

KEBIJAKAN SCI: ANTIPELECEHAN, INTIMIDASI, DAN PERUNDUNGAN

Area Fungsional	Manusia dan Organisasi
Pemilik (Nama & Jabatan)	Kevin Moyes, <i>Head of Global Awards, HR Operations</i>
Disetujui Oleh	Chet Kuchinad, <i>Chief People Officer</i>
Tanggal Penyetujuan	01/05/2019
Versi	V3
Tanggal Tinjau Ulang	01/05/2021
Bahasa (Termasuk Tautan)	Inggris, Prancis, Spanyol, Arab, dan lain-lain guna memastikan dipahaminya dokumen ini seutuhnya.
Berlaku bagi	Semua karyawan, wali, magang, relawan, konsultan, dan kontraktor SCI, dan staf dari <i>member Save the Children</i> yang diperbantukan di SCI.

BAGIAN I: TUJUAN

Di Save the Children, segala bentuk Pelecehan, Pelecehan Seksual, Perundungan, dan Intimidasi, merupakan pelanggaran disiplin, dan, tergantung tingkat keseriusan insiden, dapat menyebabkan pemecatan segera. Perilaku tertentu juga dapat merupakan diskriminasi tidak sah atau pelanggaran hukum pidana atau perdata berdasarkan hukum yang berlaku.

Tujuan dari kebijakan ini adalah memperkuat pesan dan harapan penting guna memastikan adanya lingkungan kerja yang aman dan terpercaya bagi semua orang SC, dengan secara lugas menyebutkan bahwa segala bentuk pelecehan, intimidasi, perundungan, kekerasan fisik dan seksual, dan eksploitasi tidak akan ditoleransi dalam organisasi kita, dan dengan mendefinisikan istilah-istilah tersebut.

Kebijakan ini melengkapi perilaku-perilaku yang diharapkan ada pada orang-orang SC yang dijelaskan dalam Kode Perilaku SCI.

Kebijakan ini berlaku bagi semua yang bekerja untuk atau mewakili SCI dalam kapasitas apapun, termasuk wali, karyawan, karyawan perbantuan (*seconded*), konsultan, relawan, magang, dan kontraktor.

SCI mengharapkan semua staf dan perwakilan kita untuk berusaha keras mempertahankan standar integritas dan akuntabilitas tertinggi dan berperilaku sesuai dengan Kode Perilaku SCI dan kebijakan ini.

Para *leader* dan manajer berperan khusus yang sangat penting terkait kebijakan ini: menjadi teladan praktik baik, mengarahkan budaya bermartabat dan menghormati, dan memastikan agar semua pelanggaran atau potensi pelanggaran kebijakan ini ditangani dengan cepat, efektif, dan sejalan dengan prosedur SCI terkait.

Kebijakan ini melengkapi perilaku-perilaku yang diharapkan ada pada orang-orang SC dan yang dijelaskan dalam Kode Perilaku SCI. Keluhan-keluhan atas perilaku yang berlawanan dengan ketentuan-ketentuan di kebijakan ini akan ditanggapi menurut kebijakan ini.

BAGIAN 2: PERNYATAAN KEBIJAKAN

<p>I</p>	<p>Membangun lingkungan kerja yang aman, terpercaya, dan transparan:</p> <p>SCI berkomitmen untuk memastikan lingkungan kerja yang aman, terpercaya, dan transparan bagi semua yang bekerja untuk kita dan semua yang bersinggungan dengan staf dan perwakilan kita, termasuk anak-anak dan anggota masyarakat dan tempat kita bekerja.</p> <p>Komitmen yang serupa untuk menciptakan lingkungan yang bebas dari diskriminasi, sikap kurang menghormati, dan segala bentuk perilaku yang tidak patut adalah sesuatu yang kami harapkan dari setiap orang yang bekerja untuk SCI dalam posisi apapun. Kita secara pribadi bertanggung jawab atas perilaku kita kapanpun juga, bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kita mematuhi standar perilaku yang disebutkan dalam kebijakan ini maupun dalam Kode Perilaku dan kebijakan / prosedur terkait, serta bertanggung jawab untuk melaporkan segala masalah mengenai perilaku yang mungkin melanggar kebijakan ini.</p> <p>SCI berpendekatan toleransi nol kepada segala bentuk Pelecehan, Pelecehan Seksual, Intimidasi, dan Perundungan (sebagaimana didefinisikan di dalam kebijakan ini) di tempat kerja, termasuk eksploitasi dan kekerasan seksual serta perilaku diskriminatif atau kurang menghormati kepada yang lain. Semua kekhawatiran / masalah yang dilaporkan kepada kita akan ditangani dengan cepat dan efektif, dengan mengindahkan kerahasiaan dan keterlindungan orang yang mengemukakan kekhawatiran itu. Pelanggaran kebijakan akan diselidiki menurut prosedur yang sesuai; dan tindakan pendisiplinan – hingga dan termasuk pemecatan – akan diterapkan menurut kasusnya.</p> <p>Kebijakan ini menjadi unsur inti dari kerangka keselamatan SCI yang lebih luas yang ditujukan untuk mengembangkan lebih lanjut budaya yang aman bagi semua orang dan semua diperlakukan dengan martabat dan hormat. Sebagai bagian dari kerangka yang lebih luas ini, kita akan mengembangkan lebih lanjut tindakan kita dalam menyadarkan orang akan kebijakan ini dan kebijakan / prosedur terkait melalui <i>induction</i>, pelatihan terkait, dan manajemen kinerja. Kita juga akan mendukung orang yang telah atau mungkin telah terkena Pelecehan, Pelecehan Seksual, Intimidasi, Perundungan atau perlakuan lainnya yang melanggar kebijakan ini, dan akan memantau dipatuhinya kebijakan ini.</p>
<p>2</p>	<p>Toleransi NOL:</p> <p>SCI takkan menoleransi Pelecehan, Intimidasi, atau Perundungan di tempat kerja. Semua orang yang kebijakan ini berlaku terhadapnya dilarang melakukan perbuatan tersebut, baik di kantor SCI, di lingkungan tempat kita bekerja, maupun di manapun, juga baik di jam kerja maupun di luar jam kerja.</p>
<p>3</p>	<p>Menunjukkan perilaku dan tingkah laku yang baik:</p> <p>Perilaku standar yang diharapkan dari mereka, yang kebijakan ini berlaku terhadapnya, dijelaskan dalam definisi-definisi di atas juga di ketentuan-ketentuan terkait di Kode Perilaku SCI.</p> <p>Contoh-contoh khas perilaku standar dalam Kode Perilaku SCI yang dapat diterapkan antara lain sbb:</p> <p><i>Mengenai Pelecehan Seksual:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ambil bagian dalam tindak kekerasan apapun bentuknya, termasuk kekerasan seksual. • Tidak melakukan hubungan seksual dengan siapapun yang berumur di bawah 18 tahun. • Tidak memberikan uang, pekerjaan, barang, atau jasa dengan mendapat imbalan seksual. <p><i>Mengenai Pelecehan, Intimidasi, dan Perundungan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Menghormati hak asasi semua manusia tanpa memandang jenis kelamin, orientasi

	<p>seksual, disabilitas, suku bangsa, agama, kasta, bahasa, status HIV, dan aspek-aspek identitas lainnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berlaku adil, jujur, dan bijaksana dan memperlakukan orang dengan martabat dan hormat. • Tidak ambil bagian dalam segala bentuk diskriminasi, pelecehan, atau kekerasan (fisik maupun kata-kata), intimidasi, atau eksploitasi, maupun melanggar hak orang lain dengan cara lain. • Berusaha keras mempertahankan standar tinggi dalam kerja kita, bertanggung jawab atas tindakan kita dan tidak menyalahgunakan jabatan sebagai perwakilan Save the Children. • Tidak bersikap dengan cara yang dapat merusak nama baik Save the Children.
<p>4</p>	<p>Pelaporan dan Respons:</p> <p>Siapapun yang kebijakan ini berlaku terhadapnya, yang telah terkena atau menyaksikan adanya Pelecehan, Pelecehan Seksual, Intimidasi, dan/atau Perundungan, berhak mengajukan keluhan dan meminta keluhan mereka diperlakukan dengan serius, cepat, peka, dan rahasia. Dalam semua keadaan, orang yang kebijakan ini berlaku terhadapnya akan dilindungi sejauh mungkin yang masuk akal terhadap perlakuan yang tidak adil, balas dendam, atau tuduhan palsu yang bisa timbul akibat melaporkan perilaku seperti itu.</p> <p>Siapapun, yang kebijakan ini berlaku terhadapnya, akan diberi beberapa cara untuk melaporkan Pelecehan, Pelecehan Seksual, Intimidasi, dan/atau Perundungan, dengan cara yang menurut orang itu paling cocok dengan keadaannya. Cara-cara untuk mengajukan keluhan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • via surat elektronik ke SCIwhistleblowing@savethechildren.org , atau • kepada manajer tersenior di lokasi yang bersangkutan (misal: <i>Country Director</i>) atau perwakilan <i>HR</i> tersenior di lokasi yang bersangkutan (misal: <i>HR Director Kantor Nasional</i>), atau • kepada <i>Chief People Officer</i> di kantor pusat di London. <p>Jika seseorang, yang kebijakan ini berlaku terhadapnya, mengajukan keluhan secara lisan, ia harus menindaklanjutinya dengan menyerahkan keluhan tertulis.</p> <p>Bila cukup beralasan untuk diadakan penyelidikan, SCI akan melaksanakan penyelidikan sesegera mungkin, dan dengan mematuhi standar-standar yang tercantum dalam prosedur pelaporan setempat yang bersangkutan.</p> <p>Segala percobaan intimidasi, perlakuan yang tidak adil, atau balas dendam terhadap pelapor, saksi, atau pihak lain yang terlibat dalam penyelidikan akan masuk ke dalam tindakan pendisiplinan yang terpisah.</p> <p>Manajer dan supervisor harus dengan cepat, efisien, dan adil menangani segala tuduhan Pelecehan, Pelecehan Seksual, Intimidasi, dan/atau Perundungan yang telah dilaporkan kepada mereka, baik sudah maupun belum ada keluhan tertulis / formal. Mereka harus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • menanggapi serius semua keluhan atau kekhawatiran, tak peduli seberapa kecil tampaknya atau siapapun yang terlibat; • memastikan agar kelakuan itu segera dilaporkan sehingga dapat segera diselidiki; dan • mengambil tindakan yang sesuai untuk mencegah balas dendam maupun terulangnya kelakuan terlarang setelah dibuatnya keluhan, ataupun selama atau setelah penyelidikan. <p>Manajer dan leader yang: (i) diketahui mengizinkan atau membiarkan Pelecehan, Pelecehan Seksual, Intimidasi, dan/atau Perundungan ataupun percobaan intimidasi, perlakuan tidak adil, atau balas dendam kepada pelapor, saksi, atau pihak lain yang terlibat dalam penyelidikan; atau (ii) tidak segera melaporkan</p>

	<p>perbuatan jahat seperti itu, akan dianggap telah melanggar kebijakan ini.</p> <p>Perorangan, yang kebijakan ini berlaku terhadapnya, yang melanggar kebijakan ini, akan dikenakan tindakan pendisiplinan yang sesuai, hingga dan termasuk pemecatan; segala potensi tindak kriminal dapat dilaporkan ke pihak berwenang terkait.</p>
--	--

BAGIAN 3: DEFINISI

Kata/Istilah	Definisi
Pelecehan	<p>Pelecehan terdiri atas tindakan yang tidak diinginkan, bisa secara perkataan, fisik, maupun visual, yang menyangkut jenis kelamin, gender, status perkawinan, orientasi seksual, ras (termasuk warna kulit, kebangsaan, atau suku maupun daerah asal), agama atau kepercayaan, umur, atau disabilitas, yang bertujuan atau berdampak pada terlanggarnya martabat seseorang atau terjadinya lingkungan yang menekan/mengintimidasi, memusuhi, merendahkan, mempermalukan, ataupun menyerang. Tindakan seperti itu dapat berupa kejadian tunggal atau beberapa kejadian.</p>
Pelecehan Seksual	<p>Pelecehan Seksual terdiri atas tindakan yang tidak diinginkan yang bersifat seksual, bertujuan atau berdampak pada terlanggarnya martabat seseorang atau terjadinya lingkungan yang menekan / mengintimidasi, memusuhi, merendahkan, mempermalukan, ataupun menghina. Tindakan seperti itu dapat berupa kejadian tunggal atau beberapa kejadian.</p> <p>Pelecehan Seksual dapat berupa tindakan fisik, kata-kata, ataupun bukan kata-kata (non-verbal) yang tidak diinginkan, dan ditujukan kepada seseorang atau sekelompok orang, yang meliputi antara lain sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) tindakan fisik yang tak diinginkan, mulai dari sentuhan hingga serangan seksual dan perkosaan; (b) pelecehan seksual secara kata-kata, meliputi antara lain sindiran dan usulan seksual yang tak diterima, bujukan seksual, komentar bernada seksual, lelucon atau hinaan seks, komentar mengenai tubuh seseorang, atau menanyakan kehidupan seks atau orientasi seks seseorang; (c) pelecehan seksual bukan kata-kata antara lain gerak tubuh dan siulan yang tak diterima, keterbukaan yang tidak senonoh atau memperlihatkan gambar atau benda yang terbuka secara seksual yang tak diterima; (d) pesan bersifat seksual yang tak diinginkan yang dikirim lewat <i>email</i>, <i>SMS</i>, <i>Skype</i>, pesan suara, atau sarana elektronik lainnya, baik memakai perangkat teknologi informasi atau telepon seluler / gawai milik SCI maupun pribadi; atau (e) pelecehan yang bersifat seksual yang terkait dengan peluang kerja / rekrutmen, promosi jabatan, peluang pelatihan atau pengembangan, ataupun menawarkan kenaikan gaji atau tunjangan karyawan / pekerja lain dengan mendapat imbalan seksual.
Intimidasi	<p>Intimidasi adalah penggunaan status atau wewenang secara tidak layak</p>

	untuk menyuruh atau memaksa seseorang melakukan tindakan atau tugas yang seseorang ini tahu itu tidak patut dan/atau tidak terhormat, ilegal, atau bertentangan langsung dengan kebijakan atau prosedur SCI.
Perundungan	Perundungan adalah kelakuan yang menyerang, kasar, mengintimidasi, jahat, atau menghina secara berulang yang (i) membuat penerimanya merasa terganggu, terancam, malu atau rentan, atau rasa percaya dirinya dirusak atau menyebabkannya menderita stres atau merasa gusar; (ii) pengamat yang rasional akan mengenali kelakuan itu sama dengan kelakuan perundungan.
Eksplotasi Seksual	Penyalahgunaan posisi rawan, perbedaan kekuatan, kepercayaan, atau ketergantungan, untuk tujuan seksual atau diseksualkan, baik yang sudah nyata terjadi ataupun percobaan. Termasuk penawaran atau janji untuk memberi keuntungan keuangan, sosial, atau politik sebagai insentif atau semacam pemaksaan.
Kekerasan Seksual	Gangguan fisik (yang nyata terjadi atau ancaman) yang bersifat seksual atau diseksualkan, termasuk sentuhan yang tidak senonoh, dengan kekuatan atau dalam kondisi timpang atau terpaksa, serangan seksual, dan perkosaan. Juga bisa termasuk gangguan nonfisik, baik yang nyata terjadi maupun ancaman (keterpaparan yang tak diinginkan dan/atau tak diminta pada pornografi, tulisan, gambar, dsb, membagikan gambar, tulisan, dsb, meminta foto seksi, dll.)
Perilaku diskriminatif dan tak menghargai	Bentuk-bentuk lain dari pelecehan [yang] dapat terkait dengan jenis kelamin, status perkawinan, ras (a.l. warna kulit, kebangsaan atau suku atau daerah asal), agama atau kepercayaan, usia, atau disabilitas, dan dapat berupa perundungan ataupun intimidasi atau kedua-duanya.

BAGIAN 4: DOKUMEN-DOKUMEN TERKAIT

1	SCI Code of Conduct
2	SCI Anti-Harassment, Intimidation, and Bullying Procedure
3	SCI Whistleblowing Policy
4	SCI Whistleblowing Procedure
5	UN Secretary General's Bulletin: Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse (ST/SGB/2003/13 http://www.unhcr.org/protection/operations/405ac6614/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation.html