disusun oleh:		Disetujui oleh:	
Penyusunan Standar		Direktur Standar dan Penjaminan	
Ditautkan ke:			
SA-S-SD-1-V1.1 Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 Rainforest Alliance, Pedoman Kebun SA-S-SD-2-V1.1 Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 Rainforest Alliance, Pedoman Rantai Pasokan SA-S-SD-4-V1.1 Lampiran S3: Alat Bantu Penilaian Risiko (termasuk penilaian Risiko mendalam Bagian 1.6. 3 dan 5.1.5) SA-S-SD-5-V1.1: Lampiran S4: Protokol Remediasi			
Menggantikan:			
SA-G-SD-14-V1 Dokumen Panduan: Kajian-dan-penanganan			
Berlaku untuk:			
Semua pemegang sertifikat			
Negara/Kawasan:			
Global			
Tanaman:		Tipe Sertifikasi:	
Semua tanaman dalam ruang lingkup sistem sertifikasi Rainforest Alliance; lihat Peraturan Sertifikasi.		Pelaku rantai pasokan, kebun besar, manajemen kelompok dan kebun yang disertifikasi individual, dan pelaku rantai pasokan	



Daftar isi

Tujuan	4
Memahami konsep.....	5
Cara Menerapkan Persyaratan Inti.....	8
Cara Menerapkan 5.1.1: Komitmen dan Komunikasi	8
Cara Menerapkan 5.1.2: Penilaian dan Mitigasi Risiko	10
Cara Menerapkan 5.1.3: Pemantauan.....	11
Cara Menerapkan 5.1.4: Remediasi	15
Cara Menerapkan Persyaratan Peningkatan.....	17
Cara Menerapkan 5.1.5: Penilaian Risiko Mendalam	17
Cara Menerapkan 5.1.6: Pelatihan.....	17
Cara Menerapkan 5.1.8: Smart Meter.....	18
Janji Pengkajian-dan-penanganan	19
Templat: Janji Pengkajian-dan-penanganan	20



TUJUAN

Dokumen ini dimaksudkan untuk membantu kebun yang ingin mendapatkan sertifikasi Rainforest Alliance dan kebun besertifikasi Rainforest Alliance untuk memahami dan menerapkan sistem pengkajian-dan-penanganan.

RUANG LINGKUP

Dokumen ini membahas persyaratan 5.1 dalam Standar Pertanian Berkelanjutan Rainforest Alliance.

KHALAYAK

Dokumen ini dimaksudkan untuk membantu Pemegang Sertifikat dan kebun/kelompok yang ingin mendapatkan sertifikasi.

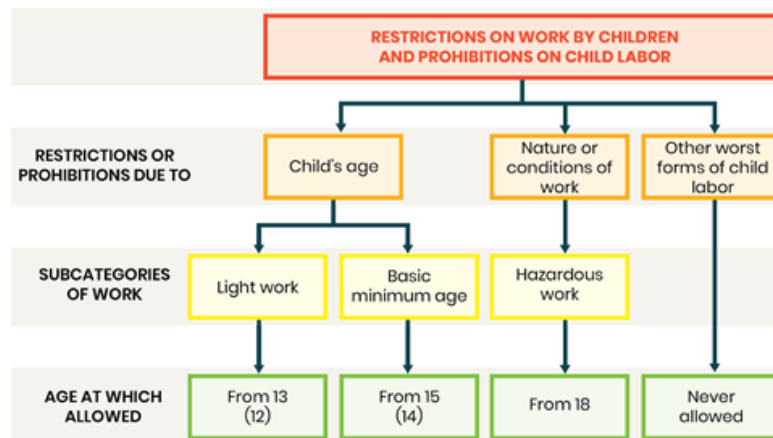
Untuk memahami dan menerapkan sistem kajian-dan-penanganan Penerapan sistem kajian-dan-penanganan dipimpin oleh Komite-Pengkajian-dan-Penanganan yang dibentuk oleh pemegang sertifikat dalam berkolaborasi dengan pihak lainnya



MEMAHAMI KONSEP

Tabel berikut menyajikan definisi dan contoh pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi, dan kekerasan/pelecehan di tempat kerja. Untuk definisi istilah tersebut, lihat [Lampiran S1: Glosarium](#).

Apa yang dimaksud Pekerja Anak?	
Ini Pekerja Anak	BUKAN Pekerja Anak
<ul style="list-style-type: none">Anak usia sekolah bekerja selama jam sekolah.Anak di bawah usia 18 tahun bekerja di kondisi berbahaya.Anak kecil di bawah usia kerja minimum legal bekerja di kebun bukan milik keluarga. Usia minimum yang diatur dalam undang-undang nasional, jika lebih tinggi dari Standar, yang berlaku.Bentuk paling parah dari pekerja anak meliputi semua bentuk perbudakan atau praktik serupa perbudakan, misalnya penjualan dan perdagangan anak-anak, jeratan utang dan buruh tani paksa, kerja paksa atau wajib, termasuk perekrutan paksa atau perekrutan wajib anak-anak untuk dikerahkan di konflik bersenjata; menggunakan, mendatangkan, atau menawarkan anak-anak untuk prostitusi, produksi pornografi atau aksi pornografi; menggunakan, mendatangkan, atau menawarkan anak untuk aktivitas terlarang lainnya.	<ul style="list-style-type: none">Pekerjaan/kerja reguler: Sejak usia 15 tahun (di negara berkembang 14 tahun) anak bisa memulai pekerjaan atau kerja umum yang tidak melebihi 48 jam per minggu. Di negara-negara yang usia minimalnya lebih tinggi atau jumlah jam kerja yang diperbolehkan lebih sedikit, maka yang berlaku adalah usia minimal dan jam maksimal yang ditetapkan nasional. Pekerjaan anak haruslah tidak-berbahaya, aman, dan sesuai usia serta tidak mengganggu proses wajib belajar.Anak kecil berusia 12 tahun bekerja kurang dari 14 jam seminggu yang tidak membahayakan kesehatan dan perkembangan mereka dan tidak mengganggu sekolah.Aktivitas pertanian sesuai usia yang dilakukan anak kecil di kebun kecil keluarga sendiri, yang tidak mengganggu sekolah dan diawasi orang dewasa.



Gambar 1 Pembatasan kerja pada anak-anak. (Usia dalam kurung adalah usia minimum yang ditetapkan oleh ILO asalkan kerjanya tidak mengganggu kesempatan anak dalam mengakses pendidikan¹).

¹ Diadaptasi dari ILO, Alat Panduan Buruh Anak Untuk Bisnis, 2015



Apa yang dimaksud Kerja Paksa?

Kerja paksa mengandung 2 unsur: keterpaksaan dan paksaan. Kedua unsur itu harus ada agar dianggap sebagai kerja paksa. Di bawah ini adalah contohnya.

Ini Kerja Paksa	BUKAN Kerja Paksa
<p>Keterpaksaan</p> <ul style="list-style-type: none">• Perubahan dalam syarat/ketentuan kerja tanpa persetujuan pekerja• Lembur paksaan• Pekerja penjara atau pekerja militer paksa• Lembur paksaan dan berlebihan• Kondisi kerja atau tinggal yang tidak layak• Kebebasan terbatas untuk mengakhiri kerja• Pekerjaan tidak dibayar atau dibayar sangat murah <p>DAN Paksaan</p> <ul style="list-style-type: none">• kekerasan atau ancaman• Kurungan fisik, pembatasan pergerakan atau komunikasi• Denda atau sanksi finansial lainnya• Pengurangan makanan, air, kebutuhan toilet, atau kebutuhan dasar lainnya• Isolasi paksa, penggunaan paksa narkoba/alkohol• Jeratan utang atau manipulasi utang, uang muka, dan pinjaman• Penahanan atau penundaan gaji• Penahanan dokumen identitas atau barang berharga lainnya• Ancaman pemecatan, deportasi, tuntutan hukum, atau pelaporan ke aparat berwenang	<p>Praktik tenaga kerja yang dilarang berdasarkan persyaratan lain dalam standar Rainforest Alliance namun tidak ada unsur keterpaksaan atau unsur paksaan sehingga tidak didefinisikan sebagaikerja paksa. Contohnya</p> <ul style="list-style-type: none">• Pembayaran gaji di bawah upah minimal yang melanggar Persyaratan 5.3.3



Apa yang dimaksud Diskriminasi?

INI Diskriminasi	BUKAN Diskriminasi
<ul style="list-style-type: none">• Mengutamakan kelompok orang tertentu dalam proses perekrutan• Membayar pekerja dengan gaji berbeda untuk pekerjaan yang sama karena jenis kelamin, etnis, atau latar belakang lainnya.• Mengecualikan sekelompok orang dari menerima manfaat atau kesempatan seperti akses menjadi anggota, pelatihan, dan layanan lain karena latar belakang mereka.• Mewajibkan perempuan menjalani tes kehamilan selama proses perekrutan atau situasi lainnya.	<ul style="list-style-type: none">• Memberikan dukungan tambahan untuk mengakses pekerjaan, layanan, dan manfaat lainnya bagi sekelompok orang tertentu untuk memastikan mereka mendapatkan akses setara seperti orang lain atau untuk memenuhi kebutuhan spesifik mereka. Contoh:<ul style="list-style-type: none">- Fasilitas khusus untuk penyandang disabilitas agar dapat mengakses pabrik- Penerjemahan materi informasi ke dalam bahasa pekerja migran- Mendirikan ruangan menyusui dan fasilitas lain untuk ibu menyusui• Membayar pekerja dengan gaji berbeda untuk pekerjaan yang berbeda ruang lingkupnya, tingkat tanggung jawabnya, atau bagi pekerja dengan tingkat pengalaman berbeda-beda.

Apa yang dimaksud Kekerasan/Pelecehan di Tempat Kerja?

INI Kekerasan/Pelecehan	BUKAN Kekerasan/Pelecehan
<ul style="list-style-type: none">• Ancaman, kata-kata, pesan, atau kontak fisik yang bermaksud untuk, atau dimaksudkan untuk membahayakan seseorang.• Lingkungan kerja di mana pekerja merasa dipermalukan atau terancam karena perilaku orang lain:• Kekerasan fisik, sentuhan yang tidak diinginkan, atau mepet badan yang tidak perlu• Komentar lisan dan pertanyaan tentang penampilan fisik, gaya hidup, orientasi seksual seseorang,• Panggilan telepon atau pesan ofensif• Tindakan non-verbal misalnya bersiul, menampilkan gestur mesum atau memamerkan materi seksual• Pelecehan seksual adalah salah satu jenis kekerasan/pelecehan di tempat kerja, misalnya:• Perilaku seksual yang ofensif DAN tidak diinginkan terhadap orang lain.• Meminta kenikmatan seksual sebagai balasan atas manfaat, seperti kenaikan gaji, promosi kerja, atau perpanjangan kerja.	<ul style="list-style-type: none">• Jenis perilaku yang disepakati semua orang yang terlibat tanpa dalam tekanan.• Perilaku seksual yang telah disepakati oleh semua pihak tanpa menggunakan tekanan atau kekuasaan.



CARA MENERAPKAN PERSYARATAN INTI

Pendekatan kajian-dan-penanganan dari Rainforest Alliance senantiasa ditingkatkan terus-menerus. Proses pengkajian-dan-penanganan memiliki 5 langkah kunci yang harus diterapkan pemegang sertifikat. Pemegang sertifikat harus belajar dari pengalaman sendiri dalam menerapkan setiap langkah itu untuk meningkatkan prosesnya setiap kali mereka menjalani siklusnya. Lima langkah itu adalah:

- **Berkomitmen** pada pendekatan pengkajian-dan-penanganan dan **mengomunikasikan** cara kerjanya kepada semua anggota kelompok dan pekerja
- Lakukan **penilaian risiko** untuk menemukan risiko spesifik yang melanda kebun atau kelompok
- Terapkan langkah-langkah **mitigasi risiko** agar risiko yang ditemukan itu tidak terulang lagi.
- **Pantau** tindakan yang diambil dan penanganan kasus untuk meningkatkan cara-cara penanganan risiko
- **Remediasikan** kasus yang ditemukan untuk memperbaiki kesalahan atau kerugian setelah diungkap, dan pastikan tidak terjadi lagi.

Gambar 2 Siklus Peningkatan Terus-menerus pendekatan pengkajian-dan-penanganan



Cara Menerapkan 5.1.1: Komitmen dan Komunikasi

Pernyataan Komitmen

Pemegang Sertifikat harus menunjukkan komitmen mereka untuk menghormati hak asasi manusia dan menerapkan langkah-langkah untuk mencegah, memantau, menemukan, dan meremediasi pelanggaran hak asasi manusia. Salah satu cara mendapatkan komitmen adalah membuat komitmen tertulis. Meskipun tidak wajib dibuat, pernyataan itu membantu organisasi memahami alasan pentingnya menangani masalah hak asasi manusia dengan cara ini, dan disampaikan kepada anggota kelompok, pekerja, dan pemangku kepentingan lainnya. Contoh komitmen yang sesuai dengan persyaratan pengkajian-dan-penanganan diberikan di akhir dokumen Panduan ini.



Komite Pengkajian-dan-penanganan

Persyaratan 5.1.1 dalam Standar ini mengharuskan setiap pemegang sertifikat membentuk Komite pengkajian-dan-penanganan atau menunjuk seseorang (untuk sertifikasi kelompok, manajemen kelompok dapat memilih untuk menunjuk seorang perwakilan manajemen, bukan membentuk komite) yang bertanggung jawab mengatasi diskriminasi, pekerja anak, kerja paksa, serta kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Komite harus berisi

- Satu orang yang mewakili kebun/manajemen kelompok yang mampu melaksanakan tugas komite. Departemen sumber daya manusia seringkali menangani masalah terkait tenaga kerja dan petugas dari bagian sumber daya manusia biasanya memiliki keterampilan yang sesuai untuk mewakili manajemen di dalam komite pengkajian-dan-penanganan.
- Untuk kebun besar individu besertifikasi, komitennya harus berisi minimal satu perwakilan pekerja. Jika kebun memiliki serikat atau organisasi pekerja, perwakilan pekerja itu harus dipilih lewat organisasi tersebut. Jika tidak ada, apabila memungkinkan, perwakilan pekerja harus diajukan oleh sesama pekerja lewat pemilihan atau proses lainnya.
- Untuk sertifikasi kelompok, komite harus berisi minimal satu perwakilan anggota. Perwakilan anggota harus diajukan oleh sesama anggota lewat pemilihan atau proses lainnya.

Semua anggota Komite harus sangat memahami masalah diskriminasi, pekerja anak, kerja paksa, serta kekerasan/pelecehan di tempat kerja di negara dan kawasan setempat. Hal biasa bagi orang-orang memiliki beragam pandangan tentang pekerja anak, diskriminasi, dan masalah lainnya, karena itu penting bagi anggota Komite untuk membangun pengetahuan bersama tentang definisi dan konsep dari Rainforest Alliance berdasarkan norma internasional. Untuk membangun kesepahaman itu, anggota komite harus minimal mempelajari modul pelatihan online pengkajian-dan-penanganan Rainforest Alliance dan memahami undang-undang lokal dan nasional tentang masalah tersebut.

Tanggung jawab komite adalah menerapkan persyaratan berdasarkan bagian 5.1 dalam Standar ini, mendokumentasikan tindakan yang diterapkan, serta melacak dan

melaporkan indikator pengkajian-dan-penanganan.

Jika kebun sudah memiliki komite yang mendukung masalah hak asasi dan sosial, komite ini dapat dijadikan komite pengkajian-dan-penanganan jika telah memenuhi persyaratan standar. Komite pengkajian-dan-penanganan juga dapat digabung atau memiliki anggota yang sama seperti Komite lain yang diwajibkan berdasarkan [Standar Pertanian Berkelanjutan Rainforest Alliance](#), misalnya Komite Pengaduan dan/atau Komite Gender. Komite tersebut harus bekerja sama demi keberhasilan penerapan standar ini.

Anggota Komite tidak perlu dibayar dengan kompensasi tambahan untuk mengemban jabatan itu, tapi mereka harus tetap menerima gaji rutin mereka saat melaksanakan tugas pengkajian-dan-penanganan, termasuk bayaran lembur karena bekerja di luar jam normal. Jika anggota Komite bukan pekerja yang dibayar, kebun/kelompok harus menanggung biaya perjalanan dan biaya terkait komunikasi.

5.1.1 Bukti

CH harus minimal:

- Membuktikan bahwa perwakilan manajemen telah ditunjuk
- Menunjukkan adanya komite dan susunannya
- Menunjukkan ada kegiatan menumbuhkan pemahaman di kalangan manajemen atau staf kelompok minimal setahun sekali
- Memampang dengan jelas informasi tertulis sepanjang waktu di tempat terpusat untuk pekerja/anggota kelompok yang menjelaskan bahwa
 - Pelanggaran hak asasi manusia tidak ditoleransi.
 - Manajemen memiliki sistem baku untuk mengkaji dan menangani kasus



Pelatihan

Komite harus memastikan staf relevan dan manajemen kebun/kelompok menerima pelatihan untuk meningkatkan pemahaman mereka akan masalah hak asasi manusia dan pendekatan pengkajian-dan-penanganan. Pelatihan itu dapat direncanakan dengan penyedia pelatihan eksternal, atau komite dapat menggunakan sumber daya lain yang tersedia, misalnya modul pelatihan pengkajian-dan-penanganan Rainforest Alliance. Di beberapa negara, Pelatih Rainforest Alliance dapat diminta mengadakan pelatihan tatap muka bagi kebun-kebun. Jika tersedia, materi pelatihan dari sesi tersebut juga dapat digunakan.

Informasi Tertulis

Komite harus menginformasikan secara tertulis kepada pekerja dan anggota kelompok bahwa diskriminasi, pekerja anak, kerja paksa, dan kekerasan/pelecehan tidak ditoleransi di kebun/kelompok. Untuk kebun besar dan disertifikasi individual, informasi ini harus dipampang jelas di tempat kerja sepanjang waktu. Dapat dilakukan menggunakan poster atau sarana lain.

Cara Menerapkan 5.1.2: Penilaian dan Mitigasi Risiko



Sistem pengkajian-dan-penanganan mewajibkan kebun/kelompok menerapkan tindakan berdasarkan risiko spesifik yang melanda kebun atau kelompok spesifik itu.

Kebun/kelompok akan menggunakan panduan Penilaian Risiko Kebun dasar dari Rainforest Alliance untuk membantu mereka menemukan risiko yang relevan. (Lihat [Lampiran S3: Panduan Penilaian Risiko](#)). Pemegang sertifikat harus menjawab pertanyaan dengan jujur. The

Pertanyaan tidak dimaksudkan untuk menilai kepatuhan pada standar; pertanyaan itu untuk menemukan masalah yang berpotensi menyebabkan ketidakpatuhan sehingga harus

ditangani. Auditor akan memeriksa untuk melihat apakah penilaian risiko telah dilakukan dengan benar dan pertanyaan dijawab dengan jujur.

Untuk setiap risiko yang ditemukan, panduan ini mengusulkan langkah mitigasi risiko yang sebaiknya diambil kebun.

Langkah mitigasi merupakan langkah untuk mencegah masalah tidak terulang lagi.

Kebun/kelompok juga dapat menyusun langkah mitigasinya sendiri yang lebih layak dan relevan dengan konteks setempat mereka. Langkah mitigasi harus digabungkan ke dalam seluruh rencana manajemen kebun/kelompok. Komite pengkajian-dan-penanganan harus memimpin penerapan langkah tersebut.

5.1.2 Bukti

CH harus minimal:

- Mengisi penilaian dasar dasar (Lampiran S3)
- Rencana Manajemen (persyaratan 1.3.2) mencantumkan langkah-langkah mitigasi yang telah direncanakan dan diambil



Cara Menerapkan 5.1.3: Pemantauan

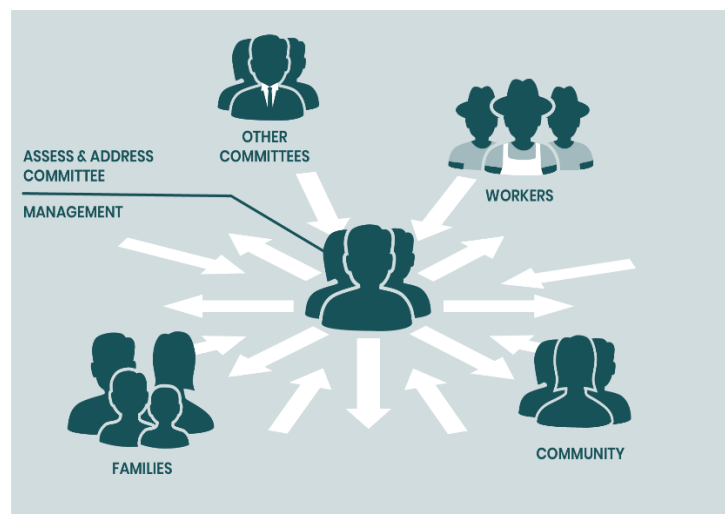
Lihat [alat panduan pemantauan pengkajian-dan-penanganan](#) yang semakin mendukung Pemegang Sertifikat dalam menerapkan persyaratan 5.1.3. Panduan ini berisi usulan pertanyaan pemantauan di setiap topik pengkajian-dan-penanganan (pekerja anak, kerja paksa, dsb.) serta penilaian peningkatan yang dibuat Pemegang Sertifikat untuk mencegah dan meremediasi kasus tersebut.

Pemantauan pengkajian-dan-penanganan harus dikoordinasikan oleh komite pengkajian-dan-penanganan. Pemantauan memiliki beberapa tujuan:

- **Peningkatan:** Pemantauan digunakan untuk menilai kemajuan pada tindakan yang diterapkan dan pada dampak dari tindakan tersebut dalam menangani risiko yang ditemukan. Informasi ini dapat digunakan untuk menilai berfungsinya sistem pengkajian-dan-penanganan kebun/kelompok itu dan menemukan bagian yang perlu ditingkatkan.
- **Informasi:** Pemantauan dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi terbaru tentang kemungkinan risiko atau kasus diskriminasi, pekerja anak, kerja paksa, dan kekerasan/pelecehan di tempat kerja dalam kebun/kelompok. Informasi ini dapat digunakan untuk menemukan langkah tambahan yang diperlukan.
- Selain menilai kemajuan dan mengumpulkan informasi, kunjungan pemantauan juga menjadi kesempatan bagi pihak pemantau untuk meningkatkan pemahaman di kalangan pekerja/anggota kelompok mengenai persyaratan standar dan praktik baik dari Rainforest Alliance.

Lewat pemantauan, informasi dikumpulkan dari semua pemangku kepentingan yang relevan yang sangat mengetahui risiko terkait hak asasi manusia itu. Pemantauan juga harus mengumpulkan informasi dari orang-orang yang terlibat dalam penerapan tindakan mitigasi pengkajian-dan-penanganan dan proses remediasi (lihat di bawah). tidak ada satu pendekatan pemantauan yang berhasil untuk semua kebun/kelompok. Pendekatannya tergantung pada ukuran kebun/kelompok dan risiko spesifiknya, yang ditemukan oleh peta risiko Rainforest Alliance dan penilaian risiko kebun itu sendiri.

Gambar 3 Pemangku kepentingan yang memberikan informasi untuk pemantauan pengkajian-dan-penanganan



Contohnya, sebuah koperasi kakao dengan risiko besar pekerja anak harus mengambil pendekatan pemantauan yang berbeda dari perkebunan nanas berukuran sedang yang hanya menggunakan tenaga kerja berbayar di atas usia 18 tahun. (Lihat tabel di bawah.) Kebun besar harus selalu memantau ketat diskriminasi dan kekerasan/pelecehan di tempat kerja, sementara untuk kebun kecil, hal ini seperti tidak begitu intensif dilakukan.



Pendekatan Pemantauan

Panduan R: Panduan Pemantauan pengkajian-dan-penanganan *dapat* digunakan untuk mendukung penerapan.

Berikut ini merupakan beberapa prinsip umum untuk memilih pendekatan pemantauan.

1. Dibangun dari sistem yang ada: Temukenali apakah sudah ada sistem pemantauan atau program yang dijalankan dalam memperhatikan masalah hak asasi manusia di kawasan itu. Hal tersebut mungkin berada di masyarakat, sekolah atau rantai pasokan, atau lainnya. Kalau bisa, pemantauan pengkajian dan penanganan dapat dimasukkan ke dalam proses mekanismenya. Dibangun dari sistem yang sudah ada seringkali lebih ringkas dibandingkan membentuk sistem baru, mampu mengoptimalkan waktu yang dicurahkan orang-orang, dan memastikan keberlanjutan dalam jangka panjang.

2. Tentukan siapa yang memantau: Perwakilan atau Komite pengkajian-dan-penanganan memimpin proses pemantauan dan aktif terlibat dalam pemantauan. Namun, tergantung risikonya, orang lain pun perlu dilibatkan untuk mengumpulkan informasi selama pemantauan. Mereka dapat berasal dari perwakilan tambahan dari manajemen kebun/kelompok, anggota komite lain yang hadir di kebun, pekerja, petani, anggota masyarakat, tokoh masyarakat, tokoh muda, guru, petugas penyuluh lapangan, dsb.

Misalnya Kebun yang pernah disertifikasi dalam program UTZ menunjuk naradamping dalam kasus pekerja anak di masyarakat yang berisiko untuk menjalankan peran ini. Peran ini bukanlah menjadi "polisi" terhadap anggota masyarakat tapi untuk menemukendali dan mendukung petani yang berisiko akan pekerja anak, dan membantu kelompok/kebun mencegah dan menangani kasus tersebut. Penting agar pemantau independen ini dipercaya oleh masyarakat dan berpengetahuan sehingga mereka dapat menyampaikan informasi kepada komite pengkajian-dan-penanganan untuk ditindaklanjuti. Jika pihak luar dilibatkan dalam pemantauan, komite harus memberikan pelatihan yang sesuai tentang cara melakukan pemantauan. Selain itu, penelitian membuktikan bahwa melibatkan anggota masyarakat menghasilkan lebih banyak data terpercaya ketika pemantau tersebut diberi kompensasi layak. Bagi pemantau yang merupakan anggota suatu kelompok, kompensasi harus diberikan oleh kelompok atas waktu dan perjalanan mereka.

3. Tentukan di mana mengumpulkan informasi pemantauan: Sekali lagi, lokasi di mana informasi pemantauan yang relevan dapat dikumpulkan tergantung pada risikonya. Pemantauan harus fokus pada area dengan risiko terbesar. misalnya

- Jika pekerja anak merupakan risiko, sistem pemantauan yang fokus pada sekolah dan rumah tangga dapat lebih efektif.
- Jika risiko ada di area kondisi kerja, pemantau harus mengumpulkan data dari pekerja dan memantau tempat kerja.
- Jika beberapa anggota kelompok tinggal di kawasan terpencil tanpa sekolah, besar kemungkinan anak-anak menjadi pekerja anak di wilayah itu.
- Jika kelompok Anda memiliki anggota yang tinggal di wilayah yang merekrut pekerja migran, wilayah itu berisiko lebih besar mengalami pelanggaran hak buruh.
- Jika kondisi perumahan yang buruk menimbulkan risiko kerja paksa, rumah harus dipantau.

5.1.3 Bukti

CH harus minimal:

- Mencatat potensi kasus yang ditemukendali. Catatan itu harus menyebutkan apakah korban itu:
 - o pria/perempuan,
 - o anak kecil/dewasa,
 - o dan apakah itu merupakan kasus pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi atau kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja
- Bukti aktivitas pemantauan dan ruang lingkup aktivitas pemantauan



- Untuk diskriminasi serta kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, fokus pada keberadaan dan kondisi kelompok rentan, misalnya migran, masyarakat adat, perempuan, dan libatkan perwakilan mereka, misalnya pemimpin mereka dan kelompok perempuan.

4. Tentukan cara mengumpulkan informasi pemantauan: Anggota Komite dan pemantau luar harus mengakses berbagai jenis informasi dan berkesempatan mengumpulkan informasi. Sebaiknya temukenali siapa yang akan mengumpulkan informasi pemantauan yang dibutuhkan berdasarkan kesempatan yang mereka miliki:

- Perwakilan pekerja di Komite Pengkajian-dan-Penanganan dapat memantau kondisi di tempat kerja sambil bekerja dan berinteraksi dengan sesama pekerja. Mereka juga dapat memainkan peran penting dengan meningkatkan pemahaman di kalangan pekerja lainnya tentang proses pengkajian dan penanganan dan keberadaan Mekanisme Pengaduan.
- Perwakilan manajemen dalam posisi memeriksa dan memverifikasi dokumen yang relevan dengan pemantauan, misalnya catatan gaji, dan membawa masalah yang relevan itu ke pihak pengambil keputusan.
- Jika serikat pekerja atau organisasi pekerja dibentuk dan aktif, masukan dari organisasi itu tentang kondisi kerja sangat penting bagi proses pemantauan, begitu pula informasi dari Mekanisme Pengaduan kebun.
- Tim pemantauan dapat pula memilih untuk mengadakan wawancara (satu per satu atau berkelompok), kunjungan bersasaran untuk memantau situasi, atau metode lain

Tipe kebun	Contoh pendekatan pemantauan
<p>Perkebunan pisang yang besar dengan pekerja berbayar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika ada serikat pekerja atau organisasi pekerja, periksa bersama perwakilan organisasi itu untuk mengetahui apakah ada pekerja yang melaporkan adanya pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi, dan/atau kekerasan/pelecehan. • Jika tidak ada organisasi tersebut, dan/atau memang ada organisasi itu namun tidak menyertakan beberapa pekerja, temukenali satu atau beberapa pekerja dari kelompok ini dan tanyai mereka, atau rekan pekerja mereka, apa ada hal perlu dilaporkan. • Jelaskan keberadaan mekanisme pengaduan kepada pekerja tersebut dan minta mereka meningkatkan pemahaman tentang mekanisme ini kepada rekan mereka.
<p>Koperasi kakao dengan ribuan anggota petani kecil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komite mungkin ingin mengunjungi sampel anggota, tapi juga menyewa pemantau dari masyarakat, • Dapatkan informasi dari sekolah dan orangtua; • Gunakan pimpinan petani, kelompok perempuan setempat.
<p>Kebun menengah dengan cukup banyak pekerja perempuan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertimbangkan menggunakan anggota Komite Gender untuk melakukan pemantauan; • Fasilitasi kelompok perempuan untuk membahas masalah tersebut, dan melapor kembali secara anonim ke Komite Pengkajian-dan-Penanganan.

5. Temukenali cara untuk memastikan keakuratan data: Sangat sulit mengumpulkan informasi yang akurat tentang masalah hak asasi manusia dan hak pekerja karena ini masalah sangat sensitif. Orang-orang yang mengalami penindasan mungkin tidak mau melaporkannya. Informasi yang diterima oleh pihak pemantau mungkin tidak



akurat. Orang-orang yang melakukan penindasan mungkin ingin tetap menyembunyikannya. Karena itu, sangat penting untuk membangun rasa saling percaya dalam proses pengkajian dan penanganan agar orang-orang lebih mau untuk jujur dan terbuka dalam memberikan informasi.

Komite Pengkajian-dan-penanganan harus menyampaikan kepada pekerja dan pihak lainnya bahwa fokusnya adalah mengurangi risiko dan memperbaiki masalah *sebelum* masalah tersebut ditemukan oleh auditor, yang dapat berakibat kebun/kelompok kehilangan sertifikasinya. Menyembunyikan masalah tidak baik karena sebagian besar risiko yang ditemukan dapat diperbaiki atau diremediasi.

- 6. Tentukan cara menyimpan data dengan aman:** Penting agar data pemantauan dimasukkan dalam database, lewat perangkat portabel terhubung untuk pengumpulan informasi atau lembar pemantauan yang diisi yang disimpan di tempat aman untuk melindungi privasi individu.

Identifikasi risiko/potensi kasus

Jika proses pemantauan menemukan kelemahan dalam sistem pengkajian-dan-penanganan – misalnya, beberapa langkah mitigasi hanya menghasilkan sedikit kemajuan, misalnya verifikasi usia atau pengawasan penyedia tenaga kerja – maka ini saatnya bagi kebun/kelompok mengatasi kekurangan itu.

Jika pemantau menemukan potensi kasus pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi, atau kekerasan/pelecehan selama pemantauan, potensi kasus itu harus diteruskan ke Komite Pengaduan. “Potensi kasus” adalah situasi yang dapat melanggar Standar Pertanian Berkelanjutan Rainforest Alliance – misalnya, anak kecil yang bekerja selama jam sekolah atau pekerja yang mengaku digaji sangat tidak layak. (Periksa bagian berikutnya, *Respons, dan Remediasi*, untuk panduan cara penanganan potensi kasus.)

Contoh Potensi Kasus	
Pekerja anak	<ul style="list-style-type: none"> Anak kecil berusia 12 tahun bekerja di kebun keluarganya atau di kebun lain selama jam sekolah Anak kecil berusia 17 tahun bekerja di waktu malam di ketinggian yang berbahaya, atau dengan peralatan berbahaya di kebunnya sendiri atau kebun orang lain. Anak perempuan berusia 14 tahun diselundupkan dari negara lain, yang tinggal dengan petani untuk mengerjakan tugas rumah tangga, namun tidak dibayar.
Kerja paksa	<ul style="list-style-type: none"> Pekerja yang berutang luar biasa besar kepada kebun/manajemen kelompok dan/atau penyedia tenaga kerja mereka. Pekerja melaporkan pembayaran upah mereka ditunda begitu lama. Pekerjaan dilakukan oleh tenaga kerja penjara atau tenaga kerja militer.
Diskriminasi	<ul style="list-style-type: none"> Sekelompok orang dari latar belakang tertentu menguasai aktivitas tertentu. Sebagian besar pekerja dari latar belakang/profil tertentu mengikuti pelatihan. Tidak terlihat adanya pekerja perempuan yang baru menikah.
Kekerasan/Pelecehan di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pergantian penjabat penyelia sangat tinggi di departemen Banyak cuti sakit diajukan pekerja perempuan di departemen tertentu

²

² Sumber:



Cara Menerapkan 5.1.4: Remediasi

Remediasi adalah proses memperbaiki kesalahan atau kerugian setelah diungkap, diselidiki dan diverifikasi oleh mekanisme pengaduan. dan kasus dugaan diskriminasi, pekerja anak, kerja paksa, atau kekerasan/pelecehan yang ditemukan harus diteruskan ke Mekanisme Pengaduan untuk diselidiki dan menentukan langkah selanjutnya untuk meremediasi kasus. [Protokol Remediasi](#) (Lampiran S4) digunakan untuk menentukan langkah selanjutnya setelah kasus ditemukan. Kasus yang ditemukan lewat Mekanisme Pengaduan, atau lewat audit juga diremediasi sesuai Protokol Remediasi.

Dalam banyak kasus, remediasi penuh kasus pelanggaran hak asasi manusia tidak hanya dilakukan kebun namun berkolaborasi dengan pihak luar. Dalam proses perencanaan remediasi, Komite Pengkajian-dan-penanganan harus mengisi Rencana Remediasi 1 halaman sebagai bagian dari Rencana Manajemen. Hal ini membantu menemukan siapa pihak internal yang bertanggung jawab merespons kasus parah dan menyusun langkah tindak lanjut. Rencana Remediasi juga menemukan lembaga eksternal yang dapat dihubungi untuk mendukung proses remediasi. Hal ini dapat berupa organisasi perempuan atau perlindungan anak dan/atau pekerja migran dan departemen pekerjaan sosial atau pendidikan setempat atau otoritas setempat jika itu merupakan kejahatan pidana. Kontak ini disebutkan dalam rencana untuk bekerja dengan pihak luar.

Komite Pengaduan akan mengevaluasi kasus menggunakan Protokol Remediasi. Di sini, kasus dievaluasi apakah layak dianggap sebagai kasus "parah." Komite akan menanyakan:

- Apakah situasi pekerja/anak/calon pengungkap aib mengancam jiwa?
- Apakah masalah ini berpotensi menimbulkan dampak lama pada kesejahteraan fisik dan/atau psikologis pekerja/anak itu?
- Apakah masalah ini sistemik, artinya ada banyak kasus dalam masalah ini di kebun?

5.1.4 Bukti

CH harus minimal:

- Melengkapi Rencana Manajemen dengan Rencana Remediasi
- Membuat catatan berisi data konfirmasi kasus pelanggaran hak asasi manusia. Data ini harus mencantumkan
 - Angka dan persentase
 - Jenis kelamin (Laki-laki/Perempuan)
 - Jenis Pelanggaran Hak Asasi Manusia

Inisiatif Kakao Internasional. Tinjauan Efektivitas atas Sistem Pemantauan Pekerja Anak di Sektor Pertanian Skala Kecil di Sub-Sahara Afrika: Tinjauan atas Praktik Baik yang Baru. https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2017/05/ICI-CLMS-Effectiveness_15_May.pdf.

Organisasi Buruh Internasional. Panduan Menyusun Proses Pemantauan Pekerja Anak. [file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20(2).pdf)



- Apakah ada bukti bahwa manajemen atau anggota staf mengetahui terjadinya masalah itu, dan melanggar Standar Rainforest Alliance dan/atau hukum yang berlaku, namun membiarkan hal itu terus terjadi?

Apa yang dimaksud Protokol Remediasi?

Protokol remediasi menjelaskan langkah-langkah yang harus diambil kebun/kelompok ketika kasus diskriminasi, kekerasan atau pelecehan di tempat kerja, kerja paksa atau pekerja anak ditemukan.

Protokol ini mencantumkan langkah kunci berikut:

- Menentukan tingkat keparahan kasus itu.
 - Dalam kasus yang parah, ketika hidup seseorang dalam bahaya karena kekerasan atau risiko lain, langkah segera untuk memastikan orangnya aman dan terlindung dari bahaya.
 - Jika itu kasus kejahatan pidana, kebun atau manajemen kelompok harus melapor kepada pihak berwajib, selalu mengutamakan kepentingan terduga korban.
 - Memastikan individu yang terdampak aman dari aksi balasan
- Komite Pengaduan membuat keputusan untuk menentukan:
 - 1) apakah pengaduan telah dilakukan dan itu merupakan pelanggaran standar Rainforest Alliance
 - 2) jenis remediasi bersama dengan Komite Pengkajian-dan-penanganan, orang yang terdampak harus menyepakati usulan langkah tersebut.
- Aktivitas jangka pendek dilakukan dalam waktu 12 minggu, untuk mengembalikan status orang itu sebelum terjadinya insiden – ini dapat berupa menjauhkan orang dari situasi kerja yang abusif, melunasi gaji yang tertahan, memperbaiki ketentuan kontrak dari pekerja yang didiskriminasi, mendukung anak agar kembali bersekolah;
- Aktivitas jangka panjang diterapkan dalam waktu 52 minggu,, yang membantu mencegah masalah tidak terjadi lagi, berupa antara lain pelatihan staf, mengubah kebijakan dan prosedur yang berpotensi memicu diskriminasi/pelanaaaran atau aktivitas yang



CARA MENERAPKAN PERSYARATAN PENINGKATAN

Siapa yang harus menerapkan persyaratan peningkatan?

Tabel di bawah menunjukkan pemegang sertifikat mana yang harus menerapkan peningkatan pengkajian-dan-penanganan. Untuk masalah pekerja anak dan kerja paksa, produsen harus menerapkan persyaratan peningkatan di negara-negara berisiko sedang dan tinggi di [Peta Risiko Rainforest Alliance](#). Selain itu, kebun besar dan kebun yang disertifikasi individual harus menerapkan persyaratan peningkatan terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Skor peta Risiko Rainforest Alliance	Sertifikat Kelompok			Sertifikasi Individual
	Kebun kecil	Kebun besar	Manajemen kelompok	Kebun Kecil/Besar
Buruh anak (Risiko rendah)	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Pekerja Anak (Risiko sedang/tinggi)	Ya	Ya	Ya	Ya
Kerja paksa (Risiko rendah)	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Pekerja paksa (Risiko sedang/tinggi)	Ya	Ya	Ya	Ya
Diskriminasi dan kekerasan/pelecehan	Tidak	Ya	Tidak	Ya

Cara Menerapkan 5.1.5: Penilaian Risiko Mendalam

Selama siklus pertama peningkatan, komite pengkajian-dan-penanganan akan mengisi Lampiran S3: Panduan Penilaian Risiko Mendalam. Kebun/kelompok harus menjawab pertanyaan dengan jujur. Pertanyaan tidak dimaksudkan untuk menilai kepatuhan; pertanyaan hanya dimaksudkan untuk dapat menemukan kesenjangan dan segera mencegah pelanggaran hak asasi manusia dan hak pekerja, sebagai bagian dari peningkatan terus-menerus.

5.1.5 Bukti

CH harus minimal:

- Mengisi penilaian risiko mendalam (Lampiran S3)
- Rencana Manajemen berisi rencana dan penerapan langkah mitigasi pengkajian-dan-penanganan

Terutama di kebun besar, komite ini harus berkonsultasi dengan serikat pekerja/organisasi pekerja jika ada, dan kalau tidak ada, dengan perwakilan pekerja, dalam melengkapi penilaian risiko ini. Dalam semua kasus, pandangan perempuan, migran, dan/atau pekerja lain dari kelompok yang rentan harus diperhatikan saat mengisi Panduan ini. Hasil panduan ini akan membantu menentukan langkah mitigasi tambahan yang dibutuhkan kebun untuk dimasukkan ke dalam rencana manajemen.

Cara Menerapkan 5.1.6: Pelatihan

Selama tahun pertama sertifikasi, standar mengharuskan pelatihan tertentu diadakan dengan pekerja dan/atau anggota kelompok. Materi pelatihan Rainforest Alliance dapat digunakan untuk pelatihan ini. Pemegang sertifikat juga dapat menyusun sendiri bahannya atau menggunakan materi dari pihak lain.

5.1.6 Bukti

CH harus minimal:

- Membuktikan bahwa pelatihan/kegiatan meningkatkan pemahaman telah dilakukan dan tentang topik apa. Ini dapat berupa misalnya bahan pelatihan, daftar kehadiran



Cara Menerapkan 5.1.7: Pendidikan

Kehadiran sekolah

Mendorong anak anggota dan anak pekerja rajin sekolah wajib untuk kelompok dengan tingkat risiko sedang dan tinggi hanya untuk pekerja anak, mulai tahun 3 dan seterusnya.

Anak-anak yang bersekolah kecil kemungkinan menjadi pekerja anak dan besar kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang layak di masa depan, karena itu Rainforest Alliance mengharuskan Pemegang Sertifikat aktif mendorong anggota kelompok dan pekerja menyekolahkan anak mereka. Sangat penting mendorong anak perempuan rajin sekolah karena seringkali mereka ini disuruh di rumah saja untuk membantu pekerjaan rumah tangga atau di kebun.

Lewat inspeksi internal, kelompok harus mengumpulkan informasi dari anggota mereka apakah anak mereka memang bersekolah. Informasi ini akan membantu manajemen kelompok atau manajemen kebun menargetkan aktivitas yang mendukung pendidikan untuk anggota atau pekerja mereka yang anaknya tidak bersekolah. Aktivitas tersebut dapat berupa meningkatkan pemahaman dengan anggota dan pekerja, pertemuan dengan dinas pendidikan setempat untuk mendirikan lebih banyak sekolah di wilayah yang anak-anaknya tidak dapat bersekolah, atau pertemuan dengan organisasi yang dapat mendukung pendidikan.

Cara Menerapkan 5.1.8: Smart Meter

Rainforest Alliance telah mengadopsi pendekatan "Smart Meter" di Standar 2020. Smart meters adalah cara mengukur peningkatan berdasarkan target yang diatur oleh kebun/kelompok berdasarkan risiko dan keadaan mereka sendiri. Persyaratan smart meter 5.1.8 hanya berlaku untuk kebun besar dengan risiko sedang/tinggi untuk pekerja anak dan kerja paksa.

Untuk Smart Meter pengkajian-dan-penanganan, kebun/kelompok dapat memilih target dari opsi di bawah berdasarkan pertimbangan mereka dapat realistis meraihnya. Auditor akan memeriksa komitmen mengambil tindakan memang sudah jelas dibuktikan.

- Penerapan efektif langkah mitigasi:
 - - o tingkat 1: 0-20% langkah diterapkan
 - o tingkat 2: 20-50% langkah diterapkan
 - o tingkat 3: 50-80% langkah diterapkan
 - o tingkat 4: 80-100% langkah diterapkan
 - Pelatihan efektif tentang masalah kajian-dan-penanganan yang relevan
 - o tingkat 1: 10-50% pekerja/petani telah dilatih
 - o tingkat 2: 50 – 100% pekerja/petani telah dilatih
 - o level 3: dilakukan penilaian terhadap pengetahuan pekerja/petani
 - o level 4: pelatihan tindak lanjut didasarkan pada kesenjangan pengetahuan dan pemahaman kesadaran
 - Kerja sama yang efektif dengan pihak luar:
 - o tingkat 1: Pemetaan pemangku kepentingan yang relevan
 - o tingkat 2: Menjalin hubungan dan komunikasi dengan pihak luar, tanpa aktivitas bersama
 - o tingkat 3: Kerja sama dengan pihak luar, yang menerapkan aktivitas bersama

5.1.8 Bukti

CH harus minimal:

- Skor Smart Meter, dan
- Bukti adanya penilaian tahunan atas upaya/tindakan peningkatan



- tingkat 4: Hubungan jangka panjang dengan pihak luar, untuk menerapkan aktivitas bersama
- Pemantauan efektif atas sistem kajian-dan-penanganan:
 - tingkat 1: Beberapa data dikumpulkan
 - tingkat 2: Data terkumpul dan digunakan untuk meningkatkan efektivitas
 - tingkat 3: Data terkumpul untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas sistem pengkajian-dan-penanganan tanpa keterlibatan pekerja dan kelompok rentan
 - tingkat 4: Data terkumpul untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas sistem pengkajian-dan-penanganan bekerja sama dengan perwakilan pekerja dan kelompok rentan
- Kolaborasi internal yang efektif tentang masalah kajian-dan-penanganan:
 - tingkat 1: Tiga komite saling mengenal satu sama lain dan berkomunikasi
 - tingkat 2: Komite menyelaraskan aktivitas mereka dan menemukan cara terbaik berkolaborasi
 - tingkat 3: Komite yang sesuai telah menerapkan minimal satu kasus remediasi penuh, menggunakan langkah yang dijelaskan di Protokol Remediasi
 - tingkat 4: Semua kasus remediasi ditangani oleh komite yang sesuai menggunakan langkah yang dijelaskan di Protokol Remediasi

JANJI PENGKAJIAN-DAN-PENANGANAN

Di bawah ini adalah contoh penyampaian dari Pemegang Sertifikat kepada pekerja/anggota kelompoknya bahwa pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi, dan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja tidak ditoleransi dan manajemen telah membentuk sistem untuk mengkaji-dan-menangani kasus terkait, sesuai persyaratan standar 5.1.1. CH dapat menyesuaikan teks di bawah agar paling sesuai dengan kebutuhan dan konteks mereka. Teks tersebut lantas dapat dicetak dan dipampang jelas di lokasi terpusat dalam bahasa setempat, misalnya papan pengumuman di pintu masuk kebun.



TEMPLAT: JANJI PENGKAJIAN-DAN-PENANGANAN

KOMITMEN UNTUK MELINDUNGI HAK ASASI MANUSIA DI OPERASIONAL DAN KAWASAN TERDAMPAK

[nama organisasi]

[Alamat Organisasi]

Berkomitmen menegakkan standar tinggi hak asasi manusia di operasional dan wilayah terdampaknya, termasuk mencegah dan menangani pekerja anak, kerja paksa, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, dan diskriminasi termasuk ketimpangan gender, di mana saja ditemukan.

Kami berkomitmen pada transparansi dan peningkatan terus-menerus hak asasi manusia, dengan fokus membangun kapasitas dan sistem untuk meningkatkan hasil hak asasi manusia bukan dengan pendekatan punitif yang dapat menyebabkan pelanggaran hak asasi manusia disembunyikan.

Untuk memastikan perlindungan hak asasi manusia di semua wilayah kerja kami [nama organisasi] berkomitmen pada tindakan berikut:

- Membentuk sistem untuk mengkaji dan menangani risiko pekerja anak, kerja paksa, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, dan diskriminasi, yang dikelola oleh orang-orang berkompeten dan terpercaya dan didukung oleh manajemen.
- Memastikan semua staf, pekerja, anggota kelompok, dan pemangku kepentingan mengetahui komitmen kami ini, yaitu menegakkan hak asasi manusia, memahami pentingnya masalah tersebut, mengetahui tindakan apa yang diambil untuk menangani risikonya, dan mampu mengakses informasi dan membuat pengaduan secara aman.
- Rutin melakukan penilaian atas risiko hak asasi manusia yang kami hadapi dalam operasional kami dan menerapkan tindakan yang sesuai dan realistis untuk memitigasi risiko tersebut dan mencegah pelanggaran hak asasi manusia sebelum terjadi.
- Tentukan dan terapkan rencana dan target yang jelas dan atur tujuan peningkatan yang realistis untuk melindungi hak asasi manusia di semua bagian operasional kami.
- Pastikan kasus pelanggaran hak asasi manusia apa pun diremediasi secara efektif, bahwa korbannya dilindungi dan didukung dan tindakannya diambil untuk mencegah kasus serupa tidak terulang lagi di masa mendatang
- Memantau risiko hak asasi secara terus-menerus dan memantau kemajuan dan dampak dari tindakan kita untuk memitigasi risiko, menangani masalah, dan meremediasi kasus agar kami dapat terus meningkatkan sistem kami dan dampak hak asasi manusia kami
- Libatkan semua pemangku kepentingan yang relevan secara transparan dan kolaboratif untuk menyusun pendekatan melindungi hak asasi manusia dan pekerja, mengatasi pekerja anak, dan mendukung pendidikan
- Rutin melaporkan hasil tindakan kami dan mengumpulkan informasi yang akurat untuk mengukur kemajuan kami pada masalah hak asasi manusia

TEMPAT/TANGGAL

TANDA TANGAN

.....
Nama
.....



.....
Jabatan

Alamat email:

No. Telepon: