

**Kebijakan Wilmar Group:**

**tentang Pelecehan Seksual, Kekerasan serta  
Hak Reproduksi**

*(Sexual Harassment, Violence and Abuse, and Reproductive Rights Policy)*

Wilmar International Limited ("Wilmar") berusaha menyediakan lingkungan kerja yang kondusif melalui perlakuan yang sama (kesetaraan) dan saling menghormati. Untuk itu, kebijakan tentang Pelecehan Seksual, Kekerasan dan Hak Reproduksi ini mendorong pelaporan semua insiden pelecehan seksual, kekerasan, atau pelanggaran hak reproduktif yang dialami oleh karyawan atau perorangan dilokasi perusahaan – tanpa memandang jenis kelamin - sebagai akibat dari atau selama bekerja di Wilmar.

Wilmar akan mengambil semua langkah yang strategis untuk mencegah terjadinya insiden tersebut serta menangani setiap laporan pelecehan seksual secara cepat, adil, rahasia, dan bijaksana. Jika semua tuduhan terkait pelecehan seksual, kekerasan; serta pelanggaran hak reproduktif terbukti, maka pelaku akan dikenakan sanksi sesuai dengan kebijakan perusahaan, tanpa memandang status atau jabatannya di Wilmar.

## 1. Definisi

### 1.1. Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual didefinisikan sebagai tindakan yang tidak diinginkan dan adanya muatan seksual dalam hal apapun baik verbal ataupun non-verbal, visual, isyarat, maupun fisik—yang ditujukan kepada seseorang dan bersifat menyerang atau pemaksaan, merendahkan martabat, atau mengancam kesejahteraannya, yang timbul dari atau terjadi dalam konteks hubungan kerja.

Tindakan ini dianggap sebagai pelecehan apabila :

- a) Perilaku tersebut dilakukan kepada seseorang baik secara tersirat maupun terang-terangan sebagai persyaratan agar beliau dapat terus bekerja, mendapatkan pengembangan karir atau promosi.
- b) Kepatuhan atau penolakan terhadap perilaku tersebut digunakan sebagai dasar apakah karyawan tersebut dapat terus bekerja atau mendapatkan promosi sehingga mempengaruhi penilaian karyawan tersebut; atau
- c) Perilaku tersebut bertujuan atau memberikan pengaruh secara tidak wajar dapat mengganggu pekerjaan atau kinerja seseorang atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau tidak nyaman.

### 1.2. Tindakan Kekerasan

Tindakan di mana seseorang dianiaya, diancam, diintimidasi, atau diserang dalam pekerjaan.

Kekerasan di tempat kerja meliputi :

- a) Serangan fisik: menyebabkan kontak fisik baik sengaja atau tidak, merasa terintimidasi, tersakiti, luka cedera atau penderitaan fisik atau cedera tubuh lainnya.

- b) Perilaku mengancam: sengaja membuat orang lain takut akan luka secara fisik atau dapat merusak reputasi.
- c) Ancaman/penghinaan secara lisan atau tertulis: setiap perilaku dengan maksud menyakiti atau suatu bentuk penghinaan atau kekerasan secara psikologis atau emosional dengan menggunakan kata-kata yang mengancam.
- d) Kekerasan emosional/psikologis: setiap perilaku yang disengaja untuk membuat seseorang merasa direndahkan, diremehkan atau dipermalukan secara pribadi atau di depan umum, pemerasan secara tidak langsung, menyembunyikan informasi, mengisolasi seseorang, mengendalikan dan membatasi akses ke sumber daya dan kebutuhan dasar lainnya.

### 1.3. Hak Reproduksi

Hak reproduktif adalah hak dan kebebasan hukum yang berkaitan dengan reproduksi dan kesehatan reproduksi sebagai pasangan dan individu

- a) Untuk memutuskan secara bebas dan bertanggung jawab jumlah, jarak, dan waktu kelahiran anak-anak mereka.
- b) Untuk bebas membuat keputusan terkait reproduksi tanpa diskriminasi, paksaan, dan kekerasan.

## 2. Penerapan/ Implementasi Kebijakan

- 2.1. Kebijakan ini dirancang untuk melindungi semua karyawan perusahaan, dan berlaku untuk hubungan rekan kerja serta atasan-bawahan dan dalam hubungan dengan pihak ketiga atau mitra bisnis. Kebijakan ini juga berlaku untuk semua orang tanpa perbedaan jenis kelamin
- 2.2. Kebijakan ini juga berlaku bagi anggota keluarga dari karyawan atau seseorang yang bertempat tinggal di lingkungan perusahaan seperti kontraktor yang dikelola langsung oleh Perusahaan. Semua pihak diharapkan untuk mematuhi Kebijakan ini.

## 3. Ketentuan

- 3.1. Setiap individu yang mengalami tindakan pelecehan seksual, kekerasan, atau pelanggaran hak reproduktif dapat mengajukan keluhan dengan melapor ke Departemen Audit Internal, Departemen HR, atau Pimpinan Departemen terkait. Prosedur rinci tentang Pelaporan Kekerasan dan Pelanggaran dapat ditemukan dalam Kebijakan [Whistleblowing Policy](#).

- 3.2. Segala bentuk tindakan pelecehan, kekerasan atau penganiayaan, atau pelanggaran hak reproduktif kepada pelapor atau segala jenis tindakan pembalasan yang ditujukan kepada pelapor atau orang-orang yang ikut berpartisipasi dalam proses investigasi pengaduan ini tidak akan ditolerir. Tindakan disipliner dan/atau remediasi akan diambil untuk orang-orang yang terbukti terlibat dalam pelanggaran tersebut.
- 3.3. Karyawan bertanggung jawab dan berkewajiban untuk bekerja sama sepenuhnya selama proses investigasi atau penyelidikan.
- 3.4. Kebijakan ini berlaku untuk semua orang dilingkungan perusahaan dan semua karyawan wajib bertanggung jawab untuk mematuhi Kebijakan ini, dan mencegah penyalahgunaannya

#### 4. Prinsip Penegakan Hukum

Penegakan dan implementasi kebijakan ini akan memperhatikan prinsip-prinsip berikut :

- Investigasi akan dilakukan secara cepat dan menyeluruh setelah menerima laporan pengaduan.
- Jika laporan pelecehan seksual, kekerasan atau penyalahgunaan; atau pelanggaran hak reproduktif terbukti, Perusahaan akan bertindak secara adil dan bijaksana dalam memberikan prosedur disipliner yang dapat berujung pada pemberian sanksi yang sesuai, hingga pemutusan hubungan kerja. Dalam kasus yang melibatkan tindak pidana, Perusahaan dapat melaporkan masalah tersebut ke pihak berwenang atau mengambil langkah hukum yang sesuai.
- Senioritas dan/atau status jabatan di perusahaan tidak akan berpengaruh atau tidak akan mempengaruhi keputusan mengenai sanksi yang akan diambil sesuai situasi tersebut;
- Baik pelapor maupun tersangka pelaku pelecehan dapat diinformasikan terkait hasil temuan dan disampaikan kesimpulan untuk penegakan disipliner dengan cara yang tepat
- Perusahaan harus menyimpan setiap laporan pengaduan dan bagaimana proses investigasi dilaksanakan sampai selesai secara tertulis. Setiap laporan tersebut disimpan secara rahasia .