

KEBIJAKAN YAYASAN PLAN INTERNATIONAL INDONESIA TENTANG PELECEHAN, PENINDASAN DAN DISKRIMINASI

**YAYASAN PLAN
INTERNATIONAL
INDONESIA**

Affiliated with:



Tanggal Berlaku : 1 Juni 2022

Tanggal Review : 1 Juni 2025

Area serbaguna	Departemen Masyarakat & Kebudayaan
Pemilik bisnis	Tim Hubungan Kerja & Inklusi
Disetujui oleh	Tim Kepemimpinan PII
Tanggal persetujuan	7 Maret 2022
Tanggal berlaku	1 Juni 2022
Tanggal peninjauan	1 Juni 2025
Penerapan dan pengecualian	Plan International Inc. dan anak perusahaannya termasuk Kantor Negara, Kantor Regional, Kantor Penghubung dan Global Hub
Kebijakan terkait	Kebijakan Pelaporan Pelanggaran (Kebijakan PII) Kebijakan Mencegah Pelecehan, Eksploitasi dan Pelecehan Seksual Kode Etik PII Kebijakan Global tentang Perilaku Nilai dan Pelaporan Pelanggaran Kebijakan Komplain (Kebijakan PII) Kebijakan Pendisiplinan (Kebijakan PII) Kebijakan Referensi PII

1. Pendahuluan

- 1.1.** Plan International Inc. menghargai lingkungan kerja yang aman dan inklusif di mana martabat dan rasa saling menghormati sangat penting untuk hubungan kerja yang efektif dan bahagia. Pekerjaan kami didasarkan pada nilai-nilai yang dipegang teguh dan tujuan yang jelas, dan kami beroperasi berdasarkan, tanpa batasan pada, kepemimpinan feminis, kesetaraan gender, dan prinsip anti-rasisme. Kami berkomitmen terhadap lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan, penindasan, dan segala bentuk diskriminasi. Hal ini diperkuat dalam Nilai dan Perilaku Plan serta standar Kode Etik PII, yang keduanya menjelaskan tentang perilaku yang dianjurkan serta perilaku yang tidak dapat diterima dalam PII.
- 1.2.** PII memiliki kebijakan nol toleransi terhadap pelecehan (termasuk pelecehan seksual), Penindasan atau diskriminasi. Kegagalan dalam mematuhi ketentuan kebijakan ini dapat dikenakan proses pendisiplinan.

2. Tujuan

- 2.1.** Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk memastikan kami semua dapat mengidentifikasi pelecehan (termasuk pelecehan seksual), Penindasan atau diskriminasi dan memahami peran atau masing-masing dari kami dalam mencegah perilaku ini, serta konsekuensi dari tindakan dan perilaku tersebut guna menciptakan dan mempromosikan lingkungan dan budaya yang aman serta mendukung.

3. Ruang Lingkup dan Aplikasi

- 3.1.** PII tidak mendikte sistem kepercayaan dan nilai yang diterapkan oleh Staf dan Rekanan dalam menjalankan kehidupan pribadi mereka. Namun, tindakan yang dilakukan oleh mereka di luar jam kerja (baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja) yang dianggap bertentangan atau melanggar kebijakan (atau niatnya) dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap kebijakan ini.
- 3.2.** Kebijakan ini harus dibaca bersama dengan undang-undang setempat. Namun, perilaku yang melanggar kebijakan tidak akan pernah dapat diterima karena diperbolehkan berdasarkan hukum setempat. Demikian pula, tidak ada dalam kebijakan ini yang dapat mencegah PII untuk mengambil tindakan pendisiplinan sehubungan dengan perilaku yang bertentangan dengan hukum setempat.
- 3.3.** Kebijakan ini juga harus dibaca bersama dengan Kebijakan Pelaporan Pelanggaran (Kebijakan PII), Preventing Sexual Harassment, Exploitation and Abuse (PHSHEA) Policy (Kebijakan Pencegahan Pelecehan, Eksploitasi dan Penyalahgunaan Seksual (PHSHEA)), Kode Etik PII, Kebijakan Global tentang Perilaku Nilai dan Pelaporan Pelanggaran, Kebijakan Komplain (Kebijakan PII) Kebijakan Pendisiplinan (Kebijakan PII) dan Kebijakan Referensi PII.

4. Prinsip-prinsip Pedoman

- 4.1.** Kami semua memiliki peran dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang memungkinkan masing-masing untuk menjadi diri sendiri

dan mencapai aspirasi kami, baik secara individu maupun sebagai organisasi, terkait misi kami.

4.2. Sebagai sebuah organisasi kami adalah:

- a) **Inklusif**, mengakui bahwa setiap orang itu unik dan mendorong setiap orang untuk merasa percaya diri dalam membawa diri mereka yang sebenarnya ke dalam organisasi, untuk mencapai potensi penuh yang dimilikinya.
- b) **Bebas** dari perlakuan tidak adil dan segala bentuk perilaku yang tidak dapat diterima.
- c) **Beragam**, menyambut baik dan memperlakukan semua pihak secara bermartabat dan penuh rasa hormat.
- d) **Bertanggung jawab dan akuntabel** atas tindakan kami dan dampak yang kami miliki terhadap orang lain.
- e) **Memberdayakan dan memungkinkan** untuk mendorong para pihak guna mendukung, mendiskusikan dan menantang perilaku yang tidak dapat diterima.
- f) **Berkomitmen** untuk mengatasi dan menyelesaikan perilaku yang tidak dapat diterima
- g) **Terbuka** dan jujur
- h) **Supportif**, sensitif dan empati

5. Mengidentifikasi Pelecehan, Penindasan, dan Diskriminasi – Definisi dan Contoh

5.1. Pelecehan adalah segala bentuk komentar atau tindakan yang tidak diinginkan yang melanggar martabat orang lain yang menjadi sasarannya atau menciptakan lingkungan yang menindas, bermusuhan, merendahkan, mempermalukan, atau menghina. Pelecehan dapat melibatkan perilaku yang bersifat seksual (lihat lebih lanjut di bawah tentang Pelecehan Seksual), atau mungkin terkait dengan Karakteristik Individu lainnya dari orang atau pihak-pihak yang terkena dampaknya. Pelecehan tidak dapat diterima meskipun tidak termasuk dalam salah satu kategori ini.

5.2. Pelecehan dapat melibatkan perilaku fisik atau verbal yang meremehkan, merendahkan, menurunkan martabat, mengancam, mendengki, melanggar atau mempengaruhi martabat seseorang, atau menyinggung. Pelecehan juga dapat memperlakukan seseorang secara tidak adil karena mereka tunduk atau menolak untuk tunduk pada perilaku tersebut. Pelecehan dapat terjadi pada satu kesempatan, atau beberapa kesempatan; tidak perlu ada pola perilaku yang tidak diinginkan secara terus-menerus untuk menjadi pelecehan. Insiden yang terisolasi dapat dianggap sebagai pelecehan jika tindakan tersebut merendahkan atau mempermalukan penerima.

5.2.1. Pelecehan dapat mencakup, tidak terbatas pada:

- a) Perilaku fisik yang tidak diinginkan, termasuk menyentuh, mencubit, mendorong dan meraih atau gerakan;
- b) Bahasa yang menyinggung, merendahkan, atau tindakan atau perilaku yang menindas;

- c) Gerak tubuh, bahasa (terang-terangan atau tersirat) yang menghina atau mengancam, atau teriakan yang terus-menerus dan tidak beralasan;
- d) Komentar yang tidak benar dan/atau tidak perlu tentang pekerjaan atau kemampuan seseorang untuk bekerja;
- e) Ditampilkan secara terbuka tentang gambar, poster, grafiti, materi tertulis, email atau media digital yang mungkin menyinggung sebagian orang;
- f) Menampilkan materi yang menyinggung ras;
- g) Ancaman verbal, hinaan atau lelucon rasis;
- h) Suatu pernyataan, tindakan atau kejadian yang dianggap sebagai contoh diskriminasi, prasangka, stereotip atau sebaliknya tidak adil, secara halus atau tidak disengaja terhadap anggota kelompok yang tersingkirkan seperti ras atau etnis minoritas;
- i) Panggilan telepon atau pesan melalui pesan suara atau surat elektronik atau jaringan komputer yang merendahkan, mengancam, kasar, mempermalukan, menghina atau tidak diinginkan;
- j) Pengecualian seseorang, atau kelompok, dari percakapan normal, penugasan kerja, pembaruan terkait pekerjaan, informasi, sumber daya, rapat, aktivitas dan jaringan sosial terkait pekerjaan;
- k) Mengejek, meniru, atau meremehkan kecacatan seseorang; atau
- l) Lelucon rasis, homofobia atau usia atau pernyataan menghina atau stereotip tentang kelompok etnis atau agama, gender atau kelompok usia tertentu.

Daftar ini tidak lengkap, dan perilaku di atas juga tidak selalu merupakan pelecehan. Dalam kasus apa pun, pertanyaannya adalah apakah **tujuan** atau **akibat** dari tindakan tersebut adalah untuk melanggar martabat target atau menciptakan lingkungan yang menindas, bermusuhan, merendahkan, mempermalukan, atau menyinggung dan (jika itu bukan tujuan pelaku) apakah masuk akal jika perilaku tersebut memiliki dampak.

5.3. Pelecehan Seksual adalah segala bentuk rayuan seksual yang tidak diinginkan, permintaan yang tidak diinginkan untuk bantuan seksual atau perilaku seksual yang tidak diinginkan lainnya, dalam keadaan di mana orang yang berakal sehat, dengan memperhatikan keadaan di sekelilingnya, akan mengantisipasi kemungkinan bahwa target yang dilecehkan akan tersinggung, dipermalukan atau ditindas, atau bahwa perbuatan tersebut sebaliknya akan berdampak melanggar martabat individu.

5.4. Pelecehan seksual dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Hal tersebut bisa terlihat jelas atau dilakukan secara tidak langsung, fisik, verbal atau visual, melalui sarana elektronik termasuk pesan teks atau video, secara berulang atau satu kali dan diabadikan oleh siapa pun dengan gender apa pun terhadap pihak mana pun dengan gender apa pun. Termasuk juga memperlakukan seseorang dengan kurang baik karena mereka tunduk atau menolak untuk tunduk terhadap perilaku seperti itu di masa lalu.

5.4.1. Pelecehan seksual dapat mencakup, tidak terbatas pada:

- a) Gerakan;
- b) Perilaku fisik yang tidak diinginkan, termasuk menyentuh, mencubit, mendorong dan meraih;
- c) Mengikuti atau menguntit secara terus-menerus;
- d) Sindiran tentang kehidupan pribadi seseorang;
- e) Komentar yang tidak pantas atau menyinggung tentang penampilan fisik;
- f) Menampilkan materi yang menyinggung, komentar seksis, atau komentar yang bersifat seksual;
- g) Mengungkapkan orientasi seksual atau identitas gender seseorang;
- h) Mengajukan pertanyaan seksual, seperti pertanyaan tentang riwayat seksual atau orientasi seksual seseorang;
- i) Tuntutan implisit atau eksplisit untuk aktivitas seksual atau tekanan halus untuk kesenangan seksual;
- j) Membuat komentar yang berulang-ulang tentang penampilan fisik seseorang;
- k) Penghinaan terkait gender, identitas gender atau orientasi seksual; atau
- l) Lelucon yang bersifat cabul, membuat lelucon cabul atau berbagi anekdot seksual.

Daftar ini tidak lengkap. Pelecehan seksual dapat mencakup perilaku lain. Bagian tentang pelecehan seksual ini harus dibaca sehubungan dengan Kebijakan PSHEA PII yang membahas pentingnya pencegahan pelecehan seksual, serta pencegahan eksploitasi dan pelecehan seksual, termasuk yang berkaitan dengan Staf dan Rekanan.

5.5. Pelecehan seksual tidak boleh muncul dalam konteks ketertarikan seksual bersama dan/atau godaan berdasarkan pilihan dan persetujuan asalkan bersifat timbal balik secara bebas dan tidak ada ketidakseimbangan kekuatan atau hak istimewa kekuasaan yang mempengaruhi dan/atau mempengaruhi interaksi. Dalam beberapa kasus, hubungan seksual timbal balik dapat menimbulkan konflik kepentingan, misalnya jika satu pihak mungkin terlibat dalam keputusan tentang kemajuan karir pihak lain. Staf bertanggung jawab untuk mengungkapkan fakta bahwa mereka berada dalam hubungan yang dapat dianggap menimbulkan konflik kepentingan atau pelanggaran kerahasiaan kepada Manajer Lini dan/atau manajer SDM mereka.

5.6. Penindasan adalah perilaku yang ofensif, menindas, dengki, menghina, atau tidak adil atau tidak dapat diterima yang mungkin melibatkan penyalahgunaan kekuasaan yang dapat membuat seseorang merasa rentan, kesal, terhina, direndahkan, terancam, atau terpengaruh secara negatif. Kekuasaan tidak selalu berarti berada dalam posisi otoritas tetapi dapat mencakup kekuatan pribadi dan kekuatan untuk memaksa melalui rasa takut menindas. Penindasan dapat berupa perilaku fisik, verbal atau visual.

5.6.1. Penindasan dapat mencakup, tanpa batasan:

- a) Penindasan;
- b) Pengorbanan;

- c) Pelecehan atau ancaman verbal, termasuk teriakan, jeritan atau bahasa yang menyinggung;
- d) Mengecualikan atau mengisolasi orang dari aktivitas kerja;
- e) Menetapkan tugas atau tenggat waktu yang mustahil, tugas yang tidak berarti yang tidak berkaitan dengan pekerjaan individu, atau memberikan sebagian besar tugas yang tidak menyenangkan kepada seseorang;
- f) Tingkat pengawasan yang sombong dan menindas;
- g) Merongrong tanggung jawab;
- h) Menahan informasi penting untuk menyelesaikan tugas dengan benar;
- i) Membuat ancaman atau komentar tentang keamanan kerja tanpa dasar;
- j) Mengubah pengaturan kerja (yaitu cuti) untuk mempersulit individu tertentu;
- k) Menyebarkan rumor jahat;
- l) Penindasan dunia maya; atau
- m) Ancaman atau pelecehan fisik, psikologis, intelektual atau emosional.

5.6.2. Daftar ini tidak lengkap dan Penindasan dapat mencakup perilaku lainnya.

5.7. Diskriminasi adalah memperlakukan seseorang secara tidak adil, merugikan, atau kurang menyenangkan karena Karakteristik Individu dan, jika berlaku, hal ini tidak dapat dibenarkan. Karakteristik mencakup ras, etnis, gender, kecacatan, orientasi seksual seseorang, dll. Hal ini juga termasuk pembalasan terhadap seseorang yang complain, atau mendukung complain orang lain, serta perilaku yang tidak dapat diterima.

5.7.1. Diskriminasi termasuk, tanpa batasan:

- a) Gagal mempekerjakan pelamar pekerjaan atau menghentikan pekerjaan atau keterlibatan karena alasan yang tidak adil atau, sebagaimana berlaku, dibenarkan;
- b) Perlakuan tidak adil terhadap seseorang untuk suatu posisi dalam organisasi;
- c) Mengikuti kebijakan atau praktik yang secara tidak adil merampas kesempatan kerja, keterlibatan atau kemajuan orang atau berdampak buruk pada mereka;
- d) Membalas seseorang yang telah mengajukan complain, atau mendukung seseorang yang telah mengajukan complain;
- e) Memperlakukan seseorang secara tidak adil dalam situasi yang terkait dengan kompensasi mereka atau persyaratan kerja atau perikatan lainnya; atau
- f) Gagal mengakomodasi penyesuaian yang wajar untuk seseorang, sebagaimana berlaku.

5.7.2. Daftar ini tidak lengkap dan yang dimaksud dengan Diskriminasi dapat mencakup perilaku lainnya.

5.7.3. Kami menyadari bahwa insiden Diskriminasi terkait, misalnya, ras atau gender dapat didorong oleh ketidaksetaraan gender, bias gender, dan/atau hubungan kekuasaan yang tidak setara, yang dapat bermanifestasi sebagai, tanpa batasan, agresi mikro, dan penyalahgunaan kekuasaan atau bentuk lainnya, hak istimewa atau Penindasan, dan kami berkomitmen untuk menanggapi dengan tegas seluruh tuduhan Diskriminasi tersebut.

5.8. Anti-rasisme – Sebagai organisasi yang ada untuk memajukan hak-hak anak dan kesetaraan bagi anak perempuan, dan yang melihat ketidakadilan rasial sebagai komponen keadilan yang kritis dan krusial bagi anak perempuan, kami menentang semua bentuk ketidakadilan, pelecehan, kekerasan, diskriminasi berbasis ras, prasangka, hak istimewa, atau penyalahgunaan kekuasaan termasuk agresi mikro rasial, dan seluruh bentuk perilaku serta perilaku yang tidak dapat diterima dengan cara apa pun yang terkait dengan ras. Segala bentuk pelecehan, Penindasan atau diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, asal etnis, bahasa atau latar belakang budaya tidak akan ditoleransi.

6. Apa yang bukan termasuk Pelecehan, Penindasan, dan Diskriminasi:

- 6.1.** Pelecehan, penindasan, atau diskriminasi, tidak boleh disamakan dengan komentar dan saran yang sah (termasuk umpan balik atau komentar negatif atau konstruktif) dari rekan kerja, manajer, dan penyelia tentang kinerja atau perilaku terkait pekerjaan dari individu atau kelompok. Kritik yang sah, wajar, dan konstruktif terhadap kinerja atau perilaku, instruksi yang wajar yang diberikan kepada Anda selama masa kerja atau keterlibatan Anda, atau arahan untuk mematuhi kebijakan, prosedur, atau pedoman Plan apa pun, termasuk Nilai dan Perilaku kita, tidak akan dianggap sebagai pelecehan, Penindasan atau diskriminasi.
- 6.2.** Proses pemberian umpan balik atau konseling kepada Staf atau Rekanan mengenai performa kerjanya tidak selalu lepas dari stres atau ketegangan. Manajer harus mengelola proses ini dengan kepekaan dan rasa hormat; namun, mereka tidak boleh menghindari tanggung jawab untuk memberikan umpan balik yang lengkap, jujur, dan terbuka.

7. Menyampaikan Kekhawatiran akan Kebijakan Pelecehan, Penindasan, dan Diskriminasi

- 7.1.** Melaporkan kekhawatiran sehubungan dengan pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi sangat penting bagi kemampuan PII untuk menemukan penyelesaian guna memfasilitasi hubungan kerja yang efektif dan saling menghormati. Semua tuduhan yang berkaitan dengan pelecehan, Penindasan, dan diskriminasi ditanggapi dengan sangat serius.
- 7.2.** Staf dan Rekanan disarankan untuk berbicara dengan seseorang yang mereka percaya jika mereka yakin telah mengalami pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi. Hal ini dapat dilakukan secara lisan kepada manajer lini atau anggota tim SDM lokal Anda, kolega lain, atau teman atau anggota keluarga. Proses membicarakan apa yang telah terjadi dengan orang lain – dapat membantu menentukan tindakan apa yang harus diambil.
- 7.3.** Staf dan Rekanan dapat menyampaikan masalah, kekhawatiran, atau keluhan pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi apa pun, atau sebaliknya yang mereka anggap bertentangan dengan kebijakan ini (atau maksud kebijakan ini), berdasarkan Kebijakan Komplain PII jika mereka adalah korban yang diduga atau secara pribadi

telah menjadi korban dan dipengaruhi oleh dugaan kesalahan (yaitu **mengalaminya**).

- 7.4. Berdasarkan Kebijakan Komplain PII, baik proses informal maupun formal dapat direkomendasikan untuk mengatasi masalah yang diangkat berdasarkan Kebijakan Penindasan Pelecehan dan Diskriminasi ini, tergantung pada sifat kekhawatiran dan dengan mempertimbangkan keadaan serta keinginan individu yang terlibat.
- 7.4.1. Intervensi informal yang dapat diusulkan berupa pertemuan informal dengan pihak-pihak terkait atau proses mediasi oleh mediator terakreditasi untuk segera mengatasi masalah yang diangkat. Proses mediasi adalah proses sukarela, dan kedua belah pihak akan diminta untuk menyetujui proses mediasi sebelum dilanjutkan.
- 7.4.2. Prosedur komplain resmi diatur dalam Kebijakan Komplain PII dan dapat mencakup pencarian fakta/penyelidikan secara internal maupun eksternal/keduanya, dan pertemuan formal.
- 7.5. Kami mendorong semua Staf dan Rekanan untuk berdiri dan menantang orang lain ketika mereka **menyaksikan** perilaku yang mungkin mengarah pada pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi, serta mendorong iklim umpan balik dan akuntabilitas.
- 7.6. Staf dan Rekanan dianjurkan untuk menyebutkan perilaku yang tidak dapat diterima ini, baik dengan memberikan umpan balik langsung kepada orang yang menyebabkan masalah, atau dengan menyampaikannya baik secara lisan atau tertulis kepada manajer lini orang tersebut, atau manajer SDM, atau melalui Sistem Pelaporan Insiden secara elektronik. Jika Staf atau Rekanan telah menyaksikan perilaku yang mereka yakini sebagai pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi, dan mereka ingin melaporkannya secara anonim, maka mereka dapat melakukannya melalui Safecall. Jika relevan, maka perlindungan Kebijakan Pelaporan Pelanggaran PII akan berlaku. Staf dan Rekanan dianjurkan untuk menyampaikan masalah ini berdasarkan Kebijakan secara tepat waktu tanpa penundaan yang tidak wajar.
- 7.7. PII memiliki kebijakan nol toleransi terhadap pelecehan (termasuk pelecehan seksual), Penindasan atau diskriminasi. Jika tuduhan yang diajukan berdasarkan Kebijakan ini terbukti, maka penyusun akan dikenakan proses pendisiplinan dan kemungkinan sanksi pendisiplinan. Meskipun Kebijakan ini berlaku untuk Staf dan Rekanan, namun PII memiliki kendali langsung atas Stafnya dan oleh karena itu dapat menerapkan sanksi pendisiplinan terkait perilaku staf yang tidak dapat dilakukan terhadap Rekanan. Jika tuduhan pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi terbukti dan merupakan pelanggaran berat, maka sanksi pendisiplinan untuk Staf adalah pemutusan hubungan kerja.
- 7.8. Sesuai dengan Kebijakan Referensi PII, referensi untuk individu yang diberhentikan atau didisiplinkan karena tindakan yang berkaitan dengan pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi yang merupakan pelanggaran berat, akan mencakup pengungkapan pelanggaran tersebut.

8. Peran dan Tanggung Jawab

8.1. Pelaksanaan Kebijakan ini membutuhkan komitmen kami semua dan kami memiliki tanggung jawab untuk memahami dan menerapkan standar perilaku yang memungkinkan untuk menjalankan Nilai dan Perilaku Plan.

8.2. Semua Staf dan Rekanan akan:

- a) Memperlakukan orang lain secara bermartabat dan penuh rasa hormat;
- b) Berperilaku setiap saat sesuai dengan Nilai dan Perilaku Plan;
- c) Menciptakan dan berkontribusi untuk membangun lingkungan yang bermartabat dan saling menghormati, bebas dari pelecehan, Penindasan, dan diskriminasi serta mempromosikan lingkungan yang aman dan sehat;
- d) Bertanggung jawab atas tindakan mereka, memahami bagaimana tindakan mereka dapat mempengaruhi orang lain dan membuat perubahan seperlunya;
- e) Mewaspadaai pelecehan, Penindasan dan diskriminasi serta bentuk-bentuk yang dapat terjadi dan kerusakan yang dapat ditimbulkannya terhadap individu dan PII sebagai sebuah organisasi;
- f) Renungkan, diskusikan, bagikan, dan upayakan untuk menyelesaikan masalah apa pun yang berkaitan dengan perilaku yang tidak dapat diterima sebagai bagian dari praktik sehari-hari;
- g) Bertindak cepat dan segera untuk melaporkan dugaan tindakan perilaku yang tidak dapat diterima atau kesalahan termasuk pelanggaran kebijakan atau Nilai dan Perilaku Plan; dan
- h) Menentang, menantang, dan mengatasi pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi yang Anda alami atau saksikan.

CEO, Manajemen Eksekutif (termasuk Direktur Regional, Direktur Negara, dan Direktur lainnya) akan:

- a) Memperlakukan orang lain secara bermartabat dan penuh rasa hormat;
- b) Berperilaku setiap saat sesuai dengan Nilai dan Perilaku Plan;
- c) Mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan menerapkan semua kebijakan dan mekanisme yang relevan untuk memastikan Staf dan Rekanan memahami dan meminimalkan risiko segala bentuk pelecehan, Penindasan, dan diskriminasi;
- d) Memastikan bahwa semua Staf dan Rekanan mengetahui standar perilaku dan perilaku yang tinggi yang dituntut dari mereka untuk memastikan perilaku yang dapat diterima dan saling bermartabat serta saling menghormati, yang bebas dari pelecehan, Penindasan, dan diskriminasi;
- e) Mengeskalasi insiden pelanggaran yang terbukti dari Kebijakan ini kepada otoritas eksternal yang relevan sebagaimana mestinya/dianggap perlu;
- f) Memastikan semua Staf dan Rekanan memahami dengan jelas langkah-langkah yang harus diambil untuk mengangkat masalah pelecehan, Penindasan, dan diskriminasi;
- g) Mengambil tindakan untuk menangani laporan pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi guna memastikan keselamatan dan kesejahteraan mereka yang terkena dampaknya; dan
- h) Mendorong semua Staf dan Rekanan untuk menentang pelecehan, Penindasan, atau diskriminasi.

9. Istilah dan Definisi

9.1.1. Rekanan: mengacu pada setiap individu yang hubungannya dengan PII diatur oleh kontrak keterlibatan (seperti, tanpa batasan, kontraktor, konsultan, dan mereka yang bekerja sendiri), sukarelawan (dibayar atau tidak dibayar), sukarelawan komunitas, anggota dewan, pekerja magang, setiap individu yang berafiliasi dengan PII sedemikian rupa sehingga mereka secara obyektif dapat dilihat sebagai perwakilan dari PII dan individu lain yang dibayar atau tidak dibayar yang bekerja dengan PII dan pihak mana pun yang setuju untuk mematuhi Kebijakan ini.

9.1.2. Karakteristik Individu: dapat mencakup, tanpa batasan, usia, gender, identitas gender, orientasi seksual, kebangsaan, asal etnis, warna kulit, ras, budaya, bahasa, agama atau kepercayaan lain, status hubungan, kecacatan, kesehatan fisik atau mental, status keluarga, latar belakang sosial ekonomi atau budaya, kelas, posisi pekerjaan, lokasi geografis dan/atau aspek lain dari latar belakang atau identitas individu.

9.1.3. PII: mengacu pada Plan International, Inc., termasuk kantor pusatnya di Inggris Raya (beroperasi melalui anak perusahaannya, Plan Limited) dan semua kantor negara, kantor regional, kantor penghubung, dan kantor lainnya, beberapa di antaranya beroperasi sebagai cabang dan beberapa sebagai anak perusahaan. Juga disebut dalam dokumen ini sebagai “kami”, “kami” dan “milik kami”.

9.1.4. Staf: mengacu pada setiap individu yang hubungannya dengan PII diatur oleh kontrak kerja.