



PT. KAHATEX

KEBIJAKAN

ANTI PELECEHAN DAN PERLAKUAN KASAR

ANTI-ABUSE AND HARASSMENT

No. Dokumen	KBJ-KHT-017/REV_04/HAL_1/2	Tanggal Revisi	17 Februari 2020
		Tanggal Update	02 Januari 2023

1. TUJUAN KEBIJAKAN :

Menetapkan komitmen yang tegas untuk melarang tindakan pelecehan dan kekerasan terhadap pekerja.

Purpose of Policy

Establish a firm commitment to prohibit abuse and harassment to worker.

2. DASAR HUKUM :

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

COC PT. KAHATEX

COC Buyer

Legal Basis

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 about Employment

PT. KAHATEX's Code of Conduct

Customer's Code of Conduct

3. RUANG LINGKUP :

Kebijakan ini berlaku di PT. KAHATEX.

Scope

This policy apply in PT. KAHATEX

4. DEFINISI :

Definition

Pelecehan dan kekerasan termasuk, tetapi tidak terbatas pada :

Include the abuse and harassment, but no limited to :

4.1 Pelecehan dan kekerasan Secara Verbal :

Contohnya : julukan, komentar yang menghina atau mencerca berdasarkan suku, agama, dan kepercayaan, warna kulit, kebangsaan, keturunan, cacat jasmani, ketidakmampuan, kondisi kesehatan, status perkawinan status keluarga, seks, orientasi seks atau umur.

Hal ini dapat pula termasuk komentar seks yang tidak pantas terhadap penampilan, termasuk cara berpakaian atau ciri-ciri fisik, atau berorientasi suku.

Abuse and harassment Verbally

Example : nickname, insulting and reviling comments based on tribe, religion, and trust, skin color, nationality, offspring, physically disabled, inability, health condition, marital status, family status, gender or age.

This can also be included a sex's opinion which is inappropriate for appearance, include fashion taste, or physical characteristics or tribe orientation.

4.2 Pelecehan dan kekerasan Secara Fisik :

Contohnya : penyerangan, gerakan mendatangi atau menghadang, dengan gangguan, dengan pekerjaan normal atau gerakan langsung kepada perorangan yang berbasis pada suku, agama, warna kulit, kebangsaan, keturunan, cacat jasmani, ketidakmampuan, kondisi kesehatan, status perkawinan, status keluarga, umur, seks, atau orientasi seks.

Hal ini dapat berbentuk cubitan, teriakan, menangkap, menepuk, mengajak berbuat cabul, lirikan, atau membuat perlakuan kerja yang tegas – tegas atau mengarah atau janji sebagai imbalan atas kepatuhan terhadap pelecehan fisik.

Abuse and harassment Physically

Example : attack, movement approach or obstruct, with interference, with normally job, or direct movement to an individual based on tribe, religion, skin color, offspring, physically disabled, inability, health condition, marital status, family status, age, gender, or sex's orientation.

This can be form a pinch, yell, capture, pat, invite to do a filth, glance, make a job treatment firmly or promise as a rewards for adherence to physical abuse.

4.3 Bentuk Visual dari Pelecehan

Contohnya : poster penghinaan, pengumuman, bulletin, gambar kartun, atau gambar gambar yang berbasis pada suku, agama dan kepercayaan, warna kulit, kebangsaan, keturunan, cacat jasmani, ketidakmampuan, kondisi kesehatan, status perkawinan, status keluarga, seks, orientasi seks, atau umur.

Visual form to abuse

Example : poster of humiliation, announcement, bulletin, cartoon picture, or another picture based on tribe, religion an trust, skin color, nationality, offspring, disabled physically, inability, health condition, marital status, family status, gender or sex's orientation or age.

4.4 Perlakuan Seksual

Rayuan / cumbuan seksual yang tidak diharapkan, permintaan untuk perlakuan seksual, dan omongan atau tingkah laku fisik dari perwujudan seksual yang dikondisikan sedemikian rupa terhadap pendapatan pekerja, dikaitkan secara tidak masuk akal dengan penilaian prestasi kerja perorangan, atau membuat lingkungan kerja yang tidak enak.



PT. KAHATEX

KEBIJAKAN

ANTI PELECEHAN DAN PERLAKUAN KASAR

ANTI-ABUSE AND HARASSMENT

No. Dokumen	KBJ-KHT-017/REV_04/HAL_2/2	Tanggal Revisi	17 Februari 2020
		Tanggal Update	02 Januari 2023

Sexual Treatment

Flattery / unexpected sexual favors, ask for sexual treatment, and speech or physical behavior of sexual manifestations which is conditioned for physical shape that conditioned in such a way of worker's income, linked with no sense with performance assessment individually or make an uncomfortable working area.

5. PT. KAHATEX BERKOMITMEN :

PT. KAHATEX committed :

- 5.1 Melarang semua tindakan pelecehan dan perlakuan kasar di area kerja.
Prohibit to all abuse and harassment in working area.
- 5.2 Mengambil tindakan disiplin sesuai peraturan yang berlaku jika terjadi tindakan pelecehan dan perlakuan kasar yang tidak sesuai. Sesuai PKB PT Kahatex, sanksi terhadap pelanggaran ini adalah PHK
Take a discipline treatment according to applicable regulations if found abuse and harassment issue
- 5.3 Menanggapi semua keluhan karyawan secara terbuka tanpa adanya diskriminasi.
Respond to all complaint from employee with open manner without any discrimination
- 5.4 Merahasiakan setiap kasus pribadi harus ditangani berdasarkan fakta, dan secara sensitif. Perhatian khusus dibutuhkan untuk menjaga kerahasiaan korban tapi juga pelakunya.
Keep secret for every personal case should handle based on a fact, and sensitively. Special attention that needed for keep victim secret and the culprit.
- 5.5 Membuka akses pelaporan kasus pelecehan dan perlakuan kasar untuk semua pihak (saksi / korban / karyawan lain) secara langsung tanpa membedakan ras, golongan atau jabatan
Open access to reporting cases of abuse and harassment for all parties (witnesses / victims / other employees) directly without distinguishing race, class or position
- 5.6 Semua karyawan bertanggungjawab untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual
Preventing & addressing sexual harassment is the responsibility of all employees
- 5.7 Melindungi pekerja dari berbagai konsekuensi negatif terhadap pelanggaran diskriminasi, atau perlakuan tidak adil tetapi tidak terbatas pada kehilangan pekerjaan, kehilangan kesempatan untuk promosi, kehilangan upah atau tunjangan, diskriminasi di dalam penilaian pekerjaan, atau kehilangan hak untuk berpartisipasi di dalam wawancara dengan auditor atau tindakan pekerjaan lainnya yang mencar kesalahan untuk menghukum pekerja.
Protect a employee from any negative consequences to violation of discrimination, on fair treatment but not limited on losing a job, losing chance for promotion, losing a salary or allowance, discrimination in performance apraisals, or losing a opportunity to participate in interview with auditor or another working action that seek a fault to punish the worker.
- 5.8 Pelaku pelecehan dan kekerasan dapat dituntut pidana sesuai peraturan perundangan yang berlaku.
Perpetrators of harassment and violence can be prosecuted in accordance with applicable laws and regulations.
- 5.9 Berperilaku yang tepat antara management, pekerja dan atasan seperti saling menghargai dan menghormati, membimbing karyawan dengan baik, mau mendengarkan keluh kesah karyawan, memecahkan masalah dengan baik dengan mengesampingkan emosi.
Appropriate behavior between management, employees and superiors such as mutual respect and respect, guide employees well, listen to employee complaints, solve problems well with emotions aside.
- 5.10 Berperilaku yang tepat sebagai penjaga keamanan seperti, mentaati peraturan dan menghormati norma-norma yang berlaku di perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, melindungi aset dan orang yang ada di lingkungan perusahaan, bertindak tegas, jujur, berani, adil, dan bijaksana dalam mengambil keputusan
Behave appropriately as a security guard such as obeying regulations and respecting the norms that apply in the company, maintaining the good name of the company, protecting assets and people in the company environment, acting decisively, honestly, courageously, fairly, and wisely in making decisions

Cimahi, 02 Januari 2023

Mr. Victor W Trisna
Direktur