KERTAS KEBIJAKAN | *POLICY PAPER*

MENGHARGAI KERAGAMAN SEKSUAL DAN GENDER DALAM PERUSAHAAN: SEBUAH PANDUAN PRAKTIS

RESPECTING SEXUAL AND GENDER DIVERSITY AT WORK: A PRACTICAL GUIDE



Tim Penulis
Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)

Team of Authors
The Institute for Policy Research and Advocacy (ELSAM)

KERTAS KEBIJAKAN | *POLICY PAPER*

MENGHARGAI KERAGAMAN SEKSUAL DAN GENDER DALAM PERUSAHAAN: SEBUAH PANDUAN PRAKTIS

RESPECTING SEXUAL AND GENDER DIVERSITY AT WORK: A PRACTICAL GUIDE

Tim Penulis
Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)

Team of Authors
The Institute for Policy Research and Advocacy (ELSAM)

KERTAS KEBIJAKAN

MENGHARGAI KERAGAMAN SEKSUAL DAN GENDER DALAM PERUSAHAAN: SEBUAH PANDUAN PRAKTIS

Pengarah : Yasmin Purba
Editor : Wahyu Wagiman
Tim Peneliti : Adzkar Ahsinin
Muhammad B. Fuad
Sekar Banjaran Aji

Cover & Layout : Dwi Pengkik

Cetakan Pertama, Oktober 2020

Semua penerbitan ELSAM didedikasikan kepada para korban pelanggaran hak asasi manusia selain sebagai bagian dari upaya pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia di Indonesia.

Penerbit:

Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)

Jalan Siaga II No. 31, Pejaten Barat, Pasar Minggu Jakarta Selatan, Indonesia 12510
Telp. +6221-7972662, 79192564, Fax. +6221-79192519 E-mail : office@elsam.or.id
Web page: www.elsam.or.id
Facebook: www.facebook.com/elsamjkt
Twitter: @elsamnews dan @elsamlibrary

Bekerja sama dengan:

The Joint United Nations Programme on HIV and AIDS (UNAIDs)

POLICY PAPER

RESPECTING SEXUAL AND GENDER DIVERSITY AT WORK: A PRACTICAL GUIDE

Advisor : Yasmin Purba
Editor : Wahyu Wagiman
Team of Researchers : Adzkar Ahsinin
Muhammad B. Fuad
Sekar Banjaran Aji

Cover & Layout : Dwi Pengkik

First Printing, October 2020

All ELSAM publications are dedicated to victims of human rights violations, besides as part of the effort to advance and protect human rights in Indonesia.

Publisher:

The Institute for Policy Research and Advocacy(ELSAM)

JalanSiaga II No. 31, Pejaten Barat, PasarMinggu Jakarta Selatan, Indonesia 12510
Telp. +6221-7972662, 79192564, Fax. +6221-79192519 E-mail : office@elsam.or.id
Web page: www.elsam.or.id
Facebook: www.facebook.com/elsamjkt
Twitter: @elsamnewsdan @elsamlibrary

Supported by:

The Joint United Nations Programme on HIV and AIDS (UNAIDs)

SAMBUTAN | *FOREWORD*

SAMBUTAN

Disahkannya *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (Prinsip-prinsip PBB Mengenai Pedoman Bisnis dan Hak Asasi Manusia/ UNGPs) telah memberikan kerangka kerja yang jelas mengenai tanggungjawab perusahaan untuk menentukan langkah dan arah dalam menyesuaikan kebijakan-kebijakannya agar sesuai dengan standar dan instrumen hak asasi manusia global.

Keterikatan perusahaan untuk membentuk kebijakan-kebijakan yang selaras dengan standar hak asasi manusia tidak terlepas dari tanggungjawab yang muncul sebagai respon dari dampak bisnis terhadap hak asasi manusia dan lingkungan. Bisnis dalam satu sisi telah mempermudah hidup dan kehidupan manusia. Namun, tidak dapat dipungkiri telah berdampak pada kerusakan lingkungan dan penikmatan hak asasi manusia. Tidak terkecuali kelompok-kelompok LGBT. Oleh karenanya, penting untuk mendorong bagaimana aktivitas perusahaan dapat menyatukan prinsip-prinsip dan standar hak asasi manusia ke dalam kebijakan dan operasional perusahaan secara menyeluruh.

Langkah dan kebijakan perusahaan tersebut akan sangat bermakna dalam menentukan situasi dan relasi yang setara diantara berbagai kepentingan yang saling bersinggungan: keuntungan perusahaan, perlindungan lingkungan, dan penghormatan hak asasi manusia. Kondisi ideal inilah yang sejatinya diharapkan terjadi dalam konteks hak asasi manusia. Walaupun, harus diakui, hal ini harus tetap didorong dan diperjuangkan secara terus menerus.

FOREWORD

The endorsement of the United Nations Guiding Principleson Business and Human Rights (UNGPs) has provided a clear framework on the company's responsibility to determine steps and directions in adjusting its policies to conform with global human rights standards and instruments.

The company's commitment to form policies that are in line with human rights standards cannot be separated from the responsibilities that arise in response to the impact of business on human rights and the environment. On the other side, business has made life and human life easier. However, it cannot be denied that it has had an impact on environmental damage and the enjoyment of human rights including LGBT groups. Therefore, it is important to encourage how company activities can incorporate with human rights principles and standards into the company's overall policies and operations.

These steps and company policies will be very meaningful in determining the situation and equal relations between the various interests that intersect each other: corporate profits, environmental protection, and respect for human rights. This ideal condition is expected to occur in the context of human rights. Although, it must be admitted, this must be encouraged and fought for continuously.

Diterbitkannya Kertas Kebijakan “Menghargai Keragaman Seksual dan Gender Dalam Perusahaan : Sebuah Panduan Praktis” merupakan salah satu yang dilakukan Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM) untuk berkontribusi dan mendorong, utamanya perusahaan merangkul dan melibatkan keseluruhan elemen masyarakat dalam proses dan operasional bisnis, tanpa meninggalkan kelompok orientasi seksual dan identitas gender tertentu. Memberikan mereka ruang dan kesempatan yang sama sebagai manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui tindakan dan kebijakan perusahaan yang inklusif.

Akhirnya, selamat membaca!

Wahyu Wagiman

Direktur Eksekutif

The publication of the policy paper "Respecting Sexual and Gender Diversity At Work: A Practical Guide" is one of the Institute for Policy Research and Advocacy (ELSAM)'s activitiesto contribute and encourage, especiallycompanies to embrace and involve all elements of society in business processes and operations, without leaving certain groups of sexual orientation and gender identity. Giving them the same space and opportunity as humans. This can be done through inclusive company policies and actions.

Finally, we hope you enjoy this policy paper!

Yours sincerely,

Wahyu Wagiman

Executive Director

DAFTAR ISI | *TABLE OF CONTENTS*

DAFTAR ISI

SAMBUTAN ~ 1

KONSEP KERAGAMAN ORIENTASI SEKSUAL DAN IDENTITAS GENDER ~ 4

MENGAPA PERUSAHAAN HARUS MENGHARGAI KERAGAMAN SEKSUAL DAN GENDER - 10

12 CARA BAGI PERUSAHAAN UNTUK MENGHARGAI KERAGAMAN SEKSUAL DAN GENDER ~ 13

PRAKTIK BAIK ~ 22

PENUTUP ~ 28

TABLE OF CONTENTS

FOREWORD ~ 1

THE CONCEPT OF DIVERSITY OF SEXUAL ORIENTATIONS AND GENDER IDENTITIES ~ 4

WHY SHOULD A COMPANY RESPECT SEXUAL AND GENDER DIVERSITY? ~ 10

12 METHODS FOR COMPANIES TO RESPECT SEXUAL AND GENDER DIVERSITY ~ 13

GOOD PRACTICES ~ 22

CONCLUSION ~ 28

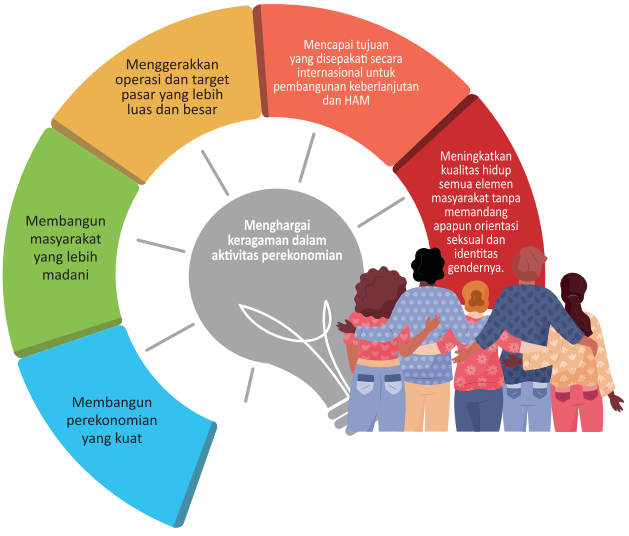
Konsep Keragaman Orientasi Seksual dan Identitas Gender

The Concept of Diversity of Sexual Orientations and Gender Identities

KONSEP KERAGAMAN ORIENTASI SEKSUAL DAN IDENTITAS GENDER

Menghargai keragaman orientasi seksual dan identitas gender untuk dapat berpartisipasi penuh dalam kehidupan ekonomi di semua tingkat kegiatan ekonomi merupakan hal yang penting untuk:

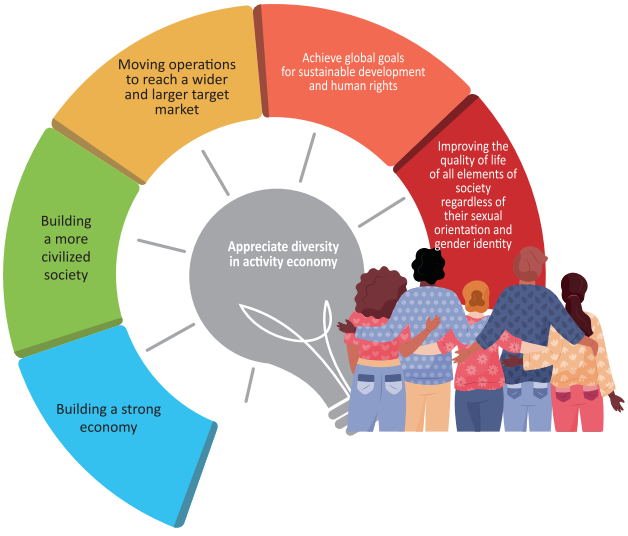
- Membangun perekonomian yang kuat;
- Membangun masyarakat yang lebih madani;
- Menggerakkan operasi dan target pasar yang lebih luas dan besar;
- Mencapai tujuan yang disepakati secara internasional untuk pembangunan keberlanjutan dan hak asasi manusia;
- Mengingkatkan kualitas hidup semua elemen masyarakat tidak memandang apapun orientasi seksual dan identitas gendernya.



THE CONCEPT OF DIVERSITY OF SEXUAL ORIENTATIONS AND GENDER IDENTITIES

Respecting the diversity of sexual orientations and gender identities in order to fully participate in economic life at all levels of economic activities is essential to:

- *Build a strong economy;*
- *Build a more civilized society;*
- *Mobilizewider and larger operations and target markets;*
- *Realize internationally agreed goals for sustainable development and human rights;*
- *Improve the quality of life of all elements of society regardless of their sexual orientations and gender identities.*



Untuk memastikan keikutsertaan seluruh elemen tanpa meninggalkan kelompok orientasi seksual dan identitas gender tertentu diperlukan adanya tindakan dan kebijakan yang harus dilakukan perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan keterbukaan dan inklusi, strategi, alat dan praktik yang memberikan hasil yang dibentuk melalui kebijakan operasional perusahaan. Hal ini dilakukan melalui pengembangan dan adaptasi konsep SOGIESC (*Sexual Orientation*, *Gender Identity*, *Expression and Sex Characteristic*). Konsep ini menjadi semakin popular ketika Komisi Internasional tentang Hak Asasi LGBT (*The International Gay and Lesbian Human Rights Commission* (IGLHRC) sebuah orgnanisasi non-pemerintah mulai menangani dan mengadvokasi isu pelanggaran HAM berbasis SOGIESC.

SOGIESC adalah konsep pemahaman mengenai ketubuhan, orientasi seksual, dan gender, yang dibuat agar dapat membuka pemikiran masyarakat secara lebih luas. Konsep ini berlatar belakang pada banyaknya pelanggaran-pelanggaran HAM yang terjadi, dikarenakan masyarakat masih belum menerima keberagaman, baik itu keberagaman gender, maupun orientasi seksual. SOGIESC dianggap sebagai singkatan yang tepat untuk menjelaskan bahwa hak LGBT bukanlah hak ekslusif. Hak ini pada dasarnya mengacu pada karakteristik umum untuk semua manusia karena setiap orang memiliki orientasi seksual dan identitas gender. Semua orang juga mengekspresikan jenis kelamin mereka, bukan hanya lesbian, gay, biseksual dan transgender. SOGIESC telah menjadi salah satu istilah referensi utama untuk menggambarkan komunitas LGBT (lesbian, gay, biseksual, dan transgender). LGBT adalah akronim yang paling umum digunakan untuk menyebut komunitas lesbian, gay, biseksual, dan transgender.

Dengan diinformasikan oleh para praktisi bisnis, konsep SOGIESC ini dapat membantu perusahaan dalam menyesuaikan kebijakan dan program yang ada –atau membangun kebijakan dan program baru yang dibutuhkan untuk mewujudkan pemberdayaan perempuan. Prinsip-prinsip ini juga mencerminkan kepentingan pemerintah dan masyarakat sipil serta mendukung interaksi di antara para pemangku kepentingan.

To ensure the participation of all elements without neglecting certain sexual orientation and gender identity groups, it is necessary for companies to take certain actions and policies. Companies must promote openness and inclusion, strategies, tools and result-oriented practices that are shaped through the company's operational policies. This is done through the development and adaptation of the concept of SOGIESC (Sexual Orientation, Gender Identity, Expression and Sex Characteristic). This concept became increasingly popular when the International Gay and Lesbian Human Rights Commission (IGLHRC), a non-governmental organization, began to address and advocate on the issue of human rights violations based on SOGIESC.

SOGIESC is a concept regarding the body, sexual orientation, and gender, which is designed to open the minds of the wider community. This concept is based on the many human rights violations that have occurred because society has not yet accepted diversity, be it gender diversity or sexual orientation. SOGIESC is considered as an appropriate shorthand to explain that LGBT rights are not exclusive rights. This right basically refers to the general characteristics for all human beings, because everyone has a sexual orientation and gender identity. Everyone also expresses their gender, not just lesbians, gays, bisexuals and transgenders. SOGIESC has become one of the main reference terms to describe the LGBT (lesbian, gay, bisexual, and transgender) community. LGBT is the most common term that is used to describe the lesbian, gay, bisexual, and transgender communities.

Informed by business practitioners, the SOGIESC concept can help companies adjust existing policies and programs - or develop new policies and programs needed to realize women's empowerment. These principles also reflect the interests of government and civil society and promote interaction among stakeholders.

Dalam konsep hukum Internasional termasuk doktrin hukum, instrumen hak asasi manusia yang dikembangkan dan dibentuk oleh dokumen PBB, dan menjadi populer di media dua istilah tersebut, SOGIESC dan LGBT, dipakai secara bersamaan. Apabila LGBT dipakai untuk merujuk komunitas, maka SOGIESC lebih merujuk pada konsep pemahaman mengenai ketubuhan, orientasi seksual, dan gender. Dalam kerangka hak asasi manusia, kesetaraan dan non diskriminasi adalah prinsip-prinsip hak asasi manusia yang termuat dalam Piagam PBB, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan perjanjian internasional lainnya. Bahkan dalam kata-kata pembuka Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyebutkan secara tegas bahwa "semua manusia dilahirkan bebas dan setara baik dalam martabat dan hak." Dalam jaminan kesetaraan dan non diskriminasi yang disediakan oleh hukum hak asasi manusia Internasional tidak ada pembatasan, hal tersebut berlaku untuk semua jenis kelamin orientasi seksual dan identitas gender serta status-status lain. Tidak ada pembatasan, tidak ada klausul pengecualian tersembunyi, dalam perjanjian hak asasi manusia mana pun yang dapat mengizinkan suatu Negara untuk menjamin hak penuh untuk beberapa kelompok tetapi menahan orang lain murni berdasarkan orientasi seksual dan identitas gender yang berbeda.[1]

Penegasan *UN Human Rights Treaty Bodies* bahwa orientasi seksual dan identitas gender adalah termasuk di antara alasan diskriminasi yang dilarang berdasarkan hukum hak asasi manusia internasional. Membuat pembedaan hak-hak orang berdasarkan fakta bahwa mereka lesbian, gay, biseksual atau transgender (LGBT), sama melanggar hukum untuk melakukannya berdasarkan warna kulit, ras, jenis kelamin, agama atau status lainnya adalah pelanggaran hukum. Posisi ini telah dikonfirmasi berulang kali dalam keputusan dan panduan umum yang dikeluarkan oleh beberapa badan perjanjian, seperti *United Nations Human Rights Committee, the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, the Committee on the Rights of the Child, the Committee against Torture, and the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*.

1 Fact Sheet International Human Rights Law and Sexual Orientation & Gender Identity by Free and Equal UN For LGBT Equality https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/International-Human-Rights-Law.pdf

In the concept of international law, including legal doctrine and human rights instruments developed and established by UN documents, and also increasingly in the media, the two terms SOGIESC and LGBT are used simultaneously. While LGBT is used to refer to community, SOGIESC is used to refer to the concept of understanding the body, sexual orientation, and gender. Within the framework of human rights, equality and non-discrimination are human rights principles contained in the UN Charter, the Universal Declaration of Human Rights and other international treaties. Even in the preamble, the Universal Declaration of Human Rights clearly states that "all human beings are born free and equal in dignity and rights." In the guarantees of equality and non-discrimination provided by international human rights law there are no restrictions; they apply to all genders, sexual orientations and gender identity and other statuses. There are no restrictions, no hidden exclusion clauses, in any human rights treaty that can allow a State to guarantee full rights to some groups, but limit others purely on the basis of sexual orientation and gender identity.[1]

UN human rights treaty bodies have asserted that using sexual orientation and gender identity as reasons for discrimination are prohibited under international human rights law. Differentiating the rights of persons based on the fact that they are lesbian, gay, bisexual or transgender (LGBT) is against the law, as it is to discriminate based on color, race, gender, religion or other statuses. This position has been confirmed repeatedly in decisions and general guidelines issued by several treaty bodies, such as the United Nations Human Rights Committee, the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, the Committee on the Rights of the Child, the Committee against Torture, and the Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

1 *Fact Sheet: International Human Rights Law and Sexual Orientation & Gender Identity by Free and Equal UN For LGBT Equality https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/International-Human-Rights-Law.pdf*

Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa, dalam serangkaian resolusi, telah meminta Negara untuk memastikan perlindungan hak untuk hidup semua orang di bawah yurisdiksi negara dan untuk menyelidiki dengan cepat dan menyeluruh semua pembunuhan termasuk yang dimotivasi oleh orientasi seksual dan jenis kelamin korban (lihat, misalnya, resolusi A/RES/67/168). Pada Juni 2011, Dewan HAM PBB menjadi badan antarpemerintah PBB pertama yang mengadopsi resolusi luas tentang hak asasi manusia, orientasi seksual dan identitas gender. Resolusi 17/19 menyatakan Dewan "kekhawatiran besar" pada kekerasan dan diskriminasi terhadap individu berdasarkan orientasi seksual dan identitas gender, dan melakukan studi tentang ruang lingkup dan luasnya pelanggaran tentang hal tersebut serta menyiapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasinya. Ada perintah pula untuk melihat pola kekerasan dan diskriminasi, Kantor Komisaris Tinggi untuk Hak Asasi Manusia diharapkan menyusun studi yang dirilis pada bulan Desember 2011.

Dalam fase yang hampir berurutan, pada 2011, Dewan Hak Asasi Manusia PBB mengesahkan Panduan PBB Prinsip Bisnis dan Hak Asasi Manusia. Panduan ini menegaskan bahwa setiap bisnis memikul tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia, dan mendorong perusahaan untuk menghindari pelanggaran terhadap hak asasi manusia, serta mengatasi dampak buruk hak asasi manusia yang terlibat dengannya.

Pada 2015, Negara-negara Anggota PBB menyepakati 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) dengan janji untuk "tidak meninggalkan siapa pun" (*No one left behind*). Pemenuhan tujuan-tujuan ini, yang termasuk menangani diskriminasi sosial dan ekonomi dan marjinalisasi, sekarang tergantung pada upaya kolektif, bukan hanya dari pemerintah, namun juga masyarakat sipil dan bisnis.

Saat ini, kesadaran akan peran yang dapat dimainkan oleh perusahaan dalam menghentikan diskriminasi dan mempromosikan keanekaragaman sedang tumbuh, dan

The General Assembly of the United Nations, in a series of resolutions, has asked States to ensure the protection of the right to life of all persons under the jurisdiction of the state and to investigate promptly and thoroughly all forms of homicide, including those motivated by sexual orientation and gender of the victim (see, for example, resolution A/RES/67/168). In June 2011, the UN Human Rights Council became the first UN intergovernmental body to adopt a broad resolution on human rights, sexual orientation and gender identity. Resolution 17/19 states the Council has "grave concern" on violence and discrimination against individuals on the basis of sexual orientation and gender identity, and undertakes a study on the scope and extent of violations thereof and prepares necessary steps to address them. There is also an order to look at patterns of violence and discrimination, in which the Office of the High Commissioner for Human Rights is expected to compile a study, released in December 2011.

Rather sequentially, in 2011, the United Nations Human Rights Council adopted the United Nations Guidelines for Principles of Business and Human Rights. This guide affirms that every business has a responsibility to respect human rights, and encourages companies to avoid human rights violations, as well as address the adverse human rights impacts caused by such violations.

In 2015, UN Member States agreed on 17 Sustainable Development Goals (SDGs) with the promise of "no one left behind". The fulfillment of these goals, which includes addressing social and economic discrimination and marginalization, now depends on a collective effort, not only of the government, but civil society and business as well.

Today, awareness of the role that companies can play in stopping discrimination and promoting diversity is growing, and many companies have taken steps to translate commitments to include LGBTI people into action. Even so, most companies are just starting to grapple with this issue, and are only beginning to

banyak perusahaan telah mengambil langkah untuk menerjemahkan komitmen untuk dimasukkannya LGBTI ke dalam tindakan. Meski begitu, sebagian besar perusahaan baru saja memulai untuk bergulat dengan masalah ini, dan mengumpulkan pengetahuan dan praktik terbaiknya, terutama di lingkungan yang tidak bersahabat untuk orang-orang LGBTI. Secara keseluruhan, pendekatan sektor korporasi sering terjadi secara *ad hoc* dan tidak konsisten. Beberapa perusahaan global berhasil memperjuangkan kesetaraan LGBTI di dalam negeri, namun kurang baik di luar negeri. Yang lain mungkin menemukan suara mereka di lingkungan yang relatif mendukung, tetapi tetap diam dalam konteks di mana perlindungan hak untuk individu LGBTI lemah atau kurang. Beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk melindungi lesbian, gay dan orang biseksual, tetapi belum mengambil tindakan untuk melindungi trans dan orang interseks.

The Standards of Conduct for Business: Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People (Standar Perilaku untuk Bisnis: Menangani Diskriminasi terhadap Orang Lesbian, Gay, Bi, Trans, dan Interseks) menawarkan panduan praktis kepada perusahaan tentang bagaimana menghormati dan mendukung hak-hak LGBTI di tempat kerja, pasar dan masyarakat. Standar Perilaku ini telah dikembangkan oleh Kantor Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam kemitraan dengan Institut Hak Asasi Manusia dan Bisnis, dan membangun hasilnya dari serangkaian konsultasi regional yang diadakan pada 2016 dan 2017 di Mumbai, New York, Kampala dan Brussels. Standar ini dirancang untuk mendukung perusahaan dalam meninjau kebijakan dan praktik yang ada dan menetapkan yang baru untuk menghormati dan mempromosikan hak asasi manusia LGBTI.

Standar Perilaku ini didasarkan pada hukum hak asasi manusia internasional yang ada dan sejalan dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia. Mereka juga memiliki landasan empiris yang kuat, membangun banyak praktik baik yang telah diadopsi oleh bisnis yang bertanggung jawab. Mereka

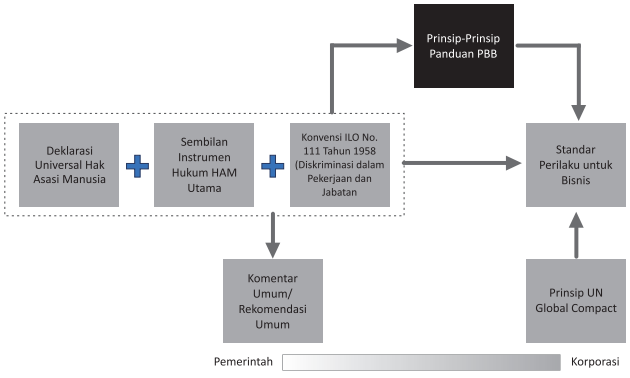
gather knowledge and best practices, especially in an environment hostile to LGBTI people. Overall, the corporate sector approach has often been ad hoc and inconsistent. Several global companies have succeeded in fighting for LGBTI equality at home, but not abroad. Others may find their voice in a relatively supportive environment, but remaining silent in a context where protection of rights for LGBTI individuals is weak or lacking. Some companies have policies to protect lesbian, gay and bisexual people, but have not taken action to protect trans and intersex people.

The Standards of Conduct for Business: Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People document offers a practical guide to companies on how to respect and support LGBTI rights in the workplace, market and society. These Standards of Conduct have been developed by the United Nations Office for Human Rights in partnership with the Institute for Human Rights and Business, and build on the results of a series of regional consultations held in 2016 and 2017 in Mumbai, New York, Kampala and Brussels. These standards are designed to support companies in reviewing existing policies and practices – and establish new ones – to respect and promote LGBTI human rights.

These Standards of Conduct are based on existing international human rights law and are consistent with the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. They also have a strong empirical foundation, building on the many good practices that responsible businesses have adopted. They present steps that companies can and should take to align their policies and practices with existing human rights standards. They recognize the need for an approach that is nuanced and differentiated based on the diversity of contexts and individuals that make up the LGBTI spectrum. Finally, they are intended to support rights-affirming interactions between companies and various stakeholders – from staff to customers, suppliers, shareholders, communities, governments,

menyajikan langkah-langkah yang dapat dan harus diambil perusahaan untuk menyelaraskan kebijakan dan praktik mereka dengan standar HAM yang ada. Mereka menyadari perlunya pendekatan yang bernuansa dan dibedakan berdasarkan keragaman konteks dan individu yang membentuk spektrum LGBTI. Akhirnya, mereka dimaksudkan untuk mendukung interaksi yang menegaskan hak antara perusahaan dan berbagai pemangku kepentingan -dari staf hingga pelanggan, pemasok, pemegang saham, masyarakat, pemerintah, anggota parlemen, dan serikat pekerja- karena mencapai kemajuan di bidang ini membutuhkan partisipasi semua pihak dan aktor di semua tingkatan.

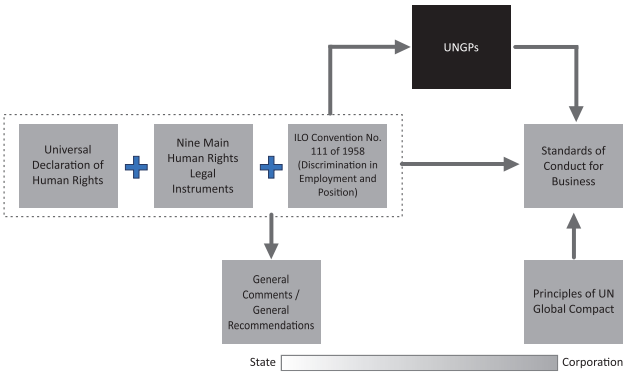
Kerangka HAM internasional untuk mengintegrasikan perspektif keragaman dalam operasi bisnis menghormati HAM, khususnya untuk mengakses pekerjaan dan menghapus diskriminasi karena identitas gender yang berbeda dapat dilihat di bawah ini. [2]



2 Memodifikasi diagram yang dikembangkan Save The Children, lihat,https://resourcecentre.savethechildren.net/node/8401/pdf/crbp_incontext.pdf

parliamentarians and trade unions – because making progress in this area requires the participation of all parties and actors at all levels.

The international human rights framework for integrating diversity perspectives into business operations respecting human rights, in particular for accessing work and eliminating discrimination due to different gender identities can be seen below.[2]



2 Modify the diagram developed by Save The Children, see, https://resourcecentre.savethechildren.net/node/8401/pdf/crbp_incontext.pdf

Mengapa Perusahaan Harus Menghargai Keragaman Seksual dan Gender?

Why Should A Company Respect Sexual and Gender Diversity?

MENGAPA PERUSAHAAN HARUS MENGHARGAI KERAGAMAN SEKSUAL DAN GENDER?

Ada banyak manfaat yang akan diterima perusahaan ketika menghargai keragaman seksual dan gender, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

   a. Perusahaan merangkul LGBT melalui praktik inklusi dapat menarik bakat terbaik dalam bursa kerja

      Individu LGBT pada dasarnya sama seperti dengan individu lain yang memiliki keahlian dan bakat. Kebijakan inkusi akan membantu perusahaan mendapatkan lebih banyak pilihan individu berbakat termasuk dari kelompok LGBT. Sehingga dengan adanya individu berbakat dan cemerlang tentu perusahaan akan lebih mampu melibatkan dan mempertahankan individu LGBT berkarya dalam perusahaan sekaligus memupuk kemitraan yang kuat dengan organisasi masyarakat, organisasi eksternal, dan kelompok pekerja lain yang lebih beragam.

   b. Praktik inklusif khususnya pada LGBT menguntungkan bisnis melalui kepuasan dan kesejahteraan pekerja

      Tempat kerja yang menerapkan praktik inklusif dalam setiap kegiatan usahanya akan berdampak baik bagi pekerja LGBT yakni pekerja LGBT cenderung lebih terbuka

WHY SHOULD A COMPANY RESPECT SEXUAL AND GENDER DIVERSITY?

There are many benefits that companies will receive when respecting sexual and gender diversity, including:

1. *For companies*

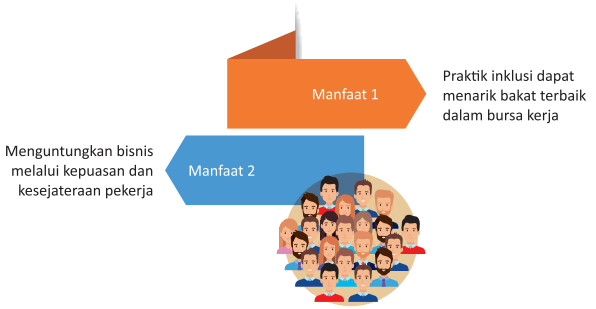
   a. *Companies embracing LGBT through inclusive practices can attract the best talent in the job market.*

      LGBT individuals are fundamentally the same as other individuals who have skills and talents. An inclusion policy will help companies get a wider selection of talented individuals, including those from LGBT groups. So that with the presence of talented and bright individuals, companies will be better able to involve and retain LGBT individuals working in the company while at the same time foster strong partnerships with community organizations, external organizations, and other more diverse groups of workers.

   b. *Inclusive practices, especially towards LGBT persons, benefit businesses through worker satisfaction and welfare.*

      A workplace that implements inclusive practices in every business activity will have a good impact on LGBT workers,

tentang orientasi seksual dan identitas gender mereka di lingkungan kerja. Sehingga, tingkat diskriminasi di tempat kerja rendah karena lebih banyak keterbukaan tentang orientasi seksual dan identitas gender seseorang. Selanjutnya hal ini juga berimplikasi pada pengabdian kerja yang lebih besar karena pekerja merasa nyaman di lingkungan kerja, hubungan dan tempat kerja yang lebih baik, kepuasan kerja yang meningkat, hasil kesehatan yang lebih baik, dan produktivitas yang meningkat di antara pekerja LGBT.

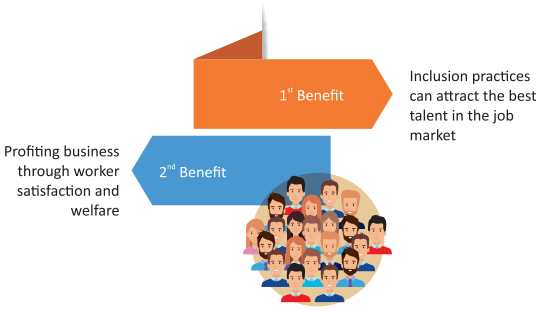


2. Bagi Negara dan Publik

Berbagai perlakuan diskriminasi terhadap orang LGBTIQ tidak hanya berdampak pada pereduksian hak-hak mereka, namun juga berpengaruh terhadap sektor ekonomi. Berdasarkan studi The Williams Institute (UCLA School of Law), diskriminasi terhadap LGBTIQ khususnya di sektor pekerjaan yang kentara terjadi di Indonesia dapat mengurangi pemasukan negara dan meningkatkan angka pengangguran yang berdampak pada jumlah penduduk miskin Indonesia. Misalnya pada tahun 2015, diskriminasi terhadap LGBTIQ di Indonesia dapat mengurangi Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia sebesar USD 862 juta hingga USD 12 miliar.[3]

3 Kerugian ini disebabkan oleh perlakuan diskriminasi yang terjadi di Indonesia meliputi hambatan-hambatan di sektor pekerjaan, pendidikan, dan layanan kesehatan. Dalam tiga sektor ini, individu LGBT kerap mendapatkan pelecehan, tindak kekerasan, bahkan didiskreditkan oleh peraturan perundang-undangan. M.V. Lee Badgett, Amira Hasenbush & Winston Ekaprasetia Luhur, *LGBT Exclusion in Indonesia and Its Economic Effects*, The Williams Institute, UCLA School of Law. hal. 28.

namely LGBT workers tend to be more open about their sexual orientation and gender identity in the work environment. Thus, the level of discrimination in the workplace is lowered due to more openness about one's sexual orientation and gender identity. Furthermore, this also has implications for greater work dedication as workers feel comfortable in the work environment, better relationships and workplaces, increased job satisfaction, better health outcomes, and increased productivity among LGBT workers.



2. *For the state and the public*

Various discriminatory treatments against LGBTIQ people not only reduce their rights, but also affect the economic sector. Based on a study by The Williams Institute (UCLA School of Law), discrimination against LGBTIQ people, especially in the work sector, which is evident in Indonesia, can reduce state revenue and increase unemployment, which has an impact on the number of Indonesians living in poverty. For example in 2015, discrimination against LGBTIQ in Indonesia could reduce Indonesia's Gross Domestic Product (GDP) by USD 862 million to USD 12 billion.[3]

3 *This loss is caused by discriminatory treatment that occurs in Indonesia, including barriers in the employment, education and health services sectors. In these three sectors, LGBT individuals often experience harassment, acts of violence, and even discredited by laws and regulations. M.V. Lee Badgett, Amira Hasenbush & Winston Ekaprasetia Lubur, LGBT Exclusion in Indonesia and Its Economic Effects, The Williams Institute, UCLA School of Law. p. 28.*

Dalam bahasa yang lain, studi The Williams Institute tersebut ingin mengatakan bahwa secara garis besar, stigma dan diskriminasi yang menghambat kelompok LGBTI untuk mengakses pekerjaan dengan standar upah yang minimum juga mempengaruhi kemampuan LGBTI di dalam mengakses standar kehidupan layak. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa 38% orang LGBTI hidup dengan pendapatan Rp. 1 Juta hingga Rp. 2,5 juta per-bulan, sementara 31% LGBTI masih hidup dengan pendapatan dibawah 1 juta per-bulan dan terancam tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup minumum setiap bulannya.[4]

Oleh karenanya dengan menghargai keragaman seksual dan gender sebenarnya Perusahaan sedang memberikan peluang hidup lebih baik bagi individu LGBT serta membantu negara dalam menyelesaikan permasalahan ekonominya.

In other words, the Williams Institute study states that in general, the stigma and discrimination that hinders LGBTI people from accessing jobs with minimum wage standards also affects the ability of LGBTI people to access a decent standard of living. The results of this study indicate that 38% of LGBTI people live on an income of IDR 1 million to IDR 2.5 million per month, while 31% of LGBTI people still live with an income of less than IDR 1 million per month and are in danger of not being able to meet their daily needs.[4]

Therefore, by respecting sexual and gender diversity, companies are actually providing opportunities for a better life for LGBT individuals and helping the country resolve its economic problems.

4 *Ibid.*

4 *Ibid.*

12 Cara Bagi Perusahaan Untuk Menghargai Keragaman Seksual dan Gender

12 Methods for Companies to Respect Sexual and Gender Diversity

12 CARA BAGI PERUSAHAAN UNTUK MENGHARGAI KERAGAMAN SEKSUAL DAN GENDER

1. Menyusun Kebijakan

Menunjukkan keseriusan dalam menangani semua bentuk diskriminasi di organisasi, penting untuk memiliki kebijakan formal yang menguraikan posisi perusahaan dan perilaku yang diharapkan dari semua orang di tempat kerja. Kebijakan anti-diskriminasi dan pelecehan secara khusus perlu mencerminkan orientasi seksual, identitas gender, dan ekspresi gender sebagai dasar diskriminasi yang dilarang, dan memberikan contoh seperti apa diskriminasi yang berbasis homofobia, bifobia, dan transfobia. Sehingga dapat menetapkan standar serta ekspektasi untuk perilaku serta memperjelas bahwa pelecehan dan diskriminasi tidak akan ditoleransi.

Selain itu, penting untuk meninjau kebijakan personalia perusahaan karena menghargai keragaman seksual dan gender juga berarti bagaimana perusahaan memastikan semua ragam seksual dan gender dapat diterima oleh perusahaan dan memastikan proposisi apa yang ditawarkan perusahaan bagi pekerjanya. Hal ini selaras dengan pentingnya membuat ruang pengaduan yang aman untuk melaporkan tindakan diskriminasi dan pelecehan berkaitan dengan orientasi seksual, identitas gender, dan ekspresi gender yang terjadi di lingkungan kerja.

Kebijakan harus dapat diakses dengan mudah melalui situs intranet atau semua komunikasi staf, dan harus menetapkan peran dan tanggung jawab untuk kepatuhan. Kebijakan ini mendukung pemahaman pekerja tentang

12 METHODS FOR COMPANIES TO RESPECT SEXUAL AND GENDER DIVERSITY

1. Enact a Policy

To show seriousness in addressing all forms of discrimination in the organization, it is important to have a formal policy that outlines the position of the company and the behavior that is expected of everyone in the workplace. Anti-discrimination and anti-harassment policies in particular need to reflect sexual orientation, gender identity and gender expression as grounds for prohibited discrimination, and provide examples of what discrimination based on homophobia, biphobia and transphobia might look like. Thus, the company can set standards and expectations for behavior and make it clear that harassment and discrimination will not be tolerated.

In addition, it is important to review the company's personnel policy because respecting sexual and gender diversity also means that the company ensures all sexual and gender diversity is acceptable to the company and ascertains what propositions the company offers to its employees. This is in line with the importance of creating a safe complaint room to report acts of discrimination and harassment related to sexual orientation, gender identity, and gender expression that occur in the work environment.

The policy should be easily accessible via the intranet site or all staff communications, and it should define roles and responsibilities for compliance. This policy supports workers' understanding of the types of

jenis perilaku yang tidak pantas, sambil mengomunikasikan bahwa masalah ini ditangani dengan serius. Ini tidak hanya penting dalam hal mengomunikasikan dukungan Perusahaan terhadap pekerja LGBT.

2. Menggunakan Bahasa Netral Gender

Saat meninjau kebijakan, berhati-hatilah dengan bahasa gender. Mengganti bahasa yang sudah usang ini tidak hanya menyederhanakan kebijakan, tetapi juga memastikan bahwa orang yang tidak mengidentifikasi diri sebagai pria atau wanita tetap merasa bahwa mereka terwakili dalam kebijakan ini. Penyesuaian bahasa terdengar sepele tetapi dapat membuat perbedaan besar. Mulai untuk menggunakan istilah netral gender dalam komunikasi lisan dengan calon karyawan, karyawan baru, atau kolega untuk mengisyaratkan bahwa mereka diterima apapun orientasi seksual, identitas gender, dan ekspresi gender mereka. Hal ini juga perlu diterapkan dalam komunikasi eksternal, penggunaan bahasa yang tepat menjadi penting di media seperti website perusahaan, publikasi dan sejenisnya.

Perusahaan didorong untuk meninjau aturan mengenai pakaian kerja, dengan menyatakan bahwa semua pekerja harus berpakaian untuk memenuhi standar profesional, tanpa mendikte apakah orang harus mengenakan jenis pakaian tertentu. Memeriksa kebijakan yang sudah ada perlu dilakukan sambil mengingat, apakah bahasa gender yang dipakai menguatkan stereotip dan malah menghapus keberadaan gender *queer* dan orang non-biner gender dalam perusahaan? Jika demikian, saatnya merombak kebijakan menjadi lebih netral gender.

3. Memastikan Paket Tunjangan dari Perusahaan Relevan Untuk Semua Pekerja

Untuk memastikan paket tunjangan dari Perusahaan memenuhi kebutuhan pekerja LGBT, penting untuk memahami kebutuhan spesifik mereka terkait dengan jaminan kesehatan, cuti orang tua, kematian, dll. Di tempat kerja yang paling inklusif, paket tunjangan

inappropriate behavior, while communicating that the issue is taken seriously. This is not only important in terms of communicating the company's support for LGBT workers.

2. Use Gender Neutral Language

When reviewing policies, be careful with gendered language. Replacing this outdated language not only simplifies policy, but also ensures that people who do not identify as male or female continue to feel that they are represented in the policy. Language adjustments sound trivial but can make a big difference. Begin to use gender neutral terms in oral communication with prospective employees, new employees, or colleagues to suggest that they are accepted regardless of their sexual orientation, gender identity, and gender expression. This also needs to be applied in external communication; the use of appropriate language is important in media such as company websites, publications and the like.

Companies are encouraged to review regulations regarding work clothing, stating that all workers must dress to meet professional standards, without dictating whether people should wear certain types of clothing. Examining existing policies needs to be done while keeping in mind whether the gendered language used reinforce stereotypes and even eliminate the existence of gender queer and non-binary gender people in the company? If so, it is time to overhaul the policy to be more gender neutral.

3. Ensure Company Benefits Packages are Relevant for All Workers

In order to ensure that the benefits package from the company meets the needs of LGBT workers, it is important to understand their specific needs in relation to health insurance, parental leave, death, etc. In the most inclusive workplaces, benefit packages will include coverage for drugs related to HIV/AIDS (including PrEP) and coverage for transition-related

mencakup perlindungan untuk obat-obatan yang terkait dengan HIV/AIDs (termasuk PrEP) dan pertanggungan untuk biaya terkait transisi (termasuk operasi penegasan gender). Selain itu memastikan Perusahaan menggunakan bahasa inklusif, dan melakukan peninjauan berkala untuk memastikan paket tunjangan tetap relevan dengan pekerja.

4. Memberikan Pelatihan Keragaman di Seluruh Organ Perusahaan

Untuk memastikan pekerjaan keberagaman dan inklusi Perusahaan diterapkan secara holistik, penting untuk memberikan pelatihan terkait keberagaman kepada semua pekerja. Pelatihan di seluruh organ harus mencakup tinjauan kebijakan diskriminasi dan pelecehan, pendidikan tentang penggunaan bahasa yang menghormati LGBT, dan merinci bagaimana perusahaan akan mendukung pekerja yang telah mengalami dan/atau menyaksikan diskriminasi dan/atau pelecehan.

Strategi pelatihan perusahaan harus cukup luas untuk mencerminkan tidak hanya berbagai peran dan tanggung jawab di dalam organ perusahaan, tetapi juga dinamika individu dalam setiap area bisnis. Meskipun semua pekerja harus menerima konten yang serupa, bahasa dan gaya pelatihan mungkin berbeda dari departemen ke departemen. Hal yang terpenting, pelatihan harus diperkuat dengan perilaku yang sesuai yang dicontohkan di semua tingkat organ perusahaan (terutama tingkat kepemimpinan) untuk memastikan inisiatif inklusif tertanam dalam fungsi organisasi sehari-hari.

5. Memberikan Pelatihan khusus untuk Level Manajer HRD

Manajer *Human Resource Development* (HRD) atau yang lebih sering disebut Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) harus diinvestasikan dalam perawatan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dan bertanggung jawab untuk memastikan tim mereka berinteraksi secara profesional dan saling menghormati privasi masing-masing. Keragaman khusus dan pelatihan inklusi untuk manajer membantu memastikan

costs (including gender confirmation operations). In addition, it must be ensured that the company uses inclusive language and conducts periodic reviews to ensure benefit packages remain relevant to workers.

4. Provide Diversity Training across the Entire Company Organization

To ensure the Company's diversity and inclusion is implemented holistically, it is important to provide diversity-related training to all employees. The training across the entire organization should include a review of anti-discrimination and anti-harassment policies, education on the use of language that respects LGBT, and details on how the company will support workers who have experienced and/or witnessed discrimination and/or harassment.

The corporate training strategy must be broad enough to reflect not only the various roles and responsibilities within the company's organs, but also the dynamics of the individuals in each area of business. Although all workers should receive similar content, the language and style of training may differ from department to department. Most importantly, training must be reinforced by appropriate behavior exemplified at all levels of the company's organs (especially the leadership level) to ensure that inclusive initiatives are embedded in the everyday functions of the organization.

5. Provide Specialized Training for HRD Managers

Human Resource Development (HRD) managers must be invested in the care and well-being of the people who work and are responsible for ensuring their teams interact in a professional manner and respect each other's privacy. Specific diversity and inclusion training for managers helps ensure they fully understand their responsibilities and know how to act on them.

mereka sepenuhnya memahami tanggung jawab dan mengetahui bagaimana menindaklanjutinya.

Manajer SDM harus menyadari kebijakan diskriminasi dan pelecehan seksual dalam organisasi sangat tergantung pada peran khusus mereka dalam memastikan kepatuhan seluruh pekerja. Manajer SDM sering titik kontak pertama dengan calon pekerja dan pekerja untuk menjawab pertanyaan seputar tunjangan kesehatan, aturan berpakaian, penggunaan kamar kecil, dan lain-lain. Jadi, penting bagi mereka untuk memahami konsep dasar dari kebijakan sehingga dapat menjawab pertanyaan dengan percaya diri dan tetap menghargai privasi,serta tahu ke mana harus mengarahkan pekerja jika diperlukan dukungan lebih lanjut.

6. Mendukung Serikat Kerja Inklusif

Serikat Pekerja adalah kelompok sukarela yang dipimpin oleh pekerja yang terdiri dari individu-individu yang bergabung berdasarkan kesamaan minat, latar belakang atau faktor demografis seperti jenis kelamin, ras atau etnis. Dalam format lama Serikat Kerja Inklusif sering kali disebut serikat pekerja tetapi serikat kerja inklusif lebih dari serikat. Serikat Kerja Inklusif menyediakan tempat yang aman bagi orang untuk bertemu, mendukung satu sama lain, membicarakan masalah yang terkait dengan orientasi seksual dan identitas serta ekspresi gender, dan berupaya untuk mengakhiri homofobia, biphobia, dan transphobia. Orang lain melihatnya sebagai kesempatan bagi orang-orang dengan minat atau identitas yang sama untuk bersosialisasi bersama. Meskipun ini bisa menjadi bagian yang bermakna dan penting dari apa yang dilakukan serikat kerja inklusif, seharusnya tidak berakhir di sana.

Melibatkan anggota Serikat kerja Inklusif yang merupakan individu LGBT dapat mendorong pengembangan anggota baru dan mempertahankan relawan jangka panjang dengan mendukung mereka untuk memajukan karir mereka, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan mendapatkan visibilitas dengan kepemimpinan senior. Memiliki Serikat kerja Inklusif merupakan bagian integral dari kemampuan organisasi mana pun untuk menciptakan lingkungan yang inklusif.

HR managers should be aware that the organization's anti sexual discrimination and harassment policies depend heavily on their particular role in ensuring compliance of all workers. HR managers are often the first point of contact with prospective workers and workers to answer questions about medical benefits, dress code, use of restrooms, etc. Thus, it is important that they understand the basic concepts of the policy so that they can answer questions with confidence and respect privacy, and know where to direct workers if further support is needed.

6. Support Inclusive Trade Unions

Trade unions are voluntary worker-led groups consisting of individuals who join based on shared interests, background or demographic factors such as gender, race or ethnicity. An inclusive trade union is more than just a trade union. Inclusive Trade Unions provide a safe place for people to meet, support one another, discuss issues related to sexual orientation and gender identity and expression, and work to end homophobia, biphobia and transphobia. Other people see it as an opportunity for people with similar interests or identities to socialize together. While this can be a meaningful and important part of what inclusive trade unions do, it should not end there.

Engaging Inclusive Trade Union members who are LGBT individuals can encourage the development of new members and retain long-term volunteers by supporting them to advance their careers, develop leadership skills, and gain visibility with senior leadership. Having an Inclusive Work Union is an integral part of any organization's ability to create an inclusive environment.

7. Mendengarkan Lebih Banyak Suara LGBT

Menyediakan ruang dan sumber daya untuk Serikat Kerja Inklusif adalah titik awal, tetapi mendorong keterlibatan dengan mereka akan membantu Perusahaan memahami kebutuhan khusus komunitas yang ingin Perusahaan dukung. Keterlibatan aktif dalam Serikat Kerja Inklusif harus didorong di antara para pemimpin —dan calon pemimpin— sebagai kegiatan ekstra kurikuler yang mendukung promosi dan kemajuan. Serikat Kerja Inklusif LGBT dalam Perusahaan dapat memberi saran kepada manajemen Perusahaan tentang tinjauan dan pengembangan kebijakan (yaitu, bagaimana mengubah paket tunjangan pekerja agar lebih inklusif LGBT) dan menyarankan kemitraan potensial dengan organisasi yang dapat mendukung upaya inklusi LGBT Perusahaan (baik, untuk pendidikan, tinjauan kebijakan atau filantropi).

Pedoman transisi gender memastikan bahwa ada protokol kelembagaan tentang cara mendukung pekerja yang bertransisi. Transisi gender mengacu pada proses yang dialami beberapa transgender untuk menegaskan identitas gender mereka. Bagi sebagian orang, transisi mereka mungkin termasuk mengubah nama dan cara mereka berpakaian. Bagi orang lain, ini mungkin termasuk mengakses hormon dan operasi. Tidak ada cara tunggal bagi seseorang untuk melakukan transisi; ini adalah proses pribadi yang harus didefinisikan oleh individu dan merupakan bagian integral dari pedoman ini dan semua dokumen formal yang mengkomunikasikannya.

Hal yang tidak kalah penting adalah menggunakan pendekatan profesional terhadap keragaman membutuhkan lebih dari sekedar “akal sehat”. Ada hal-hal sederhana yang orang tidak tahu karena mereka belum diberi tahu. Inilah sebabnya mengapa merupakan ide yang baik untuk memperoleh beberapa alat untuk menantang pola pikir "bagaimana kita biasanya melakukan sesuatu" dan menyadari bagaimana perusahaan dapat mengubah norma dan budaya yang tidak tepat di tempat kerja. Oleh karenanya, Perusahaan penting untuk selain mendengar juga terus menambah wawasan tentang perkembangan isu keragaman seksual dan gender.

7. Listening to More LGBT Voices

Providing space and resources for Inclusive Trade Unions is a starting point, but encouraging engagement with them will help the Company understand the specific needs of the communities it seeks to support. Active involvement in Inclusive Trade Unions should be encouraged among leaders and potential leaders as an extra-curricular activity that supports promotion and advancement. An LGBT inclusive trade union within the Company can advise the management on policy review and development (i.e., how to change worker benefit packages to be more LGBT inclusive) and suggest potential partnerships with organizations that can support the Company's LGBT inclusion efforts (for education, policy review or philanthropy).

Gender transition guidelines ensure that there are institutional protocols on how to support transitioning workers. Gender transition refers to the process that some transgender people go through to assert their gender identity. For some people, their transition may include changing their name and the way they dress. For others, this may include access to hormones and surgery. There is no single way for a person to make the transition; it is a personal process that must be defined by the individual and is an integral part of these guidelines and all formal documents that communicate them.

Equally important is that taking a professional approach to diversity requires more than just “common sense”. There are simple things that people do not know because they have not been told about. This is why it is a good idea to acquire tools to challenge the “how we usually do things” mindset and realize how the company can change the inappropriate norms and culture in the workplace. Therefore, it is important for the Company to not only listen to, but also to continue to add insight into the development of issues of sexual and gender diversity.

8. Mendukung Kebutuhan Transisi Gender Bagi Pekerja Dengan Keragaman Gender

Kebanyakan orang di dalam dan di luar tempat kerja menerima orang gay, lesbian, dan biseksual, tetapi hal yang sama tidak berlaku untuk orang yang mengalami transisi gender di tempat kerja. Populasi ini terus menghadapi diskriminasi, isolasi dan ketakutan di tempat kerja, sebuah masalah yang membutuhkan dukungan khusus dari pemberi kerja. Sebagai organisasi yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang inklusif untuk semua, memberikan pedoman transisi gender yang spesifik akan membantu baik orang yang melakukan transisi maupun rekan kerja mereka.

Panduan transisi harus menjelaskan dengan jelas tanggung jawab dan harapan supervisor, kolega, dan staf lainnya, serta secara jelas menyatakan bahwa setiap pekerja yang ingin melakukan transisi akan didukung. Seperti yang diuraikan dalam Membuat Ruang Nyaman, pedoman ini harus menguraikan hal-hal berikut:

a. ekspektasi seperti apa jenis dukungan yang akan diterima pekerja transisi dari manajemen;
b. ekspektasi manajemen dan staf lain dalam memfasilitasi transisi tempat kerja yang berhasil;
c. kebijakan dan praktik terkait untuk membantu proses transisi, seperti akomodasi kamar kecil, perawatan kesehatan, aturan berpakaian, kebijakan anti-pelecehan, kerahasiaan dan privasi, kebutuhan akomodasi individu, mengenali nama baru orang tersebut, dan pelatihan untuk manajemen, staf, dan klien.

Memiliki pedoman ini sebelum transisi pekerja, memberi sinyal kepada calon pekerja dan pekerja saat ini bahwa ini adalah masalah yang dianggap serius oleh Perusahaan dan secara lahiriah mendukung keragaman identitas dan ekspresi gender orang.

8. Supporting Gender Transition Needs for Workers with Gender Diversity

Most people inside and outside the workplace accept gay, lesbian and bisexual people, but this is often not the case for people undergoing gender transition in the workplace. This population continues to face discrimination, isolation and fear at work, a problem that requires special support from employers. As an organization committed to creating an inclusive environment for all, providing specific gender transition guidelines will help both people making the transition and their colleagues.

Transition guidelines should clearly define the responsibilities and expectations of supervisors, colleagues and other staff, and clearly state that any workers who wish to make the transition will be supported. As outlined in Creating a Comfortable Space, this guide should outline the following:

a. expectations of the transitioning worker on what support they will receive from the management;
b. expectations of management and other staff in facilitating a successful workplace transition;
c. related policies and practices to assist with the transition process, such as restroom accommodation, health care, dress code, anti-harassment policies, confidentiality and privacy, individual accommodation needs, recognizing the person's new name, and training for management, staff and clients.

Having these guidelines prior to the worker transition signals to prospective and current workers that this is an issue that the Company takes seriously and outwardly supports the diversity of people's gender identities and expressions.

9. Dimulai dari Struktur Tinggi

Tidak ada tempat kerja yang inklusif tanpa tim kepemimpinan yang inklusif. Terlepas dari kebijakan dan program yang dimiliki organisasi, upaya inklusi akan gagal jika perilaku ini tidak dimodelkan di tingkat paling senior.

Banyak organisasi mengevaluasi praktik inklusif pada tingkat organisasi dengan meninjau pekerja baru, promosi, gaji dan pengakuan berdasarkan agregat demografi pekerja. Ini membantu untuk mengidentifikasi dimana praktik inklusif yang diterapkan organisasi sudah berhasil atau belum dan dimana mereka membutuhkan kerja ekstra untuk membangun praktik yang lebih inklusif. Semakin banyak organisasi sekarang melihat inklusivitas pemimpin individu sebagai bagian dari tinjauan *balanced scorecard*[5] mereka. Ini mungkin termasuk melihat upaya setiap pemimpin untuk mempromosikan praktik inklusi dalam tim mereka (yaitu, dengan melanjutkan pendidikan inklusi mereka atau terlibat dengan Serikat Kerja Inklusif) dan menciptakan peluang yang sama untuk semua anggota tim salah satunya dengan meninjau demografi gaji dan promosi dalam tim mereka.

Keuntungan memulai dari struktur tinggi ini dapat mendorong representasi kelompok LGBT dengan memberikan kesempatan bagi individu LGBT yang terbuka atau sudah melela akan orientasi seksual dan/atau identitas gender dirinya di dalam jajaran kepemimpinan perusahaan juga dapat menunjukan komitmen organisasi/perusahaan terhadap inklusi LGBT. Selanjutnya mendorong pengembangan kepemimpinan pekerja LGBT melalui program bimbingan dan penjangkauan yang ditargetkan untuk peluang kepemimpinan membantu orang-orang LGBT memvisualisasikan diri mereka dalam posisi kepemimpinan dan membantu membentuk tujuan mereka untuk masa depan.

5 *Balanced Scorecard* adalah metode pengukuran hasil kerja yang digunakan perusahaan atau biasa disebut dengan strategi menajemen. *Balanced Scorecard* dikembangkan oleh Robert Kaplan dari Harvard Business School dan David Norton pada awal tahun 1990. *Balanced Scorecard* memberi perusahaan elemen yang dibutuhkan untuk berpindah dari paradigma 'selalu tentang finansial' menuju model baru yang mana hasil *balanced scorecard* menjadi titik awal untuk review, mempertanyakan, dan belajar tentang strategi yang dimiliki. *Balanced scorecard* akan menerjemahkan visi dan strategi ke dalam serangkaian ukuran koheren dalam empat perspektif yang berimbang.

9. Begins in High Places

There is no inclusive workplace without an inclusive leadership team. Regardless of the policies and programs an organization has, inclusion efforts will fail if this behavior is not modeled at the most senior level.

Many organizations evaluate inclusive practices at the organizational level by reviewing new hires, promotions, pay and recognition based on the aggregate demographic of workers. This helps to identify where the organization's inclusive practices are working or not and where they need extra work to build more inclusive practices. A growing number of organizations are now seeing the inclusiveness of individual leaders as part of their balanced scorecard review.[5] This may include looking at the efforts of each leader to promote inclusionary practices in their team (i.e., by continuing their inclusive education or engaging with Inclusive Trade Unions) and creating equal opportunities for all team members by reviewing the demographics of salaries and promotions within their team, among others) .

The advantages of starting from this tall structure can encourage representation of LGBT groups by providing opportunities for LGBT individuals who are open to or have come out with their sexual orientation and

The advantage of starting from higher up is to encourage representation of LGBT groups by providing opportunities for LGBT individuals who are open to or have come out with their sexual orientation and/or gender identity in the company's leadership and can also demonstrate the organization/company commitment to LGBT inclusion. Further, encouraging the leadership development of LGBT workers through mentorship and outreach programs targeted for leadership opportunities helps LGBT people visualize themselves in leadership positions and help shape their goals for the future.

5 The Balanced Scorecard is a method of measuring work results used by companies or commonly referred to as management strategy. The Balanced Scorecard was developed by Robert Kaplan of Harvard Business Schood and David Norton in the early 1990s.It provides companies with the elements they need to move from a 'finances first' paradigm to a new model in which the balanced scorecard results become a starting point for reviewing, questioning, and learning about the strategies they have. The balanced scorecard will translate the vision and strategy into a coherent set of measures in four balanced perspectives.

10. Memberikan Dukungan Finansial untuk Program Inklusif

Cara terbaik untuk menunjukkan dukungan terhadap keragaman dan inklusi adalah menjadikannya bagian dari struktur organisasi Perusahaan, dan ini termasuk menyediakan anggaran. Ini menunjukkan bahwa Perusahaan mengakui nilai bisnis dan sosial dalam mengembangkan tempat kerja yang inklusif.

Dukungan finansial untuk pelatihan memastikan setiap orang di Perusahaan mengetahui komitmen Perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang inklusif. Dukungan finansial untuk Serikat Kerja Inklusif mendorong acara dan inisiatif sosial yang inklusif. Dukungan finansial untuk manfaat inklusif membantu LGBT merasa dihargai dan diperhatikan di tempat kerja.

11. Mengembangkan Budaya Inklusi Dalam Lingkungan Kerja

Mengembangkan budaya inklusi membutuhkan pendekatan multi-cabang yang menggabungkan kebijakan, kepemimpinan, perilaku, dan penilaian tempat kerja.

Keragaman adalah perihal memastikan orang melihat diri mereka terwakili di lingkungan sekitar mereka. Sementara inklusi adalah perihal memastikan semua pekerja melihat diri mereka terwakili tidak hanya di lingkungan tempat kerja mereka tetapi juga dalam kebijakan organisasi, kepemimpinan, perilaku, dan sikap. Pada akhirnya, inklusi adalah tentang menciptakan lingkungan yang ramah dan suportif di mana semua pekerja diterima apa adanya dan menghargai perspektif dan pengalaman unik mereka di tempat kerja.

12. Melakukan Adaptasi Dengan Lingkungan Kerja Baru

Perusahaan yang bekerja secara global dan dalam konteks budaya yang berbeda perlu memenuhi kebutuhan unik pekerja LGBT mereka di setiap wilayah tempat mereka beroperasi. Budaya LGBT

10. Provide Financial Support for Inclusive Programs

The best way to demonstrate support for diversity and inclusion is to make it part of the Company's organizational structure, and this includes providing a budget. This demonstrates that the Company recognizes the business and social value of developing an inclusive workplace.

Financial support for training ensures everyone in the Company is aware of the Company's commitment to creating an inclusive workplace. Financial support for Inclusive Trade Unions encourages inclusive social events and initiatives. Financial support for inclusive benefits helps LGBT people feel valued and cared for in the workplace.

11. Developing a Culture of Inclusion in the Work Environment

Fostering a culture of inclusion requires a multi-pronged approach that combines policy, leadership, behavior and workplace assessment.

Diversity is about making sure people see themselves represented in their environment, while inclusion is about ensuring all workers see themselves represented not only in their workplace but also in organizational policies, leadership, behavior and attitudes.Ultimately, inclusion is about creating a friendly and supportive environment where all workers are accepted for who they are, and appreciated for their unique perspectives and experiences at work.

12. Adapt to the New Work Environment

Companies working globally and in different cultural contexts need to meet the unique needs of their LGBT workers in each region in which they operate. LGBT culture is changing around the world; organizations should not try to impose the special culture of the headquarters to different regions. In this regard, there are several things that the Company must consider in order to spread its inclusive culture.

berubah di seluruh dunia; organisasi tidak boleh mencoba memaksakan budaya khusus kantor pusat ke berbagai wilayah. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan oleh Perusahaan unuk menyebarkan budaya inklusifnya.

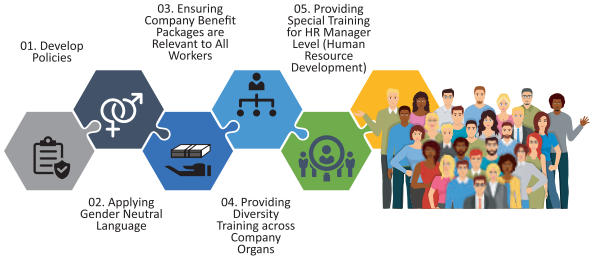
Penting bagi Perusahaan untuk memahami konstruksi berbeda dari kehidupan pribadi dan profesional lintas budaya. Mengetahui informasi kebiasaan setempat seputar pengungkapan identitas LGBT dalam konteks berbeda termasuk di tempat kerja. Selain itu Mempertimbangkan untuk mengubah Bahasa dan istilah LGBT. Bahasa yang berbeda digunakan di level lokal dan Bahasa lokal lebih diterima.

Selain itu penting untuk memahami kebijakan yang mempengaruhi individu LGBT di suatu wilayah, seperti sanksi terhadap interaksi seksual sesama jenis dan interpretasi lokal tentang kesusilaan dan perilaku yang dapat diterima secara sosial. Demi memahami kebijakan tersebut, hal paling sederhana yang dapat dilakukan yakni mengkoneksikan diri dengan komunitas LGBT setempat. Kelompok-kelompok ini adalah pakar hukum setempat, nuansa budaya, dan status sosial individu LGBT di wilayah tersebut. Mereka memiliki banyak pengetahuan yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.



It is important for the Company to understand the different constructs of personal and professional life across cultures;knowing information about local customs around the disclosure of LGBT identities in different contexts, including in the workplace. Also consider changing the language and terms about LGBT. The local level may use a different language, and the local language may be more acceptable.

In addition, it is important to understand policies affecting LGBT individuals in a region, such as sanctions against same-sex sexual interactions and local interpretations of morality and socially acceptable behavior. In order to understand this policy, the simplest thing that can be done is to connect with the local LGBT community. These groups are experts on local law, cultural nuances, and social status of LGBT individuals in the region. They have a lot of knowledge that the company can take advantage of.



Praktik Baik | *Good Practices*

PRAKTIK BAIK

Ada beberapa praktik baik yang terbukti memberikan ruang terbaik dalam membangun budaya baik yang inklusif di perusahaan, antara lain:

a. Melampaui Kebijakan Keragaman Seksual dan Gender

Accenture adalah perusahaan konsultan manajemen, layanan teknologi dan *outsourcing* global, dengan lebih dari 246.000 orang melayani klien di lebih dari 120 negara. Accenture berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang inklusif bagi karyawan LGBTI melalui keterlibatan komunitas (termasuk berbaris dalam parade Pride), dukungan karyawan, dan advokasi lokal.

Hal yang dilakukan Accenture pertama kali tahun 2004 ialah mulai membuka diri dengan kelompok LGBT. Selanjutnya menyempurnakan kebijakan yang ada - misalnya memperbarui kebijakan kehamilan, ayah dan pasangan, dan adopsi dengan bahasa yang netral gender dan inklusif. Bahkan, Accenture juga memiliki Tim untuk Memastikan Keragaman yang berdedikasi yang bekerja dengan memastikan ruang kerja yang ramah LGBT. Selain itu ada kebijakan yang dengan jelas mengartikulasikan perilaku hormat, etis, dan adil pada orientasi seksual dan ekspresi gender dalam lingkungan kerja.

Kebijakan lain ialah melibatkan pekerja non LGBT dalam Program Mendukung LGBT maka semua anggota dapat mengenakan lanyard pelangi yang cerah, menghadiri sesi pelatihan keragaman seksual dan gender, memobilisasi & mengatur

GOOD PRACTICES

There are several practices that are proven to provide the best space for building an inclusive culture in the company, including:

a. Going Beyond Sexual and Gender Diversity Policy

Accenture is a global management consulting, technology services and outsourcing company, with more than 246,000 people serving clients in more than 120 countries. Accenture is committed to providing an inclusive work environment for LGBTI employees through community involvement (including marching in Pride parades), employee support and local advocacy.

The first thing Accenture did in 2004 was to start opening up to LGBT people. Further, it improved existing policies - for example updating policies on pregnancy, father and partner, and adoption in gender-neutral and inclusive language. Accenture also has a dedicated Diversity Guarantee Team that works by ensuring LGBT-friendly workspaces. In addition, there are policies that clearly articulate respectful, ethical and fair behavior on sexual orientation and gender expression in the work environment.

Another policy is to involve non-LGBT workers in the LGBT Support Program, so all members can wear bright rainbow lanyards, attend sexual and gender diversity training sessions, mobilize & organize LGBT support events, and include LGBT

acara mendukung LGBT, dan menyertakan status pendukung LGBT dalam tanda tangan email mereka untuk semua komunikasi perusahaan untuk lebih menunjukkan keseriusan perusahaan pada dukungan tersebut.

b. Adaptasi Organisasi Dimulai Dari Bahasa

Perusahaan teknologi multinasional Amerika telah beroperasi di lebih dari 180 negara, IBM termasuk di antara perusahaan pertama yang memasukkan orientasi seksual sebagai bagian dari kebijakan kesempatan yang sama, dan kami memberikan manfaat mitra domestik kepada karyawan gay dan lesbian di AS hampir 20 tahun yang lalu.

IBM, salah satu dari sejumlah perusahaan yang mendorong tempat kerja mereka inklusif dan ramah bagi orang-orang yang tidak mendefinisikan diri mereka sebagai pria atau wanita, dan tidak menggunakan sapaan "Mr." atau "Ms.","he" atau "she", tetapi menganggap diri mereka sebagai "They".

Selain itu, IBM dalam kebijakan perusahaan yang mengizinkan karyawan untuk membuat daftar kata ganti mereka - dia, dia / miliknya atau untuk pekerja netral gender, mereka / milik mereka - dalam sistem sumber daya manusia perusahaan dan di direktori perusahaan. IBM juga menerbitkan buku putih tentang transisi gender di tempat kerja global, panduan praktik terbaik bagi perusahaan untuk membantu transisi karyawan mereka.

c. Penggantian Biaya Perawatan Kesuburan

Perusahaan sekarang terbuka untuk menawarkan manfaat kesuburan bagi pasangan sesama jenis yang ingin memiliki anak. Beberapa perusahaan konsultan bisnis memberikan penggantian perawatan kesuburan di mana pekerja yang berpartisipasi diberi kompensasi untuk sebagian dari perawatan kesuburan yang mereka kejar. Price water house- Coopers (PwC) juga mengganti biaya ibu pengganti, yang memungkinkan pasangan sesama jenis memiliki anak melalui pihak ketiga.

support status in their email signatures for all company communications. to further demonstrate the company's seriousness on the support.

b. Organizational Adaptation Begins with Language

The American multinational technology company IBM,with operations in more than 180 countries, is among the first companies to include sexual orientation as part of an equal opportunity policy, and has provided domestic partner benefits to gay and lesbian employees in the US since nearly 20 years ago.

IBM is one of a number of companies encouraging their workplaces to be inclusive and welcoming to people who do not define themselves as male or female, and do not use theappelations "Mr." or "Ms", "he" or "she" to those who think of themselves as "they".

In addition, in company policy, IBM allows employees to list their pronouns - him, her or for gender neutral workers, their - in the company's human resources system and in the company directory. IBM also published a white paper on gender transitions in the global workplace, a best practice guide for companies to help transition their employees.

c. Fertility Treatment Cost Reimbursement

The business consulting firm Pricewaterhouse-Coopers (PwC) now offers fertility benefits to same-sex couples who wish to have children. It also provides fertility treatment reimbursements where participating workers are compensated for a portion of the fertility treatment they are pursuing, and also reimburse surrogate mothers, allowing same-sex couples to have children through a third party.

d. Pelatihan Meningkatkan Kesadaran Tentang Orientasi Seksual

Coca-cola bersama dengan *Business Resource Group (BRG) LGBTQA* yang aktif beroperasi selama hampir 15 tahun telah berada di garis depan dalam memastikan kesetaraan bagi rekan LGBTQ-nya. Coca-cola memberikan pelatihan kesadaran tentang orientasi seksual sebagai bagian dari Panduan Pembelajaran Keberagaman dan Inklusi. Coca-cola juga memasukkan inklusi LGBT dalam semua pelatihan Keragaman dan Inklusi secara global di mana pun Shell beroperasi, termasuk negara-negara di mana LGBT mungkin tunduk pada undang-undang yang membatasi.

Hal ini dilakukan selaras dengan komitmen Coca-cola untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana semua pekerjanya, terlepas dari orientasi seksual atau identitas gender, diberi setiap kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka. Coca-cola akan memastikan rasa hormat terhadap karyawan kami dan memberikan keamanan psikologis bagi pekerja LGBT di Shell sejalan dengan nilai-nilai inti perusahaan.

e. Panduan tentang Transisi bagi Pekerja

Proses transisi dari satu jenis kelamin ke jenis kelamin lainnya dapat menjadi tantangan bagi pekerja pada tingkat pribadi, tetapi tempat kerja mungkin tidak cukup dilengkapi untuk membantu transisi pekerja, bersama dengan manajer dan kolega mereka. Oleh karena itu, perusahaan telah mulai menerapkan pedoman untuk membantu tenaga kerja mereka membuat proses transisi berjalan lancar. United Airlines (United) dan The Dow Chemical Company (Dow) memiliki panduan internal untuk melakukan transisi pekerja dan manajer mereka, memberikan mereka wawasan tentang proses transisi tempat kerja dan cara untuk lebih memahami dan berhubungan dengan transisi pekerja. Demikian pula, perusahaan lain telah melatih staf sumber daya manusia mereka untuk mendukung pekerja dengan lebih baik saat mereka transisi.

d. Training to Raise Sexual Orientation Awareness

The Coca-Cola Company, together with the LGBTQA Business Resource Group (BRG), which has been actively operating for nearly 15 years,is at the forefront of ensuring equality for its LGBTQ peers. Coca-Cola provides awareness training on sexual orientation as part of the Diversity and Inclusion Learning Guide. Coca-Cola also includes LGBT inclusion in all Diversity and Inclusion training globally wherever it operates, including countries where LGBT people may be subject to restrictive laws.

This is done in line with Coca-Cola's commitment to creating an inclusive work environment where all workers, regardless of sexual orientation or gender identity, are given every opportunity to reach their full potential. Coca-Cola will ensure respect for employees and provide psychological safety for LGBT workers in line with the company's core values.

e. Guidelines on Transition for Workers

The process of transitioning from one sex to another can be challenging for workers on a personal level, but the workplace may not be sufficiently equipped to assist with the transition of workers, along with their managers and colleagues. Hence, companies have started implementing guidelines to help their workforce make the transition process run smoothly. United Airlines (United) and The Dow Chemical Company (Dow) have in-house guides for transitioning workers and their managers, providing them with insight into the workplace transition process and ways to better understand and relate to worker transition. Likewise, other companies have trained their human resource staff to better support workers as they transition.

f. Cuti Keluarga Berbayar dan Penyetaraan Pajak

Banyak perusahaan telah memperluas definisi "cuti keluarga" menjadi lebih dari sekadar cuti melahirkan bagi seorang wanita setelah melahirkan. Memahami bahwa waktu yang dibutuhkan untuk merawat pertumbuhan atau perubahan keluarga memiliki arti yang berbeda bagi individu yang berbeda memungkinkan perusahaan untuk melibatkan seluruh tenaga kerjanya, termasuk pekerja LGBT. Selain itu, pekerja LGBT di beberapa perusahaan menerima penyetaraan pajak, penggantian perusahaan kepada pekerja LGBT untuk pajak federal dan negara bagian tambahan yang mereka bayarkan pada pasangan domestik sesama jenis atau tunjangan kesehatan pasangan. Salah satu responden perusahaan menawarkan cuti keluarga yang dibayar dan penyetaraan pajak bagi para pekerja yang menanggung pasangan domestik atau pasangan sesama jenis di bawah asuransi kesehatan mereka. Perusahaan lain juga memberikan penyetaraan pajak untuk pasangan sesama jenis dan lawan jenis yang memiliki kemitraan domestik untuk tunjangan kesehatan.

g. Identifikasi Diri Sukarela.

Identifikasi diri secara sukarela penting untuk melacak hasil dari kebijakan dan praktik khusus LGBT, tetapi banyak perusahaan yang waspada tentang cara melibatkan kehidupan pribadi pekerja untuk tujuan pelacakan. Sejak 2006, IBM telah mengimplementasikan program yang disebut identifikasi diri sukarela. Pekerja dapat secara sukarela mengidentifikasi sebagai anggota komunitas LGBT melalui sistem sumber daya manusia IBM. Fitur identifikasi mandiri IBM tersedia di negara-negara yang memiliki sekitar 87% tenaga kerja global IBM. Ini belum diaktifkan di negara tertentu berdasarkan persyaratan lokal.

h. Non-Retaliation Policy

Booz Allen Hamilton (Booz Allen) memiliki kebijakan *non-retaliation* yang mengizinkan pekerja untuk melapor tanpa takut akan pembalasan

f. Paid Family Leave and Tax Equalization

Many companies have expanded the definition of "family leave" to more than just maternity leave for a woman after giving birth. Understanding that the time it takes to nurture family growth or change means different things to different individuals allows a company to involve its entire workforce, including LGBT workers. In addition, LGBT workers in some companies receive equalized tax, corporate reimbursement to LGBT workers for additional federal and state taxes they pay same-sex domestic partners or spouse's medical benefits. One company respondent offers paid family leave and tax equalization for workers that cover domestic partners or same-sex partners under their health insurance. Other companies also provide tax equalization for same-sex and opposite sex couples who have domestic partnerships for health benefits.

g. Voluntary Self-Identification.

Voluntary self-identification is important for tracking outcomes of LGBT-specific policies and practices, but many companies are wary of engaging workers' private lives for tracking purposes. Since 2006, IBM has implemented a program called voluntary self-identification. Workers can voluntarily identify as members of the LGBT community through IBM's human resource system. The IBM self-identification feature is available in countries with approximately 87% of IBM's global workforce. It has not been activated in certain countries based on local requirements.

h. Non-Retaliation Policy

BoozAllenHamilton (BoozAllen) has a non-retaliation policy that allows workers to report without fear of retaliation in the event of potential discrimination. This policy applies to both onsite and offsite workers who work directly with clients. Booz Allen holds discussions with clients if their

jika terjadi potensi diskriminasi. Kebijakan ini berlaku untuk pekerja di dalam dan di luar lokasi yang bekerja langsung dengan klien. Booz Allen mengadakan diskusi dengan klien jika pekerja mereka mengalami masalah saat berada di situs klien. Investigasi keluhan etika ditangani dengan cara yang sama untuk keluhan di dalam dan di luar lokasi, dan perusahaan bekerja untuk memperbaiki keluhan tersebut. Dengan cara ini, pekerja LGBT dapat merasa aman dalam pekerjaannya karena mengetahui bahwa mereka dapat melaporkan diskriminasi dan yakin bahwa perusahaan akan menyelidiki klaim mereka secara adil.

i. Serikat Pekerja Inklusif

P&G telah memiliki afiliasi dengan GABLE (Gay, Ally, Bisexual, dan Lesbian Employees). Hal tersebut membuat P&Gbekerja keras untuk menjelaskan inklusivitas dan dukungan satu sama lain yang benar-benar menjadikan P&G tempat yang istimewa untuk bekerja. Komitmen P&G kepada kolega LGBT dan konsumen kami dirasakan dan didukung secara internal dan eksternal. Hal yang terlihat jelas dari luar adalah proses mengambil sikap untuk kesetaraan, di sinilah peran sinergi GABLE sebagai komunitas LGBT bersama P&G terlihat jelas. Pekerja P&G mencerminkan keragaman latar belakang, pemikiran, dan preferensi pelanggan kami yang fantastis sehingga dapat menghasilkan ide-ide terbaik untuk menyukseskan P&G.

j. Perlindungan Asuransi Kesehatan Inklusif

Tidak semua asuransi kesehatan memberikan kesempatan bagi individu transgender untuk mengklaim hak-hak mereka yang berkaitan dengan permasalahan kesehatan akibat transisi. Hyatt memberikan hal tersebut bagi pekerjanya termasuk juga tunjangan pasangan dan pasangan yang setara serta perlindungan asuransi kesehatan inklusif transgender. Hal tersebut dilakukan setelah Hyatt secara publik berkomitmen pada keragaman dan inklusi untuk semua dengan mempromosikan individualitas dan melindungi pekerja dari

workers are having problems while on the client site. Ethics complaints investigations are handled the same way for onsite and offsite complaints, and the company is working to remedy those complaints. In this way, LGBT workers can feel secure in their jobs knowing they can report discrimination and confident that the company will investigate their claims fairly.

i. Inclusive Workers Union

P&G is affiliated with GABLE (Gay, Ally, Bisexual, and Lesbian Employees). P&G works hard to explain inclusiveness and mutual support that really makes it a special place to work. P&G's commitment to LGBT colleagues and consumers is felt and supported internally and externally. What is clear from the outside is the process of taking a stand for equality, this is where the role of synergy between GABLE as an LGBT community and P&G is evident. P&G employees reflect the fantastic diversity of backgrounds, thoughts and preferences of customers so they can generate the best ideas for the success of P&G.

j. Inclusive Health Insurance Coverage

Not all health insurance provides opportunities for transgender individuals to claim their rights relating to health problems due to transition. Hyatt provides this for its employees, including spouse and partner benefits, as well as transgender inclusive health insurance coverage. This comes after Hyatt publicly commits to diversity and inclusion for all by promoting individuality and protecting workers from discrimination. Hyatt is also the first major hotel company to offer domestic partner benefits more than two decades ago, and has included sexual orientation in its Equal Opportunity Policy since 2000, as well as gender identity since 2002.

diskriminasi. Hyatt juga merupakan perusahaan hotel besar pertama yang menawarkan tunjangan mitra domestik lebih dari dua dekade lalu, dan telah memasukkan orientasi seksual dalam kebijakan Kesetaraan Kesempatan Kerja sejak 2000, serta identitas gender sejak 2002.

k. Memastikan Hingga Rantai Pasok

Unilever menjadi salah satu perusahaan yang bertekad untuk membangun budaya yang inklusif yang menghormati setiap karyawan apa pun mereka - terlepas dari jenis kelamin, usia, ras, kecacatan, atau orientasi seksual. Unilever ingin mempercepat kemajuan dalam kesetaraan peluang dan pemberdayaan wanita, karena sebagai dua dari masalah kami yang paling material, keduanya adalah pusat dari pertumbuhan bisnis dan dampak sosial kami. Ada strategi luas untuk keragaman dan inklusi, yang mencakup tiga poin fokus utama, yakni: (i) meningkatkan keterwakilan perempuan dalam manajemen, dengan tujuan keseimbangan gender; (ii) memungkinkan masuknya karyawan penyandang cacat dan pekerja LGBT dan (iii) menantang norma dan stereotip sosial yang berbahaya di tempat kerja kita dan sekitarnya.

Dalam hal ini, Unilever tidak segan untuk mendeklarasikan diri sebagai perusahaan yang mendukung LGBT. Tujuannya untuk memastikan rantai pasoknya juga selaras dengan nilai tersebut.

k. Ensuring Inclusiveness Down the Supply Chain

Unilever is one company that is committed to building an inclusive culture that respects every employee whatever they are - regardless of gender, age, race, disability or sexual orientation. Unilever wants to accelerate progress on equal opportunity and women's empowerment, because as two most material problems, these are central to Unilever's business growth and social impact. There is a broad strategy for diversity and inclusion, which includes three main focus points, namely: (i) increasing women's representation in management, with the aim of gender balance; (ii) enabling the entry of employees with disabilities and LGBT workers and (iii) challenging harmful social norms and stereotypes in the workplace and beyond.

In this regard, Unilever does not hesitate to declare itself as a company that supports LGBT. The aim is to ensure that the supply chain is also aligned with these values.

Penutup | *Conclusion*

PENUTUP

Konsep Keragaman Seksual dan Gender merupakan konsep yang ditujukan untuk memastikan keikutsertaan seluruh elemen tanpa meninggalkan kelompok orientasi seksual dan identitas gender tertentu diperlukan adanya tindakan dan kebijakan yang harus dilakukan perusahaan. Konsep tersebut penting bagi perusahaan meningkatkan keterbukaan dan inklusi, strategi, alat dan praktik yang memberikan hasil yang dibentuk melalui kebijakan operasional perusahaan.

Panduan Praktis Menghargai Keragaman Seksual dan Gender Dalam Perusahaan ini telah disusun untuk membantu perusahaan melakukan refleksi atas langkah-langkah yang selama ini telah dilakukan dengan berkaca dari 12 langkah yang sudah diuraikan. Selanjutnya praktik baik yang dijabarkan diharapkan mampu untuk menginspirasi perusahaan yang selama ini belum menggunakan konsep keragaman seksual dan gender untuk berani mengarusutamakan konsep tersebut. Selanjutnya harapan terbersar dari panduan ini ialah menyebarkan kesadaran tentang kewajiban perusahaan menghargai hak asasi manusia seluruh pekerjanya tanpa memandang orientasi seksual dan ekspresi gendernya.

Selain itu, melalui pedoman ini, diharapkan ke depannya tidak akan ada lagi kelompok dengan orientasi seksual dan ekspresi gender tertentu yang tersisih dari konsentasi ekonomi. Dengan demikian semakin banyak warga negara yang berkontribusi pada pembangunan bangsa dan negara.

CONCLUSION

The concept of Sexual and Gender Diversity is a concept intended to ensure the participation of all elements, without leaving certain groups of sexual orientation and gender identity, requiring actions and policies that must be taken by companies. The concept is essential for companies to increase openness and inclusion, the strategies, tools and practices that deliver results that are shaped through the company's operational policies.

The Practical Guide for Respecting Sexual and Gender Diversity at Work has been compiled to help companies reflect on the steps that have been carried out by reflecting on the 12 steps outlined. Next, the good practices described are expected to be able to inspire companies that have not used the concept of sexual and gender diversity to dare to mainstream the concept. Furthermore, the main objective of this guide is to spread awareness about corporate obligation to respect the human rights of all its workers regardless of sexual orientation and gender expression.

In addition, through this guideline, it is hoped that in the future there will be no more groups with certain sexual orientations and gender expressions that are excluded from economic concentrations. Thus, more and more citizens contribute to the development of the nation and state.


ELSAM


UNAIDS
JOINT UNITED NATIONS PROGRAMME ON HIV/AIDS