



# KEBIJAKAN TEMPAT KERJA WWF BEBAS DARI PERUNDUNGAN, PELECEHAN, DAN DISKRIMINASI

Kebijakan WWF-Indonesia  
Versi 1 | Oktober 2018



©WWF-Indonesia/Rusyda Delli

together possible™

# **KEBIJAKAN TEMPAT KERJA WWF BEBAS DARI PERUNDUNGAN, PELECEHAN, DAN DISKRIMINASI**

## **1. TUJUAN**

Yayasan WWF Indonesia (“WWF-Indonesia”) berkomitmen untuk memberikan tempat kerja yang sehat, aman, dan nyaman bagi seluruh pegawainya. Perundungan (*bullying*), pelecehan dan diskriminasi tidak bisa diterima sebagai bagian dari budaya WWF-Indonesia. WWF-Indonesia memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk menyediakan suasana dan tempat kerja yang bebas dari perundungan, pelecehan dan diskriminasi dalam bentuk apapun kepada pegawai, relawan, pemegang, termasuk anak usaha dan organisasi lain yang dibentuk oleh WWF-Indonesia dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia.

Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan pengertian tentang makna perundungan, pelecehan, dan diskriminasi; dan alasan mengapa tempat kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan sangat penting; serta prosedur atau cara menyatakan kekhawatiran diskriminasi dan pelecehan.

## **2. KEBIJAKAN**

- a. WWF-Indonesia berkomitmen untuk memastikan bahwa seluruh pegawai, relawan, pemegang, anak usaha/organisasi yang dibentuk oleh WWF-Indonesia, dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia berhak untuk diperlakukan sesuai dengan harkat martabatnya dan tanpa perbedaan serta bisa bekerja dalam suasana kerja yang harmonis dan bebas dari perundungan, pelecehan, dan diskriminasi serta selaras dengan prinsip keadilan dan kesetaraan
- b. Larangan adanya perundungan, pelecehan, dan diskriminasi berlaku untuk seluruh individu yang ada di WWF-Indonesia beserta semua pihak yang berhubungan dengan mereka misalnya relawan, pemegang, tamu, mitra, vendor, pemangku kepentingan, dan pendukung termasuk donor. Ini adalah kewajiban bersama dan berlaku untuk semua pihak.
- c. Perundungan dan pelecehan juga meliputi ‘kekerasan dalam pekerjaan’. Kekerasan dalam pekerjaan merupakan suatu keadaan di mana pegawai, relawan, pemegang, anak usaha/organisasi yang dibentuk oleh WWF-Indonesia, dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia diserang atau diancam di tempat kerja, termasuk hal ini:
  - Dipukul, ditendang, dicakar, digigit, diludahi atau tindakan apa saja yang mengenai tubuh
  - Diserang dengan menggunakan pisau, senjata api, tongkat atau sejenis senjata lainnya.
  - Didorong, dijungkalkan, dijegal dan dicekal
  - Bentuk kontak fisik yang tidak layak

- d. WWF-Indonesia berkomitmen untuk memastikan bahwa semua orang yang diduga ataupun menjadi korban perundungan, pelecehan, dan diskriminasi di tempat kerja berhak untuk mengajukan keluhan-kesah dan tindakan harus diambil sesuai dengan peraturan WWF-Indonesia yang berlaku.
- e. Mekanisme tentang tata cara pelaporan keluhan tentang masalah perundungan, pelecehan atau diskriminasi diatur dalam prosedur penanganan keluhan atau laporan.
- f. WWF-Indonesia berkomitmen atas pelaksanaan pencegahan perundungan, pelecehan, dan diskriminasi di tempat kerja termasuk pemberian sanksi dan tindakan disiplin lainnya terhadap pelanggaran ataupun ketidakpatuhan atas kebijakan ini sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku di WWF-Indonesia.

### 3. RUANG LINGKUP

Kebijakan tempat kerja yang bebas dari perundungan, pelecehan, dan diskriminasi berlaku untuk seluruh individu yang ada di WWF-Indonesia beserta semua pihak yang berhubungan dengan mereka, misalnya relawan, pemagang, tamu, mitra, vendor, anak usaha dan organisasi lain yang dibentuk oleh WWF-Indonesia, dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia, termasuk donor. Ini adalah kewajiban bersama dan berlaku untuk semua pihak.

## 4. DEFINISI

### 4.1. PERUNDUNGAN

- 4.1.1. Perundungan (*bullying*) atau sering pula disebut sebagai intimidasi adalah perilaku yang tidak menyenangkan atau memperlakukan dengan tidak semestinya atau tidak memberdayakan orang lain yang dilakukan berulang, bersifat mengancam, memaksa, dan mengintimidasi. Perundungan yang terjadi di tempat kerja bisa saja terjadi baik secara ekstrem seperti tindak kekerasan dan intimidasi, maupun secara halus seperti secara sengaja mengabaikan rekan kerja, termasuk juga mengajak orang lain untuk menjauhi orang tersebut. Pada prosesnya, seseorang akan merasa menjadi korban perundungan jika dirinya telah mendapat perlakuan yang bersifat menyerang, mengintimidasi, dan menghina secara berulang-ulang.
- 4.1.2. Perilaku berikut dapat masuk dalam perundungan, tetapi tidak terbatas pada:
  - Mengabaikan atau perilaku yang mengucilkan dan mengisolasi seseorang;
  - Pelecehan psikis dan intimidasi;
  - Melempar kesalahan pada orang lain;
  - Merendahkan kemampuan orang lain serta mencari kesalahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang;
  - Mengintimidasi di dunia maya (*cyberbullying*);
  - Melakukan tindakan yang tidak pantas untuk menggagalkan seseorang;

- Memberikan tugas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan;
- Mengubah pekerjaan seseorang secara sengaja dengan maksud tidak baik sehingga orang tersebut menjadi tidak nyaman;
- Menahan informasi secara sengaja untuk menggagalkan pekerjaan;
- Melakukan komunikasi lisan dan tulisan (termasuk surat elektronik, media sosial, pesan teks, dll.) yang bersifat melecehkan, mengancam, mengejek, merendahkan, menyebarkan gosip, mengumpat, dan menyindir;
- Mengkritik yang cenderung menyalahkan orang lain;
- Memberikan tugas yang tidak mungkin, serta membebani pekerjaan dengan memberikan tenggat waktu yang tidak realistis;
- Segala macam ancaman untuk menyakiti dan serangan fisik (kekerasan di tempat kerja);
- Mengakui pekerjaan orang lain sebagai miliknya.

#### 4.1.3. Tindakan yang bukan termasuk perundungan di tempat kerja:

Tindakan ataupun keputusan manajemen yang sah dan wajar yang dilakukan dengan cara yang adil bukanlah tindak intimidasi di tempat kerja. Tindakan yang dimaksud (tetapi tidak terbatas pada) adalah: menetapkan tujuan, standar, dan tenggat waktu kerja yang realistis; mengalokasikan tugas dan tanggung jawab secara adil dan merata; memberikan kritik dan masukan membangun; melakukan proses penilaian kinerja yang transparan; memberikan instruksi sewajarnya dan sepantasnya untuk dilaksanakan; mengurangi pegawai; melakukan tindakan pendisiplinan seperti memberikan peringatan dan menasihati seseorang terkait dengan pelanggaran yang dilakukan; dan tindakan administratif wajar yang diambil dalam hubungannya dengan pekerjaan seseorang.

## 4.2. PELECEHAN

4.2.1. Pelecehan seringkali dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan sehingga korban akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan dirinya. Pelecehan di tempat kerja adalah segala jenis tindakan ofensif yang tidak diinginkan, berulang, dan tidak masuk akal, yang ditujukan pada seorang atau sekelompok orang yang mengakibatkan timbulnya kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan atau menyebabkan pegawai merasa bahwa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak ramah. Hal ini juga dapat menyebabkan risiko kesehatan dan keselamatan terhadap pegawai yang bersangkutan.

#### 4.2.2. Dasar Pelecehan

Pelecehan diklasifikasikan sebagai bentuk diskriminasi apabila didasari pada satu dasar-dasar diskriminasi yang dilarang sebagaimana yang didefinisikan dalam Konvensi Internasional atau dalam undang-undang negara.

Pelecehan dapat didasarkan atas faktor-faktor seperti

- Ras
- Gender
- Budaya
- Usia
- Orientasi seksual
- Preferensi agama

#### 4.2.3. Bentuk-bentuk Pelecehan

Pelecehan memiliki berbagai bentuk, dimulai dari kata-kata, bahasa tubuh atau tindakan-tindakan yang cenderung untuk mengganggu, menimbulkan kewaspadaan, menyalahgunakan, mengolok-ngolok, mengintimidasi, mengecilkan, menghina atau mempermalukan orang lain atau hal-hal yang sifatnya mengintimidasi, menimbulkan permusuhan, ataupun menimbulkan suasana tempat kerja yang bersifat ofensif.

Pada umumnya, ada tiga bentuk pelecehan:

1. **Pelecehan fisik:** kontak fisik yang tidak diinginkan atau contoh kekerasan (seksual) yang tidak diinginkan.
2. **Pelecehan verbal:** seperti komentar yang bersifat ofensif, hinaan ataupun ungkapan yang bersifat menghina, meremehkan dan personal; ataupun gurauan yang tidak pantas berkenaan dengan kepercayaan pribadi seseorang, usia atau orientasi seksual.
3. **Pelecehan non-verbal/visual:** perilaku yang bersifat mengancam, bahasa tubuh yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual, atau mengucilkan seseorang.

Pelecehan seksual dan perundungan adalah dua bentuk yang paling sering terjadi di tempat kerja.

### 4.3. PELECEHAN SEKSUAL

- 4.3.1. Pelecehan seksual di tempat kerja adalah segala **tindakan seksual yang tidak diinginkan**, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat/gerak tubuh atau perilaku lain apapun yang berorientasi seksual yang membuat orang yang dituju merasa terhina, tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi. Pelecehan seksual juga meliputi berbagai situasi di mana perilaku yang telah disebutkan sebelumnya disertakan ke dalam persyaratan kerja atau ketika perilaku yang menciptakan tempat kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau tidak sopan dan layak.

Tindakan berkonotasi seksual yang tidak diinginkan yang dimaksud adalah:

- a. penerima telah menyatakan bahwa perilaku itu tidak diinginkan;
- b. penerima merasa dihina, tersinggung dan/atau tertekan oleh perbuatan itu, atau;
- c. pelaku seharusnya sudah dapat merasakan bahwa yang menjadi sasarannya (korban) akan tersinggung, merasa terhina dan/atau tertekan oleh perbuatan itu.

#### 4.3.2. Bentuk-bentuk Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual memiliki berbagai bentuk. Secara luas, terdapat lima bentuk pelecehan seksual yaitu:

1. Pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu.
2. Pelecehan lisan termasuk ucapan verbal/komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual.
3. Pelecehan isyarat termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir.
4. Pelecehan tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, screensaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat surel dan moda komunikasi elektronik lainnya.
5. Pelecehan psikologis/emosional terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

#### 4.3.3. Bukan Pelecehan Seksual

Unsur utama dalam pelecehan seksual adalah adanya rasa tidak diinginkan oleh korban. Selain unsur “**tidak diinginkan**” tersebut, masih terdapat tindakan yang tidak sopan yang mengarah pada pelecehan seksual dan menurut kebiasaan di tempat kerja merupakan sesuatu yang dapat dikatakan sebagai tindakan pelecehan seksual. Pelecehan seksual tidak meliputi interaksi yang dikehendaki kedua pihak, saling menginginkan dan berbalas.

### 4.4. DISKRIMINASI

4.4.1. **Diskriminasi** adalah perlakuan kurang menyenangkan secara langsung terhadap seseorang atau kelompok yang memiliki atribut tertentu dibandingkan dengan seseorang lain atau kelompok tanpa atribut yang dimaksud.

4.4.2. Perlakuan tidak menyenangkan terhadap seseorang atau kelompok yang disebabkan karena satu atau lebih dari atribut yang tertera di bawah ini akan memicu diskriminasi:

- Umur
- Peran dalam keluarga, keluarga/menikah/status perkawinan, kehamilan, menyusui, status sebagai orang tua atau pengasuh
- Intelektual, penyandang difabel fisik atau mental
- Jenis kelamin
- Identitas jenis kelamin

- Orientasi/pilihan seksual
- Bentuk tubuh
- Keadaan kesehatan dan medis
- Ras, warna kulit, suku, berlatar belakang agama kesukuan, keturunan atau kebangsaan
- Kepercayaan dan kegiatan agama
- Kepercayaan dan kegiatan politik

#### 4.5. TEMPAT KERJA

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 yang dimaksud dengan tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat tersebut.

Dari pengertian tersebut, tempat kerja mencakup tidak hanya ruangan secara fisik sebagai tempat aktivitas kerja selama delapan jam sehari, namun juga lokasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karena adanya tanggung jawab dalam hubungan kerja, seperti acara-acara yang terkait dengan pekerjaan, konferensi dan pelatihan, perjalanan dinas dan kegiatan resmi dengan mitra dan calon rekanan, maupun percakapan lewat telepon dan komunikasi lewat media elektronik. Sehingga tempat kerja meliputi tak hanya ruang fisik dimana kerja dilakukan selama delapan jam sehari tetapi juga mencakup semua jam kerja di luar delapan jam di lokasi-lokasi di luar ruang fisik kantor.

### 5. PERAN DAN TANGGUNG JAWAB

#### 5.1. Setiap pegawai mempunyai tanggung jawab untuk:

- a. Memberikan kontribusi untuk penghapusan tindak penindasan dan pelecehan di tempat kerja WWF;
- b. Mengenali resiko dan tindakan mitigasi sebagai bagian dari pengendalian resiko kantor dan proyek;
- c. Ciptakan pencegahan terutama pada situasi yang beresiko tinggi seperti bekerja di tempat-tempat terpencil (misalnya, pengaturan tidur, pintu yang berkunci, tersedianya alat komunikasi);
- d. Melaporkan setiap dugaan tindak perundungan, pelecehan, dan diskriminasi;
- e. Berkomitmen untuk “tidak membalas” atas tuduhan yang diajukan dengan itikad baik: ini termasuk melindungi kerahasiaan pihak yang datang melancarkan keluhan seperti di atas. Pembalasan terhadap korban atau saksi adalah suatu bentuk pelecehan dan harus diluruskan menurut standar ini;

- f. Menjaga kerahasiaan dan memastikan untuk bersikap dan berperilaku adil, tidak membeda-bedakan dan saling menghormati satu sama lain untuk melindungi pribadi setiap individu termasuk pengadu, saksi dan korban;
- g. Mematuhi semua kebijakan dan ketentuan yang berlaku serta mengikuti pelatihan yang diberikan;
- h. Memberikan informasi yang relevan dan benar guna berkontribusi untuk menyelesaikan suatu kasus.

**5.2. Senior Management Team** bertanggung jawab untuk:

- a. Memastikan penghapusan Perundungan, pelecehan dan diskriminasi dari tempat kerja WWF-Indonesia.
- b. Memastikan terciptanya budaya "**SPEAK UP!**" yang memungkinkan setiap orang dengan aman dapat menyampaikan kekhawatiran mereka jika mereka menyaksikan suatu peristiwa yang tidak benar.
- c. Memastikan kejadian tuduhan perundungan, pelecehan dan/atau diskriminasi diselidiki dan dilaporkan secara menyeluruh sesuai dengan prosedur dan peraturan WWF-Indonesia.
- d. Memastikan bahwa pelaku kasus dugaan perundungan, pelecehan dan/atau diskriminasi dikelola sesuai dengan proses disipliner WWF-Indonesia.
- e. Memastikan bahwa semua peraturan terkait dan kebijakan WWF-Indonesia dipatuhi.

**5.3. Direktorat Human Capital, General Support & Legal** bertanggung jawab untuk:

- a. Mendorong terciptanya budaya "**SPEAK UP!**" dengan mengimbuai seluruh pegawai, relawan, pemegang, anak usaha dan organisasi lain yang dibentuk oleh WWF-Indonesia, serta pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia untuk melaporkan kejadian apa saja mengenai perundungan, pelecehan atau diskriminasi dan mengambil tindakan untuk menghentikan kejadian segera.
- b. Menyediakan prosedur dan pedoman untuk memudahkan penghapusan perundungan, pelecehan dan diskriminasi dari WWF-Indonesia;
- c. Memberikan pemahaman kepada pegawai, relawan, pemegang, anak usaha dan organisasi lain yang dibentuk oleh WWF-Indonesia, serta pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia mengenai penerapan kebijakan ini;
- d. Mengidentifikasi dan menangani kebijakan yang tidak dimatuhi dalam lingkungan WWF-Indonesia;
- e. Melakukan dan mengkoordinasikan pemeriksaan tuduhan kejadian perundungan, pelecehan dan/atau diskriminasi;
- f. Mengelola penyelesaian pengaduan dan/atau proses disipliner;
- g. Memberikan dukungan dan bimbingan pada pihak yang terkena dampak negatif dari tindakan perundungan, pelecehan dan/atau diskriminasi;
- h. Merekrut dan mengembangkan perilaku yang benar.



**5.4. Manajer Lini Pertama** bertanggung jawab untuk:

- a. Memastikan bahwa sebagai seorang manajer ia bersikap adil, menghormati dan tidak membeda-bedakan setiap pihak yang ada dan terkait dengan WWF-Indonesia;
- b. Berkontribusi dalam mendorong terciptanya budaya “**SPEAK UP!**” yang memungkinkan setiap orang dengan aman dapat menyampaikan kekhawatiran mereka mengenai perilaku tidak pantas yang dilakukan pegawai, relawan, magang dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia, tanpa takut akan adanya aksi pembalasan;
- c. Memastikan bahwa pegawai memahami proses eskalasi penyampaian isu dengan jelas dengan menyebarkan informasi mekanisme pelaporan pelanggaran secara menyeluruh;
- d. Memberikan kontribusi untuk penghapusan tindak perundungan, pelecehan, dan diskriminasi di tempat kerja WWF-Indonesia;
- e. Memastikan bahwa setiap pelanggaran ditindaklanjuti hingga tuntas secara proaktif, di mana tidak hanya berhenti pada proses penerimaan keluhan yang disampaikan oleh pegawai;
- f. Mendorong pegawai dan semua pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia untuk melaporkan dan mengambil tindakan yang tepat terhadap setiap dugaan tindak penindasan dan pelecehan agar kejadian tersebut dapat segera ditindaklanjuti;
- g. Memastikan pegawai dan semua pihak yang terkait dengan WWF-Indonesia mengetahui Kebijakan Pelaporan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa;
- h. Memahami peran manajer dalam mekanisme pelaporan pelanggaran dan proses sanksi disiplin yang berkaitan dengan tindak penindasan dan pelecehan;
- i. Melaporkan setiap dugaan tindak perundungan, pelecehan dan diskriminasi kepada Departemen Human Capital atau Komite Etika & Kepatuhan.

**5.5. Anak Usaha/organisasi yang dibentuk oleh WWF-Indonesia** bertanggung jawab untuk:

- a. Memahami komitmen WWF-Indonesia untuk menyediakan suasana dan tempat kerja yang bebas dari perundungan, pelecehan dan diskriminasi dalam bentuk apapun.
- b. Memiliki kebijakan, prosedur dan/atau kode etik yang menetapkan standar perilaku pribadi yang menghormati setidaknya komitmen dan tindakan yang tercantum dalam kebijakan ini.
- c. Sesegera mungkin melaporkan risiko apapun yang berhubungan dengan pelanggaran oleh siapapun yang telah disebut dalam kebijakan ini dan menyampaikan kekhawatirannya melalui mekanisme pelaporan dan saluran “**SPEAK UP!**” yang tersedia.

## 6. PROSEDUR

- a. Mekanisme awal pengaduan dugaan ataupun pelanggaran nyata pada dasarnya dilakukan melalui jalur atasan langsung.
- b. Namun, apabila Pelapor memandang sarana pengaduan tersebut tidak efektif atau ada keraguan, maka Pelapor dapat menyampaikan pengaduan melalui saluran "**SPEAK UP!**", atau Departemen Human Capital atau Komite Etika & Kepatuhan.
- c. Setiap informasi mengenai tindakan perundungan, pelecehan, dan diskriminasi yang diterima oleh WWF-Indonesia harus ditangani dan ditindaklanjuti sesuai tata cara, prosedur dan peraturan yang berlaku.
- d. WWF-Indonesia memastikan kerahasiaan selama proses pemeriksaan dan melindungi pihak yang mengajukan keberatan dan saksi-saksi termasuk melakukan tindakan perlindungan terhadap tindakan pembalasan.
- e. Tindakan pelanggaran yang sudah dipastikan akan mengakibatkan sanksi yang tegas termasuk pemutusan hubungan pekerjaan, dan kalau perlu, akan dilanjutkan ke ranah hukum. Sebagai bagian dari tindak lanjut, WWF-Indonesia secara berkala memantau pihak yang mengajukan keberatan untuk memastikan tidak adanya tindakan yang serius telah dilakukan termasuk melakukan tindakan pemulihan wajar yang diperlukan.
- f. Jikalau pegawai, relawan, pemegang, anak usaha/organisasi yang dibentuk oleh WWF-Indonesia, dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia merasa bahwa keluhan tidak ditangani dengan tepat menurut Kebijakan Penyelesaian Pengaduan maka keluhan bisa di eskalasi melalui Komite Penyelesaian Permasalahan independen yang di bentuk oleh CEO.
- g. Sebagai tindakan pencegahan maka dilakukan tahapan yang dipandang perlu dalam proses seleksi calon pegawai, relawan, pemegang, dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia termasuk pemeriksaan latar belakang dan catatan kriminal sebelum pengangkatan calon pegawai.
- h. Kebijakan Tempat Kerja WWF yang Bebas dari Perundungan, Pelecehan, dan Diskriminasi diatur sebagai bagian dari induksi pegawai dan bila dianggap perlu dapat diselenggarakan pelatihan mengenai pentingnya pelaksanaan kebijakan ini serta konsekuensi dari ketidakpatuhan, yang akan diikuti oleh pegawai, relawan, dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia.
- i. Selain kewajiban berkesinambungan dari semua pegawai untuk memastikan tempat kerja WWF yang bebas dari perundungan, pelecehan, dan diskriminasi, maka semua pegawai, pemegang, relawan, konsultan, wajib menandatangani Kode Etik terkait kebijakan ini.
- j. Setiap anak usaha dan organisasi lain yang dibentuk oleh WWF-Indonesia dan pihak ketiga yang terkait dengan WWF-Indonesia wajib menghormati dan mematuhi Kode Etik Kebijakan Tempat Kerja WWF yang Bebas dari Perundungan, Pelecehan, dan Diskriminasi ini.

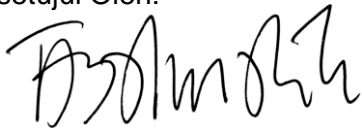
## 7. ACUAN DASAR HUKUM DAN KEBIJAKAN TERKAIT

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia
- Pasal 86 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) diatur bahwa pekerja berhak atas perlindungan atas moral dan kesusilaan
- Pasal 6 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) diatur bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”
- Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Hal Pekerjaan dan Jabatan yang telah disahkan dengan UU No.21 Tahun 1999
- UU Nomor 40 tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis
- KUHP sebagaimana diatur dalam Buku Kedua tentang Kejahatan, Bab XIV tentang Kejahatan Kesusilaan (Pasal 281 sampai Pasal 303).
- Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat kerja Kemnaker & ILO Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011
- WWF Network Standard & Code of Conduct
- Kebijakan WWF-Indonesia mengenai “**SPEAK UP!**” Budaya Berbicara Dengan Aman
- Peraturan Kepegawaian dan Prosedur Yayasan WWF-Indonesia

Kebijakan ini disusun untuk dijadikan acuan sebagaimana mestinya dan merupakan bagian tidak terpisah dari budaya dan nilai-nilai yang diinginkan WWF-Indonesia.

## 8. PERSETUJUAN

Disetujui Oleh:



Nama : Rizal Malik  
Jabatan : CEO, WWF-Indonesia  
Pertama kali diterbitkan : 1 November 2018