



STANDAR KETENAGAKERJAA N DAN HAK ASASI MANUSIA

TUJUAN

Setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak dan bermartabat di tempat kerja. Untuk mencapai hal ini, Reckitt terus berupaya meningkatkan kondisi bagi para pekerja dan petani skala kecil dalam rantai pasokan kami, khususnya bagi perempuan dan kelompok yang rentan. Standar ini menjelaskan persyaratan dan praktik yang diharapkan dalam rantai pasokan Reckitt sehubungan dengan ketenagakerjaan dan hak asasi manusia, untuk berkontribusi pada ambisi kami dalam menciptakan kondisi kerja saat setiap orang diperlakukan secara adil dan setara. Ini menentukan cara menerapkan Prinsip I Kebijakan Pencarian Pemasok untuk Pertumbuhan Berkelanjutan dari Reckitt, **komitmen Reckitt untuk memastikan ketenagakerjaan dan hak asasi manusia universal dihormati.**



REFERENSI HUKUM DAN INDUSTRI

Persyaratan tersebut disusun dengan mempertimbangkan berbagai hal berikut:

1. RUU Hak Asasi Manusia Internasional
2. Prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia
3. Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional
4. Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja – delapan konvensi inti yang mencakup empat topik:
 - Kebebasan berserikat
 - Bebas dari kerja paksa
 - Pekerja anak
 - Tidak ada diskriminasi dalam pekerjaan
5. Prinsip Dhaka untuk migrasi dengan bermartabat
6. Lembaga Keuangan Internasional – Standar Kinerja 5: Pembebasan Tanah dan Pemukiman Kembali
7. Standar dan praktik industri lainnya seperti Kode Dasar Inisiatif Perdagangan Etika (ETI).

REFERENSI SDG

RECKITT SEPENUHNYA MENDUKUNG PENYAMPAIAN TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN (SDG) PBB PADA TAHUN 2030



Bisnis dan merek kami berdampak positif pada beberapa SDG; namun, melalui Standar ini kami yakin dapat memberikan dampak terbesar untuk empat tujuan.

Reckitt juga mendorong Mitra Bisnis untuk mengambil langkah agar dapat berkontribusi pada SDG yang relevan sesuai geografi tempat mereka berada dan tempat mereka dapat memberikan dampak terbesar melalui bisnis mereka.



PERSYARATAN

Menghormati Prinsip I Kebijakan Pencarian Pemasok untuk Pertumbuhan Berkelanjutan dari Reckitt, komitmen Reckitt untuk memastikan hak asasi tenaga kerja dan manusia dihormati, mewajibkan:

1. Kepatuhan terhadap semua undang-undang, peraturan, dan pengurusan izin hukum yang diperlukan, serta standar hak-hak ketenagakerjaan internasional yang berlaku.
2. Kepatuhan terhadap persyaratan minimum yang diharapkan dan berupaya menerapkan praktik yang direkomendasikan dalam Standar ini. Mitra Bisnis diharuskan untuk mengambil tindakan proaktif dan menunjukkan peningkatan berkelanjutan dalam ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.
3. Implementasi sistem uji tuntas untuk hak asasi manusia, untuk memungkinkan identifikasi, pencegahan, dan perbaikan yang efektif atas dampak ketenagakerjaan dan hak asasi manusia mereka, termasuk kepatuhan terhadap Standar ini.
4. Penyediaan mekanisme pengaduan bagi pekerja atau orang lain untuk menyampaikan kekhawatiran; dan menanggapi sesuai dengan kekhawatiran yang diajukan, termasuk menyetujui pemulihan jika perlu.
5. Transparansi dampak yang diidentifikasi dan tindakan yang dilakukan atau diusulkan.
6. Komunikasi proaktif untuk persyaratan ini kepada pemasok dan secara proaktif memantau kepatuhan sejauh mungkin.
7. Identifikasi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang relevan untuk konteks lokal dan bisnis, menerapkan inisiatif agar berdampak positif terhadap berbagai hal yang telah diidentifikasi.

Persyaratan yang tercantum berikut ini adalah daftar persyaratan rantai pasokan Reckitt yang komprehensif namun tidak lengkap tentang ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Persyaratan tersebut melengkapi, dan tidak dimaksudkan untuk menggantikan atau meniadakan, persyaratan hukum:

Sebagai persyaratan minimum, semua Mitra Usaha harus mematuhi semua undang-undang dan peraturan yang berlaku. Jika undang-undang setempat atau penegakannya berada di bawah persyaratan Reckitt dalam dokumen ini, diharapkan persyaratan ini dipenuhi.





01. PEKERJA MEMILIKI USIA YANG SESUAI UNTUK BEKERJA

Definisi¹

Anak-anak: Setiap orang yang berusia kurang dari 15 tahun; kecuali: a) jika undang-undang setempat menetapkan usia yang lebih tinggi untuk bekerja atau sekolah wajib, dalam hal ini usia yang lebih tinggi akan berlaku; atau b) jika undang-undang setempat menetapkan 14 tahun, dalam hal ini usia 14 tahun akan berlaku.

Pekerja muda: Setiap pekerja di atas usia anak (seperti di atas) dan di bawah usia 18 tahun.

Pekerjaan berbahaya: Pekerjaan yang, karena sifatnya atau keadaan untuk melakukan pekerjaan itu, kemungkinan besar akan membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral pekerja anak atau pekerja muda.

Persyaratan minimum

1. Pekerja anak dalam bentuk apa pun tidak diizinkan – tidak boleh ada orang yang berusia di bawah 15 tahun atau di bawah usia menyelesaikan wajib belajar (tunduk pada pengecualian yang diizinkan oleh undang-undang nasional atau ILO). Semua undang-undang dan peraturan yang berlaku tentang usia kerja minimum harus dipatuhi.
2. Kebijakan ketenagakerjaan yang melarang mempekerjakan pekerja anak, menguraikan prosedur untuk verifikasi usia, memulihkan kasus pekerja anak, dan menguraikan kondisi saat anak muda dapat dipekerjakan harus dikembangkan.
3. Anak muda (antara usia 15 dan 18) dapat dipekerjakan; namun, kondisi berikut harus dipenuhi:
 - anak muda tidak melakukan peran berbahaya atau terpapar risiko yang dapat menyebabkan cedera fisik, mental, atau emosional;
 - jika tunduk pada undang-undang wajib belajar atau bersekolah, prosedur yang jelas untuk memfasilitasi pendidikan harus dibuat, dipelihara, dan dikomunikasikan secara efektif kepada personel yang relevan;
 - tidak bekerja di malam hari; dan
 - jam kerja sesuai dengan hukum setempat.
4. Setelah mengidentifikasi pekerja anak, tindakan segera harus dilakukan untuk mengeluarkan anak dari semua pekerjaan dan memastikan anak berada di tempat yang aman. Program remediasi yang efektif yang mengutamakan kepentingan terbaik anak harus dikembangkan dan dilaksanakan dengan pihak ketiga yang sesuai secara tepat waktu. Setiap program remediasi harus menyertakan dukungan sosial yang memadai untuk anak dan keluarganya, seperti mendorong pelatihan keterampilan, mempekerjakan anggota keluarga, dan mendukung pendidikan anak.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Semua supervisor dilatih untuk memastikan ketentuan saat pekerja muda, termasuk pekerja magang, terpenuhi.
- Skrining kesehatan berkala pekerja muda.
- Ada prosedur dan proses yang memadai untuk mengurangi dan memitigasi risiko masalah perlindungan anak di tempat kerja.

¹ Rekomendasi ILO No.190, Konvensi ILO No. 138, Konvensi ILO No. 182



02. SEMUA PEKERJAAN DILAKUKAN SECARA SUKARELA

Definisi²

Kerja paksa: Semua pekerjaan atau layanan yang dilakukan dari seseorang di bawah ancaman hukuman dan orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela.

Kerja terikat/dengan ikatan utang: Tenaga kerja dituntut sebagai alat pembayaran kembali, atau pembayaran bunga atas pinjaman atau utang.

Kerja paksa di penjara: Kerja yang dilakukan oleh narapidana saat pekerjaan tersebut tidak dilakukan secara sukarela. Mereka tidak menerima pembayaran untuk pekerjaan itu; termasuk pekerjaan yang dilakukan di bawah ancaman hukuman apa pun atau pekerjaan atau layanan tersebut dituntut sebagai sarana pembayaran utang atau hukuman.

Tenaga kerja yang diperdagangkan: Perekrutan, pemindahan, penampungan, perolehan, atau penerimaan seseorang, dengan menggunakan ancaman, paksaan, penipuan, atau bentuk-bentuk paksaan lainnya, untuk tujuan eksploitasi melalui kerja paksa atau perbudakan.

Persyaratan minimum

1. Semua bentuk kerja paksa, terikat, diperdagangkan, atau kerja paksa di penjara dilarang.
2. Pekerja tidak boleh diminta untuk menyerahkan sebagian dari gaji, tunjangan, properti, atau dokumentasi mereka sebagai syarat pekerjaan. Jika penyimpanan dokumen dengan entitas pemerintah diperlukan sebagai syarat dokumentasi hak untuk bekerja, pekerja harus dibantu untuk mendapatkan kembali dokumen tersebut ketika mereka memilih untuk berhenti bekerja.
3. Pekerja memiliki kebebasan untuk bergerak. Pekerja memiliki hak untuk meninggalkan perusahaan mereka setelah pemberitahuan yang wajar dan ini termasuk pekerja migran yang bebas untuk meninggalkan atau berganti pekerjaan di negara tersebut.
4. Pekerja harus diizinkan untuk selalu bergerak bebas masuk dan keluar akomodasi perusahaan.
5. Semua pekerjaan dilakukan secara sukarela.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Target produksi atau indikator kinerja yang tidak realistis yang mengharuskan atau mengarah pada lembur yang berlebihan atau tidak disengaja, atau jam kerja yang berlebihan atau praktik kerja paksa lainnya (Ref 6. Jam Kerja dan Hari Istirahat) tidak diizinkan. Memantau dengan cermat risiko dan dampak target produksi dan indikator kinerja terhadap pekerja.
- Target upah per satuan dan pembayaran bonus yang berkontribusi pada upah minimum harus dianggap sebagai area potensi risiko.

² *Konvensi Kerja Paksa ILO, 1930 (No. 29)*



03. PEREKRUTAN DILAKUKAN SECARA BERTANGGUNG JAWAB

Definisi³

Perekrutan: Iklan, penyebaran informasi, seleksi, transportasi, penempatan kerja dan, untuk pekerja migran, pemulangan ke negara asal jika memungkinkan. Ini berlaku untuk pencari kerja dan mereka yang berada dalam hubungan kerja.

Biaya perekrutan: Biaya yang dikeluarkan dalam proses perekrutan agar pekerja mendapatkan pekerjaan atau penempatan, terlepas dari cara, waktu, atau lokasi penganan atau pengumpulan mereka.

Biaya terkait: Biaya yang tidak terpisahkan untuk perekrutan dan penempatan di dalam atau lintas batas negara, termasuk medis, asuransi, tes keterampilan dan kualifikasi, pelatihan dan orientasi, peralatan, perjalanan dan penginapan, dan biaya administrasi.

Pekerja migran: Orang yang bermigrasi atau telah bermigrasi ke suatu negara yang bukan merupakan asal negaranya dengan maksud untuk dipekerjakan selain atas biayanya sendiri.

Perekrut tenaga kerja: Layanan ketenagakerjaan publik atau agen ketenagakerjaan swasta dan semua perantara atau subagen lainnya yang menawarkan layanan perekrutan dan penempatan tenaga kerja. Perekrut tenaga kerja bisa dalam banyak bentuk, baik untuk keuntungan atau nirlaba, atau beroperasi di dalam atau di luar kerangka hukum dan peraturan.

Persyaratan minimum

1. Perekrutan harus dilakukan dengan cara yang etis dan bertanggung jawab yang menghormati hak asasi manusia, tanpa diskriminasi.
2. Biaya perekrutan atau biaya terkait tidak boleh dibebankan atau ditanggung oleh pekerja yang direkrut dan pencari kerja. Semua biaya harus ditanggung oleh pemberi kerja.
3. Pekerja harus memiliki hubungan kerja yang diakui secara hukum dengan pemberi kerja yang dapat diidentifikasi dan sah di negara tempat pekerjaan dilakukan.
4. Semua pekerja harus diberikan kontrak dalam bahasa yang dipahami oleh mereka sebelum memasuki pekerjaan yang menguraikan kondisi kerja mereka, lama kerja, jam kerja, jam istirahat, upah yang dibayarkan, tunjangan yang diberikan, dan setiap biaya yang dipotong dari gaji untuk makan, akomodasi, atau pengeluaran lainnya. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk menandatangani kontrak kerja.
5. Kebijakan dan prosedur perekrutan yang bertanggung jawab, termasuk referensi eksplisit tentang hak-hak pekerja migran, harus dikembangkan, dan staf dilatih terkait hal itu.
6. Saat menggunakan agen tenaga kerja/perekrutan, uji tuntas rutin harus dilakukan untuk memastikan mereka mempraktikkan perekrutan yang bertanggung jawab.
7. Pengaduan yang kuat dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya harus tersedia dalam kasus dugaan pelanggaran dalam proses perekrutan. Dalam kasus pelanggaran, pemulihan yang tepat harus disediakan.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Perekrutan langsung harus dipraktikkan jika memungkinkan. Jika perekrutan langsung tidak dilakukan, perekrut tenaga kerja resmi negara harus digunakan jika memungkinkan.
- Tenaga kerja migran diberi tahu tentang syarat dan ketentuan kerja mereka dan undang-undang ketenagakerjaan setempat masing-masing sebelum meninggalkan negara asal mereka.

³ Prinsip umum dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil – Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)



04. SEMUA PEKERJA DIPERLAKUKAN SAMA DENGAN MARTABAT DAN HORMAT

Persyaratan minimum

1. Harus ada kebijakan dan prosedur yang jelas untuk memastikan tidak ada diskriminasi dalam perekrutan, remunerasi, akses ke pelatihan/promosi, pemutusan hubungan kerja, atau pensiun berdasarkan identitas atau karakteristik pribadi seseorang, termasuk ras, warna kulit, bahasa, kasta, asal negara, status adat, agama, disabilitas, gender, identitas dan ekspresi gender, status perkawinan, orientasi seksual, keanggotaan serikat pekerja, afiliasi politik, usia, kehamilan, atau kondisi lain yang dapat menimbulkan diskriminasi; kecuali jika secara khusus diwajibkan oleh undang-undang atau peraturan tindakan afirmatif yang berlaku. Kebijakan dan prosedur ini harus dikomunikasikan dan dibagikan kepada semua pekerja.
2. Pekerja harus dapat dengan bebas mematuhi prinsip atau praktik, atau memenuhi kebutuhan yang wajar terkait dengan, identitas atau karakteristik pribadi apa pun yang tercantum di atas (poin 4.1.) tanpa hambatan.
3. Tindakan harus diterapkan untuk mempromosikan keragaman dan inklusi di tempat kerja dengan memastikan tenaga kerja yang seimbang, representasi manajemen, dan kesetaraan dalam hal gaji dan tunjangan lainnya. Tinjauan berkala terhadap komposisi tenaga kerja, representasi manajemen, dan kompensasi untuk memastikan keseimbangan harus dilakukan.
4. Segala bentuk hukuman fisik, intimidasi, pelecehan, pemaksaan mental, fisik, atau seksual, pelecehan, atau perlakuan berbahaya atau tidak manusiawi lainnya yang dilakukan oleh atau terhadap perwakilan atau personelnnya tidak diizinkan.
5. Kontrol yang memadai harus ada untuk melindungi kerahasiaan informasi pribadi atau sensitif dan untuk mencegah diskriminasi.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Penyediaan pelatihan untuk semua karyawan dan kontraktor/lembaga tentang keragaman dan inklusi, dengan fokus khusus pada mereka yang bertanggung jawab untuk mempekerjakan, memberi remunerasi, melatih, mempromosikan, mendisiplinkan, dan memberhentikan pekerja.
- Menetapkan target keragaman di tingkat manajemen dan Dewan, dengan fokus khusus pada pelaksanaan aktivitas yang melibatkan pekerja perempuan serta mendukung pengembangan dan kemajuan mereka melalui pelatihan dan promosi.
- Mempromosikan budaya yaitu ide dan suara dari semua tingkatan, jenis kelamin, dan ras didorong dan dihormati.



05. SEMUA PEKERJA MEMILIKI HAK KEBEBASAN BERSERIKAT

Persyaratan minimum

1. Hak semua pekerja untuk mengatur dan membentuk organisasi perwakilan pilihan mereka harus dihargai, yaitu aktivitas ini tidak dibatasi oleh hukum yang berlaku. Membentuk komite atau asosiasi pekerja tidak akan mengakibatkan konsekuensi negatif bagi pekerja yang memilih untuk bergabung atau membentuk organisasi.
2. Apabila hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama dibatasi oleh undang-undang, pengusaha memfasilitasi, dan tidak menghalangi, pengembangan sarana paralel untuk berserikat dan berunding secara mandiri dan bebas.
3. Perwakilan pekerja terpilih yang dipilih dalam salah satu proses di atas harus diperlakukan sebagai perwakilan pekerja yang sah oleh manajemen dan tidak boleh mengalami diskriminasi atau penganiayaan.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Penyediaan sarana dan prasarana (ruang pertemuan, sarana pemilu, dll.) untuk menyelenggarakan rapat dan kumpulan damai pada jam kerja.
- Penyediaan pelatihan kepada pekerja tentang hak asasi tenaga kerja dan manusia mereka.
- Penyediaan komunikasi melalui pemberitahuan layar, media elektronik, dll., dari notulen rapat.



06. SEMUA PEKERJA MEMILIKI JAM KERJA YANG WAJAR DAN HARI LIBUR YANG CUKUP

Persyaratan minimum

1. Jam kerja harus mematuhi undang-undang/peraturan setempat yang berlaku atau Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)⁴ tentang waktu kerja dan lembur, mana yang memberikan perlindungan terbesar bagi pekerja. Jam kerja normal (tidak termasuk lembur) tidak boleh melebihi delapan jam sehari dan 48 jam seminggu.
2. Semua lembur harus bersifat sukarela, dan jumlah jam kerja standar dan lembur untuk karyawan non-manajemen tidak boleh melebihi 60 jam per minggu. Jika kontrak lembur diizinkan melalui kontrak kerja dan perjanjian tempat kerja, harus ada bukti terdokumentasi bahwa karyawan dengan bebas menyetujuinya tanpa implikasi negatif jika mereka memutuskan untuk tidak berpartisipasi.
3. Jika lembur diminta, semua pekerja harus diberi kesempatan untuk melakukan kerja lembur tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun.
4. Pekerja harus menerima setidaknya 24 jam istirahat setelah setiap enam hari kerja berturut-turut (kecuali saat periode rotasi mingguan, dll. dioperasikan misalnya, satu minggu kerja, satu minggu libur) dan akan menerima hari libur umum dan tahunan yang diwajibkan oleh undang-undang setempat.
5. Harus ada kebijakan dan prosedur yang jelas yang menentukan jam kerja normal dan lembur, termasuk proses yang jelas saat pekerja dapat menjadi sukarelawan untuk lembur.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Sejalan dengan Konvensi ILO tentang jam kerja dan lembur, minggu kerja reguler tidak boleh melebihi 48 jam. Jika lembur diperlukan secara teratur, langkah-langkah harus dilakukan untuk secara bertahap mengurangi frekuensi lembur.
- Ada sistem yang efektif untuk mencatat jam kerja.
- Perbaikan perencanaan harus dieksplorasi untuk mengelola periode puncak guna menghindari periode lembur yang berlebihan dalam waktu lama.
- Setiap perubahan sif atau lembur harus dikomunikasikan secara proaktif kepada pekerja dan pemangku kepentingan yang diperlukan.
- Jika memungkinkan, ketentuan harus diberlakukan untuk memastikan keselamatan pekerja yang lebih rentan yang bekerja lembur, misalnya, transportasi atau akomodasi untuk pekerja perempuan pada sif malam.

⁴ Konvensi ILO C001 – Konvensi Jam Kerja (Industri), 1919



07. SEMUA PEKERJA MENERIMA UPAH YANG ADIL

Persyaratan minimum

1. Pekerja dibayar dengan upah standar, dan jika berlaku, upah lembur, pada atau di atas upah minimum resmi, dibayar tepat waktu, dan penuh tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau faktor lainnya. Untuk pekerja borongan, tingkat upah harus memungkinkan pekerja mendapatkan setidaknya upah minimum, atau upah yang diuraikan dalam kesepakatan perundingan bersama, mana yang lebih tinggi, selama jam kerja normal.
2. Slip gaji diberikan dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja, dengan jelas menguraikan upah, lembur, tunjangan, potongan, cuti, jaminan sosial, dan detail lainnya sesuai hukum setempat.
3. Semua pemotongan yang diwajibkan secara hukum, yaitu, jaminan sosial, pajak, secara jelas diuraikan dalam slip gaji dan disimpan pada otoritas masing-masing.
4. Penggunaan pemotongan upah sebagai tindakan pendisiplinan, termasuk datang terlambat untuk kerja sif atau tujuan lain apa pun tidak diizinkan. Potongan untuk tempat tinggal, makanan, barang, dll. yang diberikan kepada karyawan harus masuk akal dan disetujui sebelumnya dengan pekerja secara tertulis, dalam bahasa yang dimengerti oleh mereka. Penyediaan yang tepat harus tersedia untuk memperhitungkan perbedaan bahasa yang digunakan atau tingkat melek huruf yang rendah. Jika karyawan memilih untuk tidak menggunakan layanan ini, pemotongan tidak boleh dilakukan.
5. Tunjangan yang ditentukan dalam kontrak kerja harus, minimal, sesuai dengan tunjangan wajib di negara tempat kerja. Selanjutnya, manfaat bagi pekerja asing, sebagaimana mestinya, harus dinyatakan dengan jelas.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Langkah-langkah harus dilakukan untuk bergerak menuju pembayaran upah hidup atau pendapatan. Ini melibatkan penilaian tingkat upah melalui pihak ketiga yang ahli guna memastikan upah tersebut cukup untuk memenuhi standar hidup dasar setempat dengan sejumlah pendapatan diskresioner.
- Upaya harus dilakukan untuk memantau dan mengatasi risiko dan dampak diskriminasi dalam hal upah bagi semua kelompok minoritas atau kurang terwakili di tempat kerja.
- Perubahan tunjangan, yang tidak diamanatkan oleh undang-undang, harus dikomunikasikan kepada pekerja secara proaktif.



08. KONDISI ADIL BAGI PEKERJA DALAM PEKERJAAN SEMENTARA

Definisi⁵

Penyedia layanan/kontraktor: Badan usaha yang menyediakan fasilitas/perusahaan dengan barang dan/atau jasa yang tidak terpisahkan dari, dan digunakan dalam/untuk, produksi barang dan/atau jasa fasilitas/perusahaan.

Pekerjaan sementara: Pekerjaan untuk jangka waktu tertentu, termasuk kontrak jangka waktu tetap, proyek, atau berbasis tugas, serta pekerjaan musiman atau kasual, termasuk pekerja harian.

Pekerja rumahan: Seseorang yang melakukan pekerjaan untuk fasilitas/perusahaan di bawah kontrak langsung atau tidak langsung, selain di fasilitas/tempat perusahaan, untuk mendapatkan upah, yang menghasilkan penyediaan produk atau layanan seperti yang ditentukan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa pemasoknya peralatan, bahan, atau input lain yang digunakan.

Persyaratan minimum

1. Persyaratan dan perlindungan yang diberikan kepada pekerja melalui Standar ini dan undang-undang setempat yang berlaku tidak boleh dihindari melalui penggunaan masa percobaan yang terlalu lama, kontrak tenaga kerja, subkontrak, atau kerja rumahan saja, atau melalui skema pemagangan tanpa niat untuk memberikan keterampilan atau menyediakan pekerjaan tetap, atau melalui penggunaan kontrak kerja jangka tetap secara berlebihan.
2. Saat mengontrak penyedia tenaga kerja/layanan kontrak, uji tuntas yang ketat dilakukan sebelum seleksi dan secara berkelanjutan untuk memastikan kepatuhan mereka terhadap undang-undang setempat dan persyaratan Standar ini.
3. Seharusnya tidak ada diskriminasi antara pekerja tetap dan kontrak di lokasi, sehubungan dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
4. Pekerja kontrak tidak boleh digunakan untuk menggantikan atau menambah pekerja tetap yang terlibat dalam sengketa hukum yang diakui dengan perusahaan.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Melakukan penilaian perencanaan penawaran dan permintaan, persyaratan keterampilan, dan pekerjaan perantara atau sementara untuk mengidentifikasi rasio pekerja kontrak versus pekerja tetap. Jika memungkinkan, meninjau rincian rasio kontrak versus pekerja tetap berdasarkan gender untuk mengidentifikasi dan mengurangi risiko diskriminasi berbasis gender.
- Langkah-langkah harus dilakukan guna memastikan bahwa peran yang bersifat permanen tidak dilakukan oleh pekerja sementara.
- Langkah-langkah harus dilakukan guna mengalihkan pekerja sementara menjadi pekerja tetap jika memungkinkan.

⁵ ILO- Apa itu pekerjaan sementara?



09. SEMUA PEKERJA MEMILIKI AKSES PERBAIKAN YANG ADIL

Persyaratan minimum

1. Penyediaan sistem yang tepat untuk mengangkat dan menangani perselisihan, saran, dan pengaduan di tempat kerja yang dapat diakses oleh semua pekerja.
2. Mekanisme pengaduan harus efektif⁶, dapat diakses dan dikomunikasikan secara luas melalui berbagai saluran kepada semua pekerja, termasuk mereka yang bermigrasi, sementara, atau bukan penutur bahasa asli.
3. Pengaduan harus diselidiki sepenuhnya, diselesaikan dengan cepat, dan pemulihan harus diberikan jika dianggap perlu.
4. Kerahasiaan pengadu (jika diminta) dan perlindungan dari pembalasan harus dipastikan.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Dalam mengembangkan mekanisme pengaduan yang efektif, melakukan keterlibatan pemangku kepentingan dengan pengguna mekanisme yang diusulkan. Jika memungkinkan, mengumpulkan data terpilah gender yang berkaitan dengan pengaduan dan tindakan yang diambil.
- Menyesuaikan mekanisme pengaduan dengan konteks lokal.
- Melakukan tinjauan rutin terhadap semua keluhan dan tindakan yang dilakukan, untuk mengevaluasi efektivitas prosedur dan penyelesaian pengaduan.
- Memiliki beberapa pintu masuk untuk mekanisme pengaduan, seperti kotak saran, komite, saluran telepon, email, dll., sehingga pekerja dapat mengaksesnya dengan bebas selama dan di luar jam kerja.
- Menampilkan informasi dan memberikan pelatihan reguler tentang jenis pengaduan dan mekanisme pengaduan yang tersedia dalam bahasa yang dipahami oleh pengguna.
- Jika terdapat perbedaan antara undang-undang nasional dan norma internasional, pendekatan yang menawarkan perlindungan lebih besar kepada pengadu harus diterapkan.
- Memastikan sensitivitas gender. Mitra Bisnis dapat memilih untuk memiliki sistem terpisah guna menangani pengaduan yang diajukan oleh perempuan dan melibatkan perempuan dalam menangani proses dari awal sampai akhir.
- Pengaduan yang disampaikan oleh Mitra Bisnis tidak boleh menghalangi pengadu mencari bentuk pemulihan lain, termasuk melalui pemulihan hukum.
- Meninjau data tren pengaduan secara teratur untuk mengadaptasi praktik kerja yang menimbulkan masalah.

⁶ Kriteria keefektifan Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia untuk mekanisme pengaduan non-yudisial



10. MENGHORMATI HAK TANAH

Definisi⁷

Pemukiman kembali secara paksa: Terjadi saat orang-orang yang terkena dampak tidak memiliki hak untuk menolak pembebasan lahan dan dipindahkan, yang dapat mengakibatkan kesulitan dan kemiskinan jangka panjang serta tekanan sosial.

Pembebasan lahan: Termasuk pembelian properti secara langsung dan perolehan hak akses, seperti kemudahan atau hak jalan. Untuk detailnya, lihat Standar Kinerja IFC 5.

Persetujuan atas dasar informasi awal tanpa paksaan (FPIC): Konsultasi yang bebas dari intimidasi atau paksaan memberikan pengungkapan informasi yang relevan, dapat dipahami, dan dapat diakses secara tepat waktu. Konsultasi harus berlanjut sepanjang umur proyek dan tidak hanya selama tahap awal.

Persyaratan minimum

1. Perusahaan harus menghindari pemukiman kembali secara paksa sebisa mungkin untuk meminimalkan dampaknya terhadap mereka yang dipindahkan.
2. Melarang perampasan tanah dan mempromosikan serta mencari FPIC sehubungan dengan negosiasi seputar tanah dan properti masyarakat adat, komunitas lokal, dan/atau individu.
3. Melakukan penilaian risiko sehubungan dengan dampak pada komunitas terdekat dan hak akses.
4. Melakukan perubahan penggunaan lahan yang memadai dan transparan serta memberikan pengungkapan penuh. Mengikuti semua hukum nasional yang berlaku terkait dengan hak atas tanah.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Mengembangkan panduan tentang keterlibatan pemangku kepentingan sehubungan dengan pembebasan lahan dan pembelian terkait.
- Mengembangkan dan menerapkan prosedur untuk mengelola pembebasan lahan di dalam dan sekitar area yang sangat sensitif sehubungan dengan masyarakat, kelompok adat, individu, dll.
- Melaporkan secara berkala dan terbuka tentang perkembangan komitmen hak atas tanah, pengaduan, dan ganti rugi.

⁷ Catatan panduan 7, Masyarakat adat, Lembaga Keuangan Internasional



11. DAMPAK KOMUNITAS

Persyaratan minimum

1. Jika relevan, menilai dampak aktual dan potensial dari aktivitas terhadap masyarakat sekitar dengan partisipasi penuh mereka, dan mengambil langkah-langkah untuk menghindari dan mengurangi dampak buruk terhadap masyarakat.
2. Menerapkan sistem yang tepat bagi masyarakat untuk mengajukan dan menangani perselisihan perusahaan-masyarakat, saran, keluhan, dan pengaduan yang dapat diakses oleh semua.

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Jika memungkinkan, memberikan pelatihan berkala tentang hak-hak masyarakat adat dan FPIC kepada semua staf terkait.
- Menetapkan sistem uji tuntas untuk menilai dan mengungkapkan risiko serta dampak bagi masyarakat.
- Mengembangkan dan memelihara kemampuan untuk menginformasikan masyarakat sekitar tentang aktivitas perusahaan, termasuk potensi risiko dan bahaya (lingkungan/keamanan/darurat).



12. KESELAMATAN DAN KEAMANAN PEKERJA DAN MASYARAKAT

Persyaratan minimum

Pekerja dan keluarganya harus dilindungi dari ancaman dan bahaya dari luar (keamanan).

PRAKTIK YANG DIREKOMENDASIKAN

- Dalam konteks jika mungkin ada ancaman keamanan, mengembangkan rencana manajemen keamanan dan melakukan penilaian risiko keamanan.
- Menerapkan standar serupa untuk pengaturan keamanan Anda dengan yang ditetapkan dalam Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan Hak Asasi Manusia⁸.
- Jika aset memiliki penjaga keamanan swasta atau publik, penjaga harus menjalani pelatihan keamanan dan hak asasi manusia yang relevan (termasuk penggunaan kekuatan).

⁸ Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan Hak Asasi Manusia

MELAPORKAN PELANGGARAN

Kami adalah organisasi dengan nilai tanggung jawab dan integritas yang kuat. Kami selalu berusaha melakukan hal yang benar. Kami memahami tantangan masalah ketenagakerjaan dan hak asasi manusia dalam rantai pasokan global yang kompleks dan bahwa banyak tantangan bersifat sistemik dan tidak dapat diatasi sendirian. Oleh karena itu, kami mendorong Mitra Bisnis agar secara proaktif mengungkapkan kepada kami tantangan yang mereka hadapi dalam memenuhi Standar ini. Ini agar kami dapat bekerja sama untuk mengatasi masalah dan memperkuat sistem manajemen guna memastikan peningkatan



RUANG LINGKUP

Standar ini berlaku untuk semua Mitra Bisnis yang menyediakan barang dan jasa untuk atau atas nama Reckitt. Termasuk produsen pihak ketiga, pemasok bahan mentah dan kemasan, penyedia layanan, vendor, pedagang, agen, kontraktor, mitra usaha patungan, dan distributor, yang mencakup karyawan, agen, dan perwakilan lainnya (selanjutnya disebut sebagai 'Mitra Bisnis'). Mitra Bisnis diharapkan dapat mengomunikasikan Standar ini dalam rantai pasokan mereka dan memastikan kepatuhan terhadap Standar ini oleh pemasok langsung mereka.