



Kebijakan Anti-Perundungan dan Pelecehan

Kebijakan	Tanggal Disetujui Dewan Pengawas	Tanggal Peninjauan Kebijakan
Kebijakan Anti-Perundungan dan Pelecehan	Juni 2022	June 2023
Nama Direktur dan Pimpinan SDM	Rupa Korde	
Detail Kontak Direktur dan Pimpinan SDM	rupakorde at wageindicator dot org	

1. Pendahuluan

Berdiri tahun 2003, WageIndicator Foundation merupakan organisasi nirlaba independen dengan misi mempromosikan transparansi di pasar tenaga kerja dengan berbagi dan membandingkan data pendapatan melalui jaringan situs web nasional yang dimilikinya.

WageIndicator beroperasi di lebih dari 200 negara di seluruh dunia. Berkantor pusat di Amsterdam, Yayasan ini memiliki kantor regional di Islamabad dan Bratislava.

2. Pernyataan kebijakan

Perundungan dan pelecehan di tempat kerja memiliki efek merugikan bagi WageIndicator dan karyawannya. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman, mengakibatkan perginya pekerja terlatih dan berbakat, menyebabkan kerusakan tim dan hubungan antar individu, meningkatkan ketidakhadiran di tempat kerja dan mengurangi efisiensi dan produktivitas. Karyawan yang dirundung dan dilecehkan bisa menjadi tertekan, cemas, menarik diri dan kehilangan harga diri dan kepercayaan diri. Perundungan dan pelecehan di tempat kerja juga, dalam beberapa konteks, melawan hukum. Untuk itu, perundungan dan pelecehan tidak akan ditoleransi oleh WageIndicator dalam semua operasi perusahaan di seluruh dunia.

WageIndicator berkomitmen untuk menciptakan suasana tempat kerja yang menumbuhkan rasa saling menghormati, integritas, dan perilaku yang profesional. Sesuai dengan komitmen ini, WageIndicator telah membuat kerangka kebijakan ini bersama dengan kerangka pelaporan.

3. Ruang Lingkup

WageIndicator menyadari bahwa perundungan di tempat kerja mungkin melibatkan komentar dan perilaku yang menyinggung beberapa orang, dan yang lain. WageIndicator menerima bahwa individu mungkin bereaksi secara berbeda terhadap komentar dan perilaku tertentu. Karena itu, standar minimum perilaku diperlukan dari pekerja. Standar ini bertujuan untuk menghormati semua pekerja.

WageIndicator menyadari bahwa perundungan di tempat kerja dapat terjadi melalui sejumlah metode komunikasi berbeda termasuk tatap muka, email, pesan teks, dan platform media sosial. Dengan demikian, kebijakan ini berlaku untuk semua metode komunikasi yang melalui metode tersebut, perundungan di tempat kerja dapat terjadi. Kebijakan ini berlaku untuk perilaku yang terjadi:

- ISehubungan dengan pekerjaan, meskipun terjadi di luar jam kerja normal; Selama aktivitas pekerjaan, misalnya saat berhadapan dengan klien;
- acara dan fungsi terkait pekerjaan, misalnya, pada perayaan hari raya; dan di platform media sosial tempat para pekerja berinteraksi.

Kebijakan ini berlaku untuk semua anggota dewan pengawas, direktur, staf internasional, karyawan WageIndicator (penuh waktu atau paruh waktu) yang bekerja di seluruh dunia, pekerja magang, konsultan, dan individu yang dikontrak untuk proyek tertentu.

4. Apa itu perundungan?

Perundungan adalah perilaku ofensif, mengintimidasi, jahat atau menghina, penyalahgunaan atau penyalahgunaan kekuasaan, baik disengaja maupun tidak disengaja, melalui cara-cara yang melemahkan, mempermalukan, merendahkan atau melukai yang dirundung. Perundungan dapat melibatkan penggunaan kekuatan pribadi atau kekuatan untuk memaksa melalui ketakutan atau intimidasi, tidak harus dari seseorang yang memiliki posisi otoritas.

Perundungan dapat berupa fisik, verbal, atau non-verbal. Dapat berbentuk perilaku yang bukan tatap muka, termasuk melalui pesan teks, email dan media sosial.

5. Contoh perundungan antara lain:

- bahasa atau komentar yang kasar, menghina atau menyinggung
- ancaman fisik atau psikologis;
- perilaku disertai kekerasan, agresif, atau mengintimidasi;
- komentar yang meremehkan atau menghina;
- tingkat pengawasan yang berlebihan dan mengintimidasi;
- komentar disertai penghinaan yang tidak pantas tentang seseorang atau kinerja orang tersebut; berteriak pada rekan;
- secara terus-menerus memilih orang di depan orang lain atau secara pribadi;
- memblokir peluang promosi dan pelatihan;
- secara teratur dan disengaja mengabaikan atau mengeluarkan staf dari aktivitas kerja atau dari acara sosial terkait pekerjaan;
- secara sengaja membuat seseorang gagal dengan membebani dengan pekerjaan atau menetapkan tenggat waktu yang tidak mungkin;
- secara teratur menjadikan orang yang sama sebagai bahan lelucon.

Kritik yang sah dan masuk akal terhadap kinerja atau perilaku pekerja, atau instruksi manajemen yang wajar tidak dianggap sebagai perundungan.

6. Apa itu pelecehan?

Pelecehan adalah setiap perilaku yang tidak diinginkan (baik seksual maupun yang lainnya) yang memiliki tujuan atau dampak melanggar martabat seseorang atau menciptakan lingkungan yang mengintimidasi, penuh permusuhan, merendahkan, mempermalukan atau menyinggung. Satu kejadian bisa menjadi pelecehan. Seseorang dapat dilecehkan bahkan jika mereka bukan "target" yang disengaja. Pelecehan juga termasuk memperlakukan seseorang dengan kurang baik karena tidak pernah tunduk atau menolak untuk tunduk pada perilaku tersebut di masa lalu.

Pelecehan seksual di tempat kerja berbeda dengan pelecehan seksual pada umumnya karena berhubungan langsung dengan cara seseorang mencari nafkah. Pelecehan seksual sering digunakan sebagai bentuk permainan kekuasaan, dan dapat terjadi di banyak tahapan siklus pekerjaan, mulai dari perekrutan hingga promosi.

Dapat mencakup ajakan atau proposisi seksual secara langsung, termasuk staf berpangkat lebih tinggi yang meminta bantuan secara seksual dari bawahan. Juga dapat mencakup intimidasi atau pengucilan karyawan dengan tujuan membahayakan status pekerjaan mereka. Dan hal tersebut bisa berarti menciptakan tempat kerja tidak bersahabat bagi para pekerja dengan menggunakan lelucon seksis, komentar, atau menempelkan foto-foto seksual vulgar atau pornografi.

Entah pelanggaran dilakukan oleh manajer, rekan kerja, atau bahkan oleh non-karyawan seperti klien, kontraktor, atau vendor, jika perilaku tersebut menciptakan lingkungan kerja tidak bersahabat atau mengganggu kesuksesan karyawan, maka hal tersebut dianggap pelecehan seksual yang melanggar hukum.

Di banyak negara, dianggap melanggar hukum jika melecehkan seseorang karena usia, keterbatasan, perubahan jenis kelamin, status perkawinan atau pasangan sipil, kehamilan atau persalinan, ras,

warna kulit, kebangsaan, asal etnis atau kebangsaan, agama atau kepercayaan, jenis kelamin atau orientasi seksual. Juga termasuk perilaku yang bersifat seksual (pelecehan seksual).

Pelecehan dalam bentuk apa pun tidak dapat diterima, meskipun tidak termasuk dalam salah satu kategori ini.

7. Contoh pelecehan antara lain, tapi tidak terbatas pada:

- perilaku fisik yang tidak diinginkan termasuk menyentuh, mencubit, mendorong, dan memegang;
- rayuan seksual yang tidak diinginkan atau perilaku yang sugestif;
- email yang menyinggung, pesan teks atau konten media sosial atau tampilan materi yang menyinggung;
- lelucon yang tidak diinginkan, olok-olok, ejekan, meniru atau meremehkan seseorang.

8. Peran manajer dan supervisor

Manajer dan supervisor berperan penting dalam mengembangkan budaya yang tidak menoleransi atau mendorong pelecehan, perundungan, atau kekerasan di tempat kerja, dan harus memastikan bahwa mereka sendiri tidak terlibat dalam perilaku semacam ini.

Manajer dan supervisor juga harus memastikan bahwa anggota tim paham terhadap kebijakan ini dan terhadap konsekuensi dari ketidakpatuhan terhadap kebijakan. Ketika manajer dan supervisor mengamati terjadinya pelecehan, perundungan, atau kekerasan di tempat kerja, mereka harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah berlanjutnya perilaku ini dan memperingatkan orang atau orang-orang yang terlibat tentang konsekuensi jika perilaku tersebut berlanjut (termasuk tindakan disipliner hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja).

Manajer dan supervisor harus mengelola keluhan yang diajukan oleh staf melalui konsultasi dengan Direktur Operasi.

Harapan WageIndicator dari semua orang yang terkait dengan pekerjaan mereka:

- Tidak terlibat dalam pelecehan, perundungan, atau kekerasan di tempat kerja;
- Tidak membantu, bersekongkol, atau mendorong orang lain untuk terlibat dalam pelecehan, perundungan, atau kekerasan di tempat kerja;
- Berperilaku secara bertanggung jawab dan profesional;
- Perlakukan orang lain di tempat kerja dengan sopan dan hormat;
- Dengar dan respons dengan tepat pandangan dan kekhawatiran orang lain;
- Bersikap adil dan jujur dalam berurusan dengan orang lain.

9. Pelanggaran atas kebijakan ini

Perundungan dan pelecehan tidak ditoleransi di WageIndicator, dan setiap orang wajib memperlakukan satu sama lain, bersama dengan pemangku kepentingan, dengan bermartabat dan hormat. Pelanggaran terhadap kebijakan ini akan ditangani sesuai dengan prosedur disipliner di WageIndicator. Kasus-kasus perundungan atau pelecehan yang serius dapat dianggap sebagai pelanggaran berat yang berakibat pada pemecatan.

Staf dan personel terkait yang membuat pengaduan atau yang berpartisipasi dengan itikad baik dalam penyelidikan apa pun tidak boleh mengalami segala bentuk pembalasan atau viktimisasi sebagai akibat dari adanya pengaduan tersebut.

10. Apa yang harus Anda lakukan jika Anda percaya bahwa Anda sedang dilecehkan atau mengalami perundungan?

10.1. Pendekatan Informal

Anda mungkin dapat menyelesaikan masalah secara informal. Orang tersebut mungkin tidak sadar bahwa perilaku mereka tidak disukai atau menjengkelkan, sehingga diskusi informal dapat membantu mereka memahami dampak dari perilaku mereka dan setuju untuk mengubah perilaku tersebut.

Jika Anda merasa mampu, beri tahu orang tersebut perilaku yang menurut Anda menyinggung dan tidak disukai, dan katakan bahwa Anda ingin segera menghentikannya. Anda harus mencatat tanggal dan apa yang dikatakan dan dilakukan. Hal ini akan berguna jika perilaku yang tidak dapat diterima tersebut berlanjut, dan Anda ingin mengajukan keluhan secara resmi.

Jika terlalu sulit bagi Anda, silakan hubungi Direktur Operasi Rupa Korde (rupakorde at wakeindicator dot org) untuk meminta saran dan bantuan. Mereka mungkin, misalnya, berbicara dengan orang yang bersangkutan atas nama Anda, atau menemani Anda ketika Anda berbicara dengan mereka.

Jika pendekatan informal ternyata tidak tepat, atau belum berhasil, Anda sebaiknya mengajukan keluhan secara resmi.

10.2. Prosedur Formal

Ketika setiap orang, siapapun itu, yang terkait dengan WageIndicator merasa bahwa mereka perlu menangani masalah pelecehan atau perundungan secara formal, mereka diharapkan melakukannya secara tertulis kepada Direktur Operasi: Rupa Korde (rupakorde at Wageindicator dot org).

Kami akan menyelidiki keluhan secara tepat waktu, rahasia, dan dalam cara-cara yang sensitif.

Investigasi akan dilakukan, jika memungkinkan, oleh seseorang dengan senioritas dan pengalaman yang sesuai, dan sebelumnya tidak terlibat dalam pengaduan. Detail penyelidikan dan nama-nama orang yang terlibat hanya akan diungkapkan atas dasar 'perlu diketahui'. Kami akan mempertimbangkan apakah ada langkah yang diperlukan untuk mengelola hubungan kerja yang sedang berlangsung antara Anda dan orang yang dituduh selama penyelidikan berlangsung.

11. Konsekuensi dari melanggar kebijakan ini

Jika setelah penyelidikan yang wajar, kami menganggap bahwa seorang rekanan telah dilecehkan atau mengalami perundungan oleh siapa saja yang terkait dalam kapasitas kerja di WageIndicator, masalah tersebut akan ditangani berdasarkan prosedur disipliner sebagai kasus yang kemungkinan terjadi pelanggaran atau pelanggaran berat. Orang yang bersangkutan dapat ditangguhkan dari kontrak mereka yang sedang dijalankan sampai proses telah selesai. Jika keluhan tentang perundungan atau pelecehan ditegakkan, maka dapat dikenakan hukuman disipliner hingga dan termasuk pemutusan kontrak, tergantung pada serius tidaknya pelanggaran dan semua keadaan terkait.

Beberapa perundungan atau pelecehan akan dianggap sebagai diskriminasi yang melanggar hukum jika berkaitan dengan Karakteristik yang Dilindungi di negara tempat operasi seperti dijelaskan di atas. Perilaku tersebut dapat dianggap tindak pidana, atau diancam dengan denda dan/atau penjara.

Jika seseorang mengajukan keluhan yang tidak ditegakkan, dan WageIndicator memiliki alasan yang baik untuk meyakini bahwa keluhan tersebut tidak dibuat dengan itikad baik, maka WageIndicator akan mengambil tindakan disipliner terhadap orang yang membuat keluhan jahat tersebut.

12. Perlindungan dan dukungan bagi mereka yang terlibat

Siapa pun yang mengajukan keluhan dengan itikad baik, atau yang ikut serta dalam penyelidikan tidak boleh mengalami segala bentuk pembalasan atau viktimisasi sebagai akibatnya. Setiap orang di WageIndicator yang terlibat dalam pembalasan akan dikenakan tindakan disipliner.

13. Penyimpanan catatan

Informasi tentang keluhan akan ditempatkan pada arsip personalia salah satu pihak, bersama dengan catatan hasil dan catatan atau dokumen lain yang dikumpulkan selama proses berlangsung. Semua akan diproses sesuai dengan kebijakan Perlindungan Data WageIndicator.

14. Bagaimana caranya kita semua dapat membantu menghentikan perundungan dan pelecehan?

Kita semua memiliki tanggung jawab bersama untuk membantu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang bebas dari perundungan dan pelecehan. Anda dapat melakukannya dengan:

- Mempertimbangkan bagaimana perilaku Anda sendiri dapat mempengaruhi orang lain, dan mengubah perilaku tersebut;
- Bersikap reseptif, bukan defensif, jika diminta untuk mengubah perilaku yang tidak dapat diterima;
- Memperlakukan rekan kerja Anda dengan bermartabat dan penuh hormat;
- Mengambil sikap jika menurut Anda terdapat lelucon atau komentar yang tidak pantas;
- Menegaskan kepada orang lain ketika Anda menemukan perilaku mereka tidak dapat diterima;
- Intervensi, jika memungkinkan, untuk menghentikan pelecehan atau perundungan, dan memberikan dukungan kepada korban;
- Melaporkan pelecehan atau perundungan kepada manajer Anda atau pejabat lain yang sesuai di Perusahaan;
- Bersikap terbuka, jujur, dan objektif dalam setiap penyelidikan pengaduan.

15. Penerapan dan Tinjauan

Kebijakan ini akan dibagikan kepada staf dan semua pemangku kepentingan sebagai bagian dari proses induksi saat bergabung dengan WageIndicator.

Pelatihan akan diberikan untuk anggota dewan pengawas, direktur, staf internasional, karyawan WageIndicator (penuh waktu atau paruh waktu) yang bekerja di seluruh dunia, pekerja magang, konsultan, dan individu yang bekerja berdasarkan kontrak.

WageIndicator

Mei 2022