



**Peraturan
Perkumpulan Kaoem Telapak
Tentang
Pedoman dan Kebijakan Safeguard**

PENDAHULUAN

Tujuan

Pedoman dan Kebijakan Safeguard Kaoem Telapak (KT) bertujuan untuk memandu penyelenggaraan organisasi dan program-programnya agar semua anggota dan staf aman dan terlindungi dan di sisi lain untuk mencegah anggota dan staf menyebabkan kerusakan atau membahayakan kelompok rentan termasuk anak-anak.

Sifat Kebijakan

Kebijakan ini berlaku untuk:

1. Majelis Kaoem, Wali Kaoem, Badan Pengurus, anggota, dan seluruh kelengkapan kerja organisasi.
2. Personel (staf dan konsultan) dan mitra organisasi dalam melaksanakan program.

Prinsip dan Nilai

Pedoman dan Kebijakan Safeguard KT didasarkan pada prinsip dan nilai sebagaimana diatur dalam konstitusi KT, termasuk:

1. Kesetaraan
2. Kasih sayang
3. Gotong-royong
4. Kejujuran
5. Percaya diri
6. Kebersahajaan
7. Akuntabilitas
8. Keadilan sosial dan ekologi
9. Kedaulatan, kemandirian, integritas petani, nelayan dan masyarakat Masyarakat Adat

RUANG LINGKUP KEBIJAKAN

Kebijakan ini mencakup:

1. Anti Korupsi, Penyuapan dan Penipuan
2. Kebijakan Safeguard
 - a. Perlindungan Anak
 - b. Perlindungan Perempuan
 - c. Diskriminasi
 - d. Kekerasan, Perundungan dan Pelecehan
3. Kebijakan Gender
4. Kebijakan Sosial dan Lingkungan
5. Pelaporan Pelanggaran dan Mekanisme Keluhan untuk semua kebijakan di atas.

Seluruh kebijakan ini merupakan bagian terintegrasi dari sistem operasi KT secara keseluruhan. Pedoman dan Kebijakan Safeguard dapat ditinjau ulang setiap empat tahun atau bilamana dipandang perlu.

1. Anti Korupsi, Penyuapan, dan Penipuan

Definisi dan Ruang Lingkup

KT menerapkan kebijakan ini untuk mempromosikan dan memperkuat langkah-langkah untuk menjamin akuntabilitas KT dan memerangi korupsi di dalam KT sejalan dengan hukum nasional dan internasional melawan korupsi.

KT mengadopsi definisi korupsi, penyuapan dan penipuan sebagai berikut:

- a. **Korupsi**: penyalahgunaan kekuasaan yang dipercayakan untuk keuntungan pribadi. (Dari "Prinsip dan panduan anti-penyuapan untuk LSM" - Mango/Bond/Transparency International - Juni 2011), termasuk definisi korupsi sesuai dengan Undang-Undang Anti Korupsi No. 20/2001 yang meliputi melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain yang dapat merugikan keuangan KT, melakukannya dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau fasilitas yang tersedia karena jabatan atau posisinya yang dapat merugikan keuangan KT.
- b. **Suap dan gratifikasi**: tawaran, janji, pemberian, penerimaan atau permintaan uang, hadiah atau manfaat lainnya sebagai imbalan untuk melakukan sesuatu yang ilegal atau melanggar aturan dan berpotensi menciptakan konflik kepentingan ketika melaksanakan kegiatan organisasi.

- c. **Penipuan:** bentuk ketidakjujuran, yang melibatkan representasi palsu, gagal mengungkapkan informasi atau penyalahgunaan posisi, yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan atau menyebabkan kerugian pada orang lain, atau untuk menghindari tanggung jawab.

Penerapan

Untuk mencegah dan meminimalkan risiko praktik korupsi, penyuapan dan gratifikasi serta penipuan terjadi, KT menerapkan langkah-langkah berikut:

1. Membudayakan integritas di seluruh KT dan mengkomunikasikan dengan jelas harapan KT untuk mengurangi risiko penyuapan dan korupsi
2. Memberikan informasi mengenai apa yang merupakan korupsi, penyuapan dan penipuan serta implikasinya kepada semua anggota dan staf
3. Anggota dan staf diwajibkan untuk mematuhi kebijakan ini dan setiap anggota dan staf memiliki kewajiban untuk mencegah pelanggaran kebijakan ini dengan melaporkan situasi yang mencurigakan kepada badan pengurus KT
4. KT mensyaratkan bahwa semua buku, catatan, dan rekening dikelola secara rinci sehingga dapat menggambarkan bahwa semua transaksi dan disposisi aset dilakukan secara akurat dan adil, serta terdapat pengendalian internal yang memadai untuk memberikan keyakinan yang wajar bahwa manajemen menyadari, dan mengarahkan, semua transaksi secara etis dan sesuai dengan Kebijakan dan Standard KT yang berlaku
5. Pengendalian internal dilakukan secara berkala dalam rapat Wali dan Pengurus, serta publikasi eksternal atas hasil audit keuangan organisasi
6. Melakukan langkah-langkah untuk meminimalkan risiko penipuan atau korupsi dalam pekerjaan KT dengan mitra. Contohnya termasuk, tetapi tidak terbatas pada:
 - a. Prosedur untuk memastikan staf mitra menyadari persyaratan pelaporan seperti dokumen yang diperlukan untuk mendukung laporan naratif dan keuangan
 - b. Perjanjian Kemitraan yang ditandatangani dengan semua Mitra
 - c. Prosedur untuk meninjau laporan keuangan Mitra dan membandingkannya dengan anggaran yang disetujui sebelum mengirim termin dana berikutnya
 - d. Pengendalian audit internal mitra
7. KT akan memproses semua laporan atau informasi mengenai praktik korupsi, penyuapan dan penipuan yang terkait dengan anggota dan staf KT sesuai dengan panduan Pelaporan Pelanggaran dan Mekanisme Keluhan kebijakan ini.

Sanksi

KT menerapkan toleransi nol terhadap korupsi, penyuapan, gratifikasi, penipuan dan praktik lain di bawah kategori ini. Jika terbukti, KT akan mengambil tindakan korektif dan disiplin yang meliputi surat peringatan, pembekuan dan pencabutan keanggotaan, surat peringatan serta pemutusan kontrak pada staf dan mitra sebagaimana berlaku, serta dalam kasus tertentu akan mengambil tindakan hukum termasuk mengajukan tuntutan pidana dan perdata terhadap individu yang terlibat.

2. Kebijakan Safeguard

a. Perlindungan Anak

Definisi dan Ruang Lingkup

- 1) **Anak** adalah individu di bawah usia 18 tahun, termasuk anak dalam kandungan, seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Perlindungan Anak (UUPA) Nomor 23 Tahun 2002
- 2) **Eksplorasi** adalah tindakan berbahaya terhadap anak yang dilakukan oleh individu, kelompok atau organisasi/lembaga untuk kepentingan mereka sendiri
- 3) **Kekerasan terhadap anak** adalah tindakan penganiayaan fisik, psikologis, dan seksual yang mengakibatkan terganggunya atau hilangnya hak anak:
 - a) Penganiayaan fisik melibatkan segala macam tindakan terhadap anak yang menimbulkan cedera fisik, seperti memukul, mencubit, menendang, membakar, dan semua bentuk tindakan lainnya dengan atau tanpa alat yang mengakibatkan cedera, cacat fisik, dan atau kematian
 - b) Penganiayaan psikologis secara umum adalah tindakan kekerasan seperti berteriak berlebihan, mengutuk dan bersumpah serapah, dan merendahkan. Ini termasuk berbicara dengan bahasa yang tidak pantas di sekitar anak-anak, mengancam, memaksa, mengisolasi, atau diskriminasi
 - c) Pelecehan seksual adalah segala bentuk perilaku atau penyimpangan seksual yang terjadi ketika seseorang menggunakan kekuasaan atau wewenangnya untuk melibatkan anak-anak dalam aktivitas seksual. Ini termasuk eksploitasi seksual, perdagangan anak untuk prostitusi dan pornografi, dan segala bentuk perlakuan seksual seperti menggunakan kata-kata sensual, sentuhan tidak senonoh, menunjukkan gambar dan atau video yang berisi materi pornografi, dan sebagainya. Pelecehan seksual juga mencakup kontak seksual seperti pemerkosaan, penyiksaan, sodomi, seks oral, dan inses.

Penerapan

KT menerapkan sejumlah pedoman dan langkah untuk melaksanakan kebijakan perlindungan anak, sebagai berikut;

1) Rekrutmen Staf

- a) Ini akan mencakup pemeriksaan catatan kriminal, proses wawancara, pemeriksaan latar belakang dengan referensi
- b) Kandidat dengan pengetahuan dasar tentang perlindungan anak sangat disukai untuk mengisi posisi yang akan memerlukan interaksi dengan anak-anak
- c) Staf yang direkrut berusia di atas 18 tahun
- d) Selama proses seleksi untuk staf masa depan yang akan berinteraksi dengan anak-anak, pertanyaan tambahan mengenai pemahaman dan pengalaman kandidat tentang hak anak akan diajukan baik dalam tes tertulis maupun wawancara
- e) Untuk mengetahui latar belakang pelamar, pemeriksaan minimum 2 (dua) referensi secara lisan adalah wajib
- f) Kapanpun risiko perlindungan anak teridentifikasi dalam proses seleksi, KT akan menolak atau membatalkan rekrutmen
- g) Kontrak kerja akan berisi komitmen terhadap kode etik dan ketentuan pemberhentian atau skorsing jika kode etik dilanggar
- h) Dokumen yang berisi foto staf dan informasi kontak lainnya akan diperbarui minimal sekali dalam setahun.

2) Kode Etik Staf

Saat berinteraksi dengan anak, staf harus:

- a) Memperlakukan anak dengan hormat tanpa membedakan usia, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik, kebangsaan, kemampuan, asal etnis, dan status sosial mereka
- b) Sadar akan situasi yang dapat menimbulkan risiko dan pengelolaannya
- c) Sebisa mungkin berusaha berinteraksi dengan anak di tempat di mana orang dewasa lainnya dapat mengawasi
- d) Memastikan bahwa komunikasi terbuka diterapkan untuk memungkinkan diskusi dan pencegahan dini masalah atau kesulitan yang terjadi
- e) Memastikan setiap kasus penyalahgunaan, pelecehan, dan eksploitasi anak yang dilakukan oleh staf dilaporkan kepada badan pengurus KT untuk tindakan yang diperlukan
- f) Memberdayakan anak-anak dan membahas hak mereka, dan apa yang dapat mereka lakukan jika hak tersebut dilanggar
- g) Menjaga kerahasiaan informasi sensitif terkait anak
- h) Staf harus segera memberi tahu badan pengurus KT tentang tuduhan pelanggaran terkait anak yang terjadi sebelum atau selama masa kerja mereka di KT
- i) Dalam hal pelanggaran kode etik staf, staf dapat dikenai skorsing atau pemberhentian.

3) Semua Anggota, Staf dan Konsultan KT dilarang:

- a) Melakukan perundungan atau melakukan tindakan penyalahgunaan secara fisik, seksual, atau emosi/psikologis terhadap anak-anak, seperti kegiatan yang mempermalukan, menghina, melecehkan, merendahkan anak-anak, yang mempengaruhi mereka secara psikologis
- b) Perlakuan/sikap diskriminatif terhadap anak-anak
- c) Mempekerjakan anak sebagai pembantu rumah tangga atau pekerjaan tidak pantas lainnya untuk usia dan tahapan perkembangan mereka yang dapat mengganggu waktu mereka untuk belajar, istirahat, dan atau bermain
- d) Menggunakan hukuman fisik atau bentuk hukuman lain dengan kekerasan
- e) Mengundang anak ke tempat tinggal pribadi tanpa pengawasan dari orang dewasa lainnya
- f) Menjalin hubungan pribadi dan atau interaksi dengan anak-anak, termasuk tetapi tidak terbatas pada meminjam dan meminjamkan uang atau barang, melibatkan anak dalam hubungan seksual, kencan, bertukar barang pribadi, dan atau berjanji untuk memberi atau melakukan sesuatu
- g) Melibatkan anak-anak dalam kegiatan fisik yang dapat membahayakan atau melukai mereka
- h) Menggunakan bahasa yang tidak pantas terhadap anak-anak seperti menyebut nama buruk tanpa alasan, pelecehan seksual atau kasar, atau provokasi lainnya dengan cara yang tidak sesuai dengan adat setempat
- i) Memperkenalkan dan mendorong penggunaan barang-barang yang tidak sesuai dengan usia anak seperti rokok dan minuman keras.

4) Pelatihan Staf

Staf yang bekerja di KT akan menerima pengenalan kebijakan safeguard anak dalam bentuk pelatihan saat mulai bekerja dan akan secara teratur diperkenalkan dengan kebijakan perlindungan anak dan kesempatan untuk mempelajari kebijakan ini. Daftar kehadiran akan dikelola dan disimpan untuk memastikan semua staf menerima pelatihan yang sesuai

5) Penggunaan Media

Saat melakukan pekerjaan yang membutuhkan penggunaan media, mengenai penggunaan foto dan film, staf dan konsultan KT harus mematuhi hal-hal berikut:

- a) Memperoleh izin dari anak atau orang tua/pengasuh anak jika memungkinkan. Sehubungan dengan hal ini, staf harus menjelaskan bagaimana foto dan film akan digunakan
- b) Memastikan bahwa foto, film, video, dan DVD menunjukkan penghargaan dan rasa hormat kepada anak-anak, dan tidak menurunkan nilai mereka. Mereka harus berpakaian sopan dan tidak menunjukkan gestur atau bahasa tubuh yang tidak pantas

- c) Memastikan bahwa foto yang diambil menyajikan konteks yang jujur dan sesuai dengan fakta.

KT akan memproses dan menyelidiki setiap laporan mengenai kegiatan atau perilaku oleh staf atau konsultan yang tidak sesuai dengan Perlindungan Anak ini sesuai dengan panduan mekanisme pelaporan dan pengaduan kebijakan ini.

Sanksi

Jika anggota, staf, konsultan, atau mitra program terbukti bersalah melanggar ketentuan di bawah kebijakan Perlindungan Anak, KT akan mengambil tindakan disipliner yang meliputi surat peringatan, pembekuan dan pencabutan keanggotaan surat peringatan, pemutusan kontrak staf dan mitra sebagaimana berlaku. Dalam kasus tertentu, KT akan mengambil tindakan hukum termasuk mengajukan laporan pidana kepada kepolisian atau otoritas terkait.

a) Perlindungan Perempuan

Definisi dan Ruang Lingkup

Kebijakan Safeguard tentang Perlindungan Perempuan adalah serangkaian pedoman yang menguraikan bagaimana suatu organisasi akan mencegah dan menangani kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan. Kebijakan ini dirancang untuk menciptakan lingkungan yang aman dan inklusif bagi perempuan, dan untuk memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan hormat dan martabat.

Penerapan

Beberapa ketentuan untuk mengamankan perlindungan perempuan di tempat kerja dapat mencakup:

- 1) Memberikan pendidikan dan pelatihan tentang kekerasan dan diskriminasi berbasis gender kepada anggota, staf dan konsultan
- 2) Menetapkan prosedur pelaporan dan investigasi yang jelas untuk insiden kekerasan dan diskriminasi terhadap Perempuan
- 3) Memberikan dukungan dan bantuan kepada korban kekerasan dan diskriminasi, termasuk akses ke layanan hukum, medis, dan psikologis
- 4) Mengambil tindakan disiplin yang sesuai terhadap individu yang terlibat dalam kekerasan atau diskriminasi terhadap Perempuan
- 5) Secara berkala meninjau dan memperbarui kebijakan untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut terus memenuhi kebutuhan KT dan pemangku kepentingannya.

Kebijakan tersebut juga termasuk mengatasi masalah-masalah khusus yang memengaruhi perempuan, seperti pelecehan seksual, upah yang tidak setara, dan akses yang tidak setara terhadap kesempatan dan sumber daya.

Sanksi

Jika anggota, staf, konsultan, atau mitra program terbukti bersalah melanggar ketentuan di bawah kebijakan Perlindungan Perempuan, KT akan mengambil tindakan disipliner yang meliputi surat peringatan, pembekuan dan pencabutan keanggotaan surat peringatan, pemutusan kontrak staf dan mitra sebagaimana berlaku. Dalam kasus tertentu, KT akan mengambil tindakan hukum termasuk mengajukan laporan pidana kepada kepolisian atau otoritas terkait.

b) Kebijakan Anti-diskriminasi

Definisi dan Ruang Lingkup

Kebijakan Safeguard terhadap diskriminasi di tempat kerja adalah serangkaian pedoman yang menguraikan bagaimana sebuah organisasi akan mencegah dan menangani diskriminasi berdasarkan karakteristik seperti ras, gender, orientasi seksual, agama, usia, dan disabilitas.

Kebijakan ini dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif bagi semua staf dan untuk memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.

Penerapan

- 1) KT melarang diskriminasi berdasarkan karakteristik yang dilindungi, sebagaimana didefinisikan oleh hukum yang berlaku. Ini termasuk diskriminasi dalam perekrutan, promosi, kompensasi, pelatihan, dan syarat serta ketentuan kerja lainnya
- 2) KT akan memberikan pelatihan kepada semua staf tentang keragaman, inklusi, dan kebijakan anti-diskriminasi. Pelatihan ini akan mencakup definisi diskriminasi, karakteristik yang dilindungi di bawah hukum, dan konsekuensi dari keterlibatan dalam perilaku diskriminatif
- 3) KT akan membangun proses pelaporan dan investigasi yang jelas untuk insiden diskriminasi. Staf dapat melaporkan insiden diskriminasi kepada atasan, perwakilan SDM, atau individu lain yang ditunjuk. Semua laporan akan ditangani secara rahasia dan akan diselidiki dengan segera dan menyeluruh
- 4) KT akan mengambil tindakan disiplin yang sesuai terhadap individu yang terlibat dalam perilaku diskriminatif. Ini dapat mencakup konseling, peringatan tertulis, skorsing, atau pemutusan hubungan kerja, tergantung pada tingkat pelanggaran.

- 5) KT akan secara berkala meninjau dan memperbarui kebijakan ini untuk memastikan bahwa kebijakan ini terus memenuhi kebutuhan KT dan stafnya. Kebijakan ini akan dikomunikasikan kepada semua staf, dan akan tersedia untuk publik di situs web KT.

Sanksi

Jika anggota, staf, konsultan, atau mitra program terbukti bersalah melanggar ketentuan di bawah kebijakan Perlindungan Perempuan, KT akan mengambil tindakan disipliner yang meliputi surat peringatan, pembekuan dan pencabutan keanggotaan; surat peringatan, pemutusan kontrak staf dan mitra sebagaimana berlaku. Dalam kasus tertentu, KT akan mengambil tindakan hukum termasuk mengajukan laporan pidana kepada kepolisian atau otoritas terkait.

c) Kekerasan, Perundungan dan Pelecehan

Definisi dan Ruang Lingkup

KT percaya bahwa merupakan tanggung jawab organisasi untuk memastikan bahwa anggota, staf, program dan penyelenggaraan organisasinya tidak membahayakan kelompok rentan, baik orang dewasa maupun anak-anak, serta tidak memaparkan kelompok rentan pada risiko bahaya dan perundungan. Dalam hal terdapat kekhawatiran organisasi tentang keselamatan kelompok rentan dalam wilayah kerja, maka organisasi dapat melaporkan kepada otoritas yang berwenang.

KT mengadopsi definisi berikut:

- 1) **Kekerasan seksual:** setiap tindakan dan/atau perilaku yang merendahkan, menghina, menyerang dan/atau tindakan dan/atau perilaku lain terhadap tubuh, seksualitas, dan/atau fungsi reproduksi seseorang dengan paksaan, bertentangan dengan kehendak orang tersebut, di mana orang tersebut tidak dapat menolak karena ketidaksetaraan dalam hubungan kekuasaan dan/atau gender yang dapat mengakibatkan penderitaan fisik, psikologis, seksual atau penderitaan atau kesusahan, dan bahaya ekonomi, sosial, budaya dan politik. Ini mencakup kekerasan seksual yang dilakukan melalui media online
- 2) **Perundungan seksual:** adalah kekerasan seksual yang dilakukan dalam bentuk tindakan fisik atau nonfisik terhadap bagian tubuh, seksualitas, dan terkait dengan hasrat seksual orang lain yang menyebabkan orang lain tersinggung, direndahkan, dan dilecehkan serta merasa terhina dan direndahkan. Perundungan seksual dapat berupa banyak bentuk termasuk namun tidak terbatas pada:
 - a) Sentuhan seksual yang tidak diinginkan

- b) Lelucon seksis yang berarti merayu, merendahkan, mendegradasi, dan menjadikan seseorang sebagai objek
- c) Menyebarkan rumor tentang aktivitas seksual orang lain
- 3) **Penganiayaan seksual:** Tindakan aktual atau ancaman yang bersifat seksual secara fisik, baik dengan paksaan, penipuan atau dalam kondisi yang tidak setara atau memaksa
- 4) **Penyalahgunaan kekuasaan:** Bagaimana orang-orang dengan posisi sosial yang lebih rendah diperlakukan secara fisik, psikologis, emosional, dan/atau seksual. Aktivitas seksual, bahkan ketika konsensual, di antara mereka yang tidak setara kekuasaannya dalam pengertian ini adalah penyalahgunaan kekuasaan
- 5) **Kekerasan tempat kerja:** segala jenis kekerasan dan penyalahgunaan yang dilakukan di tempat kerja yang mencakup ruang kerja online. Jenis kekerasan dan penyalahgunaan tempat kerja meliputi:
 - a) Serangan fisik: melibatkan kontak yang dimaksudkan untuk menimbulkan perasaan intimidasi, rasa sakit, cedera, atau penderitaan fisik lainnya atau kerusakan tubuh
 - b) Perilaku mengancam: dengan sengaja menempatkan orang lain dalam ketakutan akan cedera tubuh yang mungkin segera terjadi
 - c) Ancaman/intimidasi verbal atau tertulis: ekspresi apa pun dengan maksud untuk menimbulkan bahaya atau bentuk intimidasi emosional yang melibatkan penggunaan bahasa yang mengancam
 - d) Penyalahgunaan atau intimidasi emosional/psikologis: perilaku apa pun yang dimaksudkan untuk membuat individu merasa diremehkan atau malu, mempermalukan secara pribadi atau di muka umum, memeras secara implisit, menyembunyikan informasi, mengendalikan, dan menekan akses atau sumber daya dan kebutuhan dasar lainnya.

Penerapan

KT menerapkan langkah-langkah untuk memastikan penerapan kebijakan ini sebagai berikut:

Larangan:

- 1) Aktivitas seksual dengan anak-anak (orang di bawah usia 18 tahun) terlepas dari usia mayoritas atau usia persetujuan setempat. Kesalahan penilaian mengenai usia anak bukanlah pembelaan
- 2) Pertukaran uang, pekerjaan, barang atau jasa untuk seks, termasuk layanan seksual atau bentuk perilaku memalukan, merendahkan atau eksploitatif lainnya
- 3) Hubungan seksual apa pun antara mereka yang memberikan bantuan dan perlindungan dengan seseorang yang mendapatkan manfaat dari bantuan dan safeguard tersebut, yang melibatkan penggunaan pangkat dan posisi kekuasaan yang tidak semestinya, dilarang. Hubungan tersebut merusak kredibilitas dan integritas pekerjaan

- 4) Membuat komentar dan/atau lelucon yang seksis, homofobia, transfobia, dan mempromosikan budaya pemerkosaan kepada anggota, staf, mitra, kontraktor, relawan, pendukung dan calon pendukung KT, serta masyarakat dalam lingkup profesional atau pribadi
- 5) Melakukan segala jenis eksploitasi dan/atau perundungan dan/atau pelecehan seksual sebagaimana diatur dalam kebijakan ini
- 6) Anggota dan staf wajib menciptakan dan memelihara lingkungan yang mencegah eksploitasi dan penyalahgunaan seksual serta mempromosikan penerapan komitmen Kebijakan Safeguard
- 7) Badan pengurus KT harus menginformasikan dan memberi tahu semua anggota, staf, mitra, kontraktor, konsultan, relawan, pendukung, dan calon pendukung KT tentang kebijakan KT tentang kekerasan, penyalahgunaan dan pelecehan
- 8) KT tidak akan dengan sengaja mengizinkan seseorang dipekerjakan atau terlibat sebagai relawan jika mereka memiliki riwayat terbukti melakukan eksploitasi seksual, penyalahgunaan wewenang, dan/atau pelecehan
- 9) Dalam proses rekrutmen, KT akan mensyaratkan setidaknya dua pemeriksaan referensi lisan dengan mantan pemberi kerja/referensi yang dilakukan. Referensi lisan tidak boleh mencakup pasangan, suami/istri dan/atau kerabat lainnya. Referensi akan ditanyai apakah mereka memiliki kekhawatiran tentang pelamar, atau apakah ada keluhan yang diajukan tentang pelamar, sehubungan dengan eksploitasi seksual, penyalahgunaan wewenang dan/atau pelecehan
- 10) KT harus menginformasikan mitra, kontraktor, relawan, pendukung dan calon pendukung, serta masyarakat tentang komitmen KT tentang toleransi nol pada kekerasan, penyalahgunaan dan pelecehan
- 11) Jika insiden seperti itu terjadi, prinsip-prinsip berikut berlaku:
 - a) Hak privasi dan anonimitas pelapor dan korban harus dijunjung tinggi setiap saat
 - b) Penanganan kasus kekerasan, penyalahgunaan dan pelecehan harus menjunjung prinsip percaya dan demi kepentingan terbaik korban
 - c) Laporan pelapor selalu dianggap sebagai bukti awal bahwa kekerasan dan/atau penyalahgunaan dan/atau pelecehan telah terjadi. Prinsip ini harus selalu ditunjukkan sampai terbukti sebaliknya
 - d) Penanganan kasus kekerasan dan/atau penyalahgunaan dan/atau pelecehan harus dilakukan secara adil dan setara tanpa diskriminasi agama, ras, etnis, usia, identitas gender, orientasi seksual, kewarganegaraan, status sosial dan ekonomi, serta status Kesehatan
 - e) TIDAK boleh ada tindakan menyalahkan korban dalam menanggapi dan menangani laporan eksploitasi dan/atau penyalahgunaan dan/atau pelecehan seksual di semua tingkatan

- f) Penanganan kasus kekerasan dan/atau penyalahgunaan dan/atau pelecehan harus berdasarkan persetujuan korban dan keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan
- g) Proses penanganan kasus kekerasan dan/atau penyalahgunaan dan/atau pelecehan yang tertunda karena kurangnya bukti dapat dibuka kembali kapan saja tanpa batas waktu
- h) KT akan memproses dan menyelidiki setiap laporan mengenai kegiatan atau perilaku anggota, staf atau konsultan yang melanggar kebijakan melawan kekerasan, penyalahgunaan dan pelecehan sesuai dengan Pedoman Pelaporan Pelanggaran dan Mekanisme Keluhan kebijakan ini.

Sanksi

KT memiliki toleransi nol terhadap kekerasan, penyalahgunaan dan pelecehan. Jika anggota, staf, konsultan, atau rekan terbukti bersalah melanggar kebijakan safeguard, KT akan mengambil tindakan disipliner yang meliputi surat peringatan, pembekuan dan pencabutan keanggotaan surat peringatan, pemutusan kontrak staf dan mitra sebagaimana berlaku. Dalam kasus tertentu, KT akan mengambil tindakan hukum termasuk mengajukan laporan pidana kepada kepolisian atau otoritas terkait.

3. Kebijakan Gender

Definisi dan Ruang Lingkup

Kesetaraan gender berarti berlaku adil terhadap perempuan dan laki-laki. Untuk memastikan keadilan, seringkali diperlukan langkah-langkah untuk mengkompensasi kerugian historis dan sosial yang mencegah perempuan dan laki-laki beroperasi sama. Kesetaraan mengarah pada kesamaan.

Kesetaraan gender berarti bahwa perempuan dan laki-laki menikmati status yang sama dan memiliki kesempatan yang sama untuk mewujudkan hak asasi manusia dan potensi mereka sepenuhnya untuk berkontribusi pada pembangunan nasional, politik, ekonomi, sosial dan budaya, serta mendapatkan hasilnya.

Pada awalnya dipercaya bahwa kesetaraan dapat dicapai hanya dengan memberikan peluang yang sama kepada perempuan dan laki-laki. Namun, perlakuan yang sama ternyata belum tentu menghasilkan hasil yang sama. Saat ini, konsep kesetaraan mengakui bahwa perempuan dan laki-laki kadang memerlukan perlakuan yang berbeda untuk mencapai hasil yang serupa, karena kondisi kehidupan yang berbeda atau untuk mengkompensasi diskriminasi masa lalu.

Oleh karena itu, kesetaraan gender adalah penghargaan yang sama oleh masyarakat baik terhadap persamaan maupun perbedaan antara perempuan dan laki-laki, serta peran beragam yang mereka mainkan.

Kebijakan gender KT bertujuan untuk:

- 1) memajukan partisipasi perempuan yang setara dengan laki-laki sebagai pengambil keputusan dalam membentuk pembangunan berkelanjutan masyarakat mereka;
- 2) mendukung perempuan dan anak perempuan dalam mewujudkan hak asasi manusia mereka sepenuhnya; dan
- 3) mengurangi ketidaksetaraan gender dalam akses dan kontrol atas sumber daya dan manfaat pembangunan.

Prinsip dan Penerapan

Kebijakan KT tentang Kesetaraan Gender berakar pada prinsip-prinsip berikut:

- 1) Kesetaraan gender harus dipertimbangkan sebagai bagian integral dari semua kebijakan, program dan proyek KT. Mengatasi kesetaraan gender mensyaratkan bahwa pandangan, kepentingan dan kebutuhan perempuan membentuk agenda pembangunan sama seperti laki-laki, dan agenda pembangunan mendukung kemajuan menuju hubungan yang lebih setara antara perempuan dan laki-laki.
- 2) Mencapai kesetaraan gender mensyaratkan pengakuan bahwa setiap kebijakan, program dan proyek memengaruhi perempuan dan laki-laki secara berbeda. Perempuan dan laki-laki memiliki perspektif, kebutuhan, kepentingan, peran dan sumber daya yang berbeda - dan perbedaan tersebut juga dapat diperkuat oleh kelas, ras, kasta, etnis atau usia. Kebijakan, program dan proyek harus mengatasi perbedaan pengalaman dan situasi antara dan di antara perempuan dan laki-laki.
- 3) Mencapai kesetaraan gender tidak berarti bahwa perempuan menjadi sama dengan laki-laki. Kesetaraan berarti bahwa hak atau peluang seseorang tidak bergantung pada jenis kelamin laki-laki atau perempuan.

KT percaya bahwa pemberdayaan berkaitan dengan orang - baik perempuan maupun laki-laki - yang mengambil kendali atas kehidupan mereka: menetapkan agenda mereka sendiri, memperoleh keterampilan, membangun kepercayaan diri, memecahkan masalah, dan mengembangkan kemandirian. Ini bukan hanya proses kolektif, sosial dan politik, tetapi juga individu - dan ini bukan hanya proses tetapi juga hasil.

Orang luar tidak dapat memberdayakan perempuan: hanya perempuan yang dapat memberdayakan diri mereka sendiri untuk membuat pilihan atau menyuarakan diri mereka sendiri. Namun, lembaga, termasuk lembaga kerja sama internasional, dapat mendukung

proses yang meningkatkan kepercayaan diri perempuan, mengembangkan ketergantungan diri mereka, dan membantu mereka menetapkan agenda mereka sendiri.

Oleh karena itu:

- 1) Pemberdayaan perempuan sangat penting untuk mencapai kesetaraan gender. Melalui pemberdayaan, perempuan menyadari adanya ketidaksetaraan hubungan kekuasaan, mengendalikan kehidupan mereka, dan memperoleh suara yang lebih besar untuk mengatasi ketidaksetaraan dalam rumah, tempat kerja dan komunitas mereka.
- 2) Mempromosikan partisipasi yang setara dari perempuan sebagai agen pertukaran dalam proses ekonomi, sosial dan politik sangat penting untuk mencapai kesetaraan gender. Partisipasi yang setara melampaui angka. Ini melibatkan hak perempuan yang setara untuk mengartikulasikan kebutuhan dan kepentingan mereka, serta visi mereka tentang masyarakat, dan membentuk keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka, dalam konteks budaya apa pun tempat mereka tinggal. Kemitraan dengan organisasi perempuan dan kelompok lain yang bekerja untuk kesetaraan gender diperlukan untuk membantu proses ini.
- 3) Kesetaraan gender hanya dapat dicapai melalui kemitraan antara perempuan dan laki-laki. Ketika pilihan bagi perempuan dan laki-laki diperluas, seluruh masyarakat diuntungkan. Kesetaraan gender adalah masalah yang menyangkut baik perempuan maupun laki-laki dan mencapainya akan melibatkan bekerja dengan laki-laki untuk membawa perubahan sikap, perilaku, peran dan tanggung jawab di rumah, di tempat kerja, di masyarakat, dan di lembaga nasional, donor dan internasional.
- 4) Mencapai kesetaraan gender akan membutuhkan langkah-langkah khusus yang dirancang untuk menghilangkan ketidaksetaraan gender. Mengingat ketidaksetaraan yang mendarah daging, perlakuan yang sama terhadap perempuan dan laki-laki tidak cukup sebagai strategi untuk kesetaraan gender. Langkah-langkah kesetaraan gender khusus harus dikembangkan untuk mengatasi kebijakan, hukum, prosedur, norma, kepercayaan, praktik dan sikap yang mempertahankan ketidaksetaraan gender. Langkah-langkah kesetaraan gender ini, yang dikembangkan dengan pemangku kepentingan, harus mendukung kapasitas perempuan untuk membuat pilihan tentang kehidupan mereka sendiri.
- 5) Kebijakan, program, dan proyek KT harus berkontribusi pada kesetaraan gender. Hasil kesetaraan gender harus dimasukkan ke dalam semua inisiatif kerja sama KT.

KT menggunakan Analisis Gender sebagai alat untuk memahami konteks lokal dan mempromosikan kesetaraan gender dalam mengembangkan kebijakan, program dan proyeknya. Analisis gender memberikan informasi untuk menentukan strategi yang paling efektif dalam konteks tertentu dan mengidentifikasi hasil yang mendukung kesetaraan

gender. Misalnya, program atau proyek dapat diidentifikasi yang tujuan utamanya adalah untuk mendukung kesetaraan gender, atau titik masuk untuk mendukung kesetaraan gender dapat diidentifikasi dalam program atau proyek di mana kesetaraan gender adalah salah satu dari beberapa tujuan. Penerapan analisis gender akan bervariasi sesuai dengan sifat dan cakupan inisiatif.

Dua dekade pengalaman di KT telah memberi kami beberapa pelajaran yang relevan untuk mendukung kesetaraan gender di seluruh inisiatif program KT. Kesetaraan gender lebih mungkin dicapai jika kondisi berikut ada:

Di tingkat manajemen

- 1) Manajemen senior berkomitmen pada kesetaraan gender; Ada sumber daya dan personel yang cukup pengetahuan, bersama dengan lingkungan perusahaan yang memungkinkan untuk mempromosikan kesetaraan gender;
- 2) Ada kerangka akuntabilitas, yang memastikan bahwa kebijakan kesetaraan gender diterapkan;
- 3) Spesialis kesetaraan gender yang berkualifikasi (terutama yang berbasis lokal) dipekerjakan secara teratur; dan
- 4) Kesetaraan gender diperlakukan sebagai tujuan tersendiri.

Dalam proses perencanaan

- 1) Kesetaraan gender diakui relevan dengan setiap aspek kerja sama internasional mulai dari reformasi makroekonomi hingga proyek infrastruktur;
- 2) Analisis gender dilakukan pada tahap awal siklus proyek atau program dan temuannya diintegrasikan ke dalam perencanaan proyek atau program;
- 3) Kelemahan kelembagaan atau bias budaya yang dapat menghambat pencapaian hasil kesetaraan gender diakui dalam desain kebijakan, program, atau proyek, dan strategi dikembangkan untuk mengatasinya;
- 4) Cara diidentifikasi untuk memastikan ada partisipasi luas perempuan dan laki-laki sebagai pengambil keputusan dalam proses perencanaan;
- 5) Hasil kesetaraan gender yang jelas, terukur, dan dapat dicapai dikembangkan dalam fase awal proses;
- 6) Indikator sensitif gender, baik kualitatif maupun kuantitatif, dikembangkan (ini memerlukan pengumpulan data dasar yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin, serta menurut usia dan kelompok sosial ekonomi dan etnis);
- 7) Strategi dan anggaran khusus disediakan untuk mendukung pencapaian hasil kesetaraan gender;

- 8) Mitra dan pelaksana dipilih berdasarkan komitmen dan kapasitas mereka untuk mempromosikan kesetaraan gender; dan
- 9) Spesialis kesetaraan gender terlibat sejak awal proses perencanaan.

Selama implementasi

- 1) Spesialis kesetaraan gender menjadi bagian dari tim proyek jika memungkinkan;
- 2) Dukungan eksternal dicari dari organisasi perempuan, pengambil keputusan perempuan dan laki-laki kunci, pemimpin dan sekutu;
- 3) Tujuan kesetaraan gender tidak hilang dalam retorika atau terlalu berkatat pada proses lembaga;
- 4) Ada fleksibilitas dan keterbukaan untuk merespons metode baru dan inovatif, serta peluang untuk mendukung kesetaraan gender yang muncul selama implementasi; dan
- 5) Ada partisipasi luas perempuan dalam implementasi.

Pengukuran kinerja

- 1) Hasil kesetaraan gender dinyatakan, diukur dan dilaporkan menggunakan indikator kualitatif dan kuantitatif;
- 2) Data, dibedakan menurut jenis kelamin, serta menurut usia dan kelompok sosial ekonomi dan etnis, dikumpulkan;
- 3) Spesialis kesetaraan gender yang berkualifikasi (terutama yang berbasis lokal) terlibat dalam pengukuran kinerja;
- 4) Informasi tentang kemajuan dalam mengurangi ketidaksetaraan gender dikumpulkan dan dianalisis sebagai bagian integral dari pengukuran kinerja;
- 5) Perspektif jangka panjang diambil (yaitu, perubahan sosial memerlukan waktu); dan
- 6) Pendekatan partisipatif digunakan, di mana perempuan dan laki-laki secara aktif berperan dalam perencanaan kerangka pengukuran kinerja, implementasi, dan pembahasan temuan mereka.

4. Kebijakan Sosial dan Lingkungan

Definisi dan Ruang Lingkup

KT menerapkan kebijakan pengamanan sosial dan lingkungan dalam program dan/atau proyeknya (Program) untuk mencegah, mengelola, dan menangani risiko dampak potensial yang mungkin terjadi sebagai akibat dari kegiatan di bawah program tersebut. Kebijakan pengamanan tidak hanya dimaksudkan untuk menghindari dampak sosial dan lingkungan yang merugikan bagi lingkungan dan konstituen KT (petani, nelayan, masyarakat adat), tetapi juga untuk meminimalkan risiko dampak negatif tersebut. Jika

dampak negatif tidak dapat dihindari, Program harus merencanakan dan menerapkan langkah-langkah mitigasi, perbaikan dan kompensasi jika diperlukan.

KT akan meninjau dan memperbarui kebijakan ini secara berkala untuk memastikan relevansi, efektivitas dan kepatuhan terhadap visi, misi dan nilai organisasi.

Kebijakan ini berlaku untuk Program yang diimplementasikan pada lokasi dan wilayah tertentu melalui intervensi langsung, baik berupa introduksi pengetahuan, pembangunan infrastruktur ataupun pembentukan dan pelaksanaan suatu kebijakan.

Prinsip dan Penerapan

Prinsip-prinsip yang mendasari kebijakan ini meliputi:

- 1) Tanggung Jawab Lingkungan: Berkomitmen meminimalkan dampak lingkungan negatif dan melestarikan sumber daya alam.
- 2) Inklusi Sosial: Memastikan partisipasi aktif dan manfaat kelompok marginal dan rentan seperti petani, nelayan, dan masyarakat adat.
- 3) Transparansi: Mendorong komunikasi dan berbagi informasi yang terbuka dengan semua pemangku kepentingan.
- 4) Kepatuhan: Mengikuti hukum, peraturan, dan standar internasional yang berlaku terkait pengamanan sosial dan lingkungan.
- 5) Pengelolaan Adaptif: Secara terus-menerus memantau dan mengevaluasi efektivitas pengamanan, menyesuaikan strategi jika diperlukan.

KT akan mengambil langkah-langkah untuk menghindari atau meminimalkan dampak lingkungan dan sosial yang merugikan dari Program, yang meliputi: melakukan penilaian risiko, menerapkan praktik terbaik, dan mengikuti standar dan peraturan yang relevan.

Penilaian dan Pengelolaan Risiko

Sebelum pelaksanaan Program, proses mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko terkait akan dilakukan, yang meliputi:

- 1) Melakukan penilaian menyeluruh terhadap potensi dampak sosial dan lingkungan sebelum memulai program/proyek apa pun.
- 2) Mengidentifikasi kelompok dan wilayah rentan yang mungkin terkena dampak kegiatan.
- 3) Mengkategorikan risiko berdasarkan tingkat keparahan dan kemungkinan terjadinya.
- 4) Mengembangkan rencana pengelolaan risiko untuk setiap kategori, termasuk langkah-langkah mitigasi, remediasi, dan kompensasi.

Keterlibatan dan Partisipasi Pemangku Kepentingan

KT akan berkonsultasi dan melibatkan masyarakat dan pemangku kepentingan yang terkena dampak dalam perancangan, implementasi, pemantauan dan evaluasi Program, memastikan bahwa pandangan, kebutuhan dan preferensi mereka dipertimbangkan dan ditangani. Metodologi dengan cara tindakan ini dilakukan akan dikembangkan dan diputuskan sesuai kebutuhan.

Mekanisme Penanganan Keluhan

KT akan menetapkan prosedur yang jelas bagi individu dan masyarakat untuk menyampaikan kekhawatiran mereka tentang dampak sosial atau lingkungan dari Program, dan memastikan keluhan ditangani dengan segera, transparan, dan adil.

5. Pelaporan Pelanggaran dan Mekanisme Keluhan

Definisi dan Ruang Lingkup

Pelapor pelanggaran: setiap anggota, staf atau pihak ketiga yang mengungkapkan informasi tentang kegiatan apa pun dalam KT yang melanggar Pedoman Operasional dan Kebijakan Pengamanan dengan menghubungi otoritas yang berwenang dalam hal ini di KT secara terbuka atau secara rahasia atau anonim.

Perlindungan pelapor pelanggaran: langkah-langkah yang diambil KT untuk memastikan pelapor pelanggaran terlindungi dari pembalasan.

Penerapan

KT bertujuan untuk mempromosikan lingkungan terbuka dan konstruktif dalam organisasi di mana semua anggota, staf, pemegang, relawan, mitra, konsultan dan pemangku kepentingan eksternal lainnya merasa dapat menyuarakan kekhawatiran dan mengajukan keberatan dengan mengetahui bahwa mereka akan ditanggapi secara serius.

Pelanggaran mencakup (tetapi tidak terbatas pada) masalah-masalah berikut:

- 1) Ketidakpatuhan terhadap aturan dan peraturan organisasi
- 2) Penyimpangan keuangan termasuk pencurian, penyuapan, penipuan, pencucian uang dan pengalihan bantuan
- 3) Kekerasan, penyalahgunaan dan pelecehan termasuk pelecehan seksual, pelecehan, atau eksploitasi (lihat Kebijakan Safeguard KT)
- 4) Penyalahgunaan atau eksploitasi anak-anak (lihat Kebijakan Safeguard KT di atas)
- 5) Pelanggaran kebijakan KT
- 6) Penyalahgunaan jabatan

- 7) Bahaya bagi kesehatan dan keselamatan individu atau kerusakan lingkungan
- 8) Penyembunyian informasi yang disengaja terkait dengan masalah-masalah yang tercantum di atas.

Kebijakan pelaporan pelanggaran KT tidak dimaksudkan untuk menggantikan tindakan disipliner internal dan prosedur pengaduan.

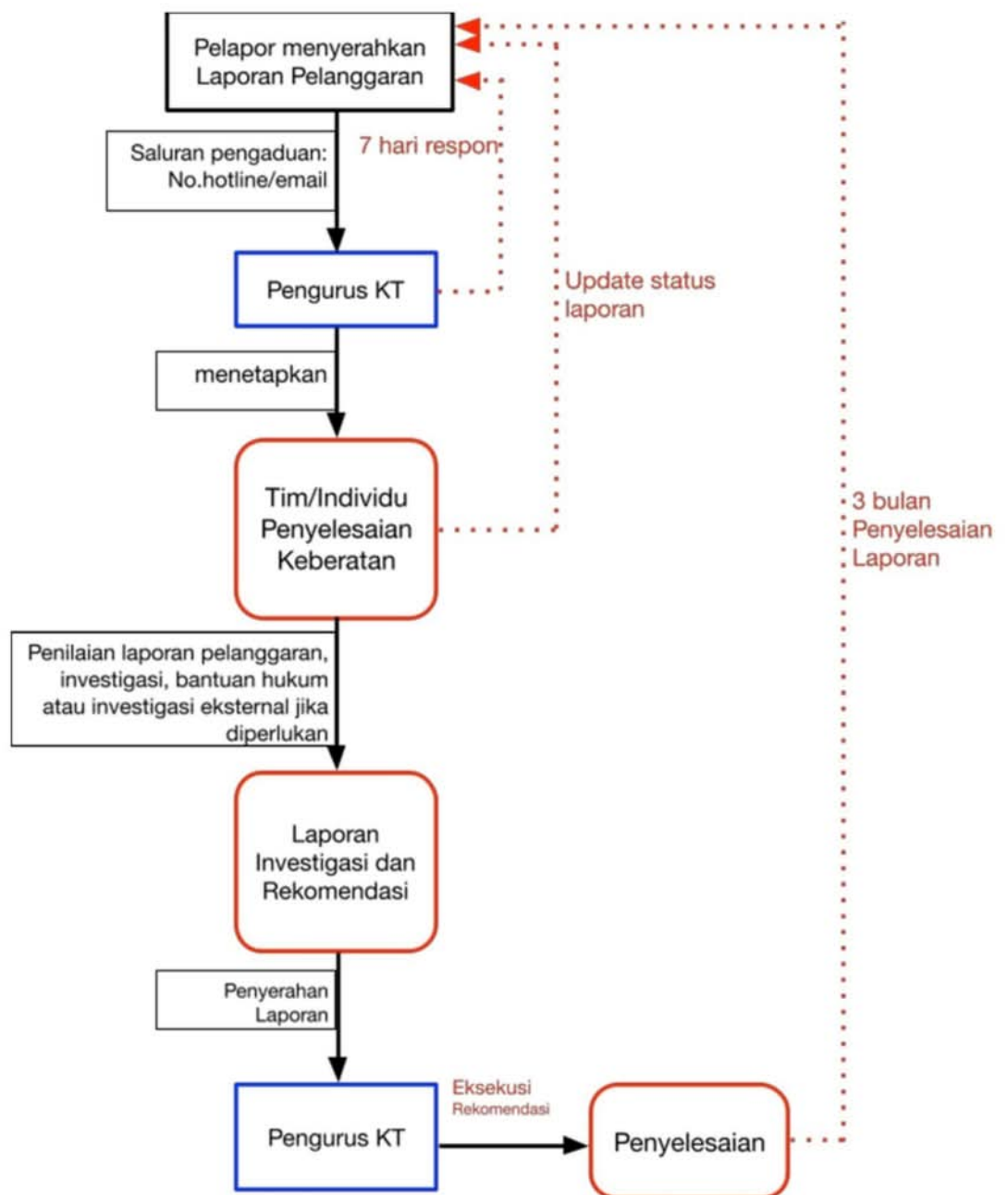
Mekanisme Pelaporan dan Penanganan

- 1) Anggota, staf, pemegang, relawan, konsultan dan pemangku kepentingan eksternal dianjurkan untuk melaporkan dugaan pelanggaran atau penyimpangan dalam KT. Ini termasuk penipuan, kegiatan ilegal, benturan kepentingan, pelecehan, dan pelanggaran kebijakan dan nilai-nilai KT lainnya sebagaimana dinyatakan di atas.
- 2) Pelapor pelanggaran dapat melaporkan pelanggaran dengan menghubungi saluran pelapor pelanggaran atau alamat email yang disediakan oleh Pengurus KT. Laporan ini dapat dibuat secara anonim dan dijamin kerahasiannya, jika diinginkan oleh pelapor.
- 3) Laporan ditanggapi oleh Pengurus KT dengan merespon pelapor selambat-lambatnya dalam 7 (tujuh) hari kalender.
- 4) Pengurus dan Wali KT menetapkan Tim Penyelesaian Keberatan atau perorangan sebagai tindak lanjut atas laporan pelanggaran
- 5) Semua laporan akan ditinjau oleh tim penyelesaian keberatan atau perorangan yang ditetapkan oleh Wali dan Pengurus KT, yang akan menilai kredibilitas dan keseriusan laporan tersebut. Jika perlu, KT dapat mencari bantuan hukum atau investigasi eksternal untuk menyelidiki laporan secara menyeluruh.
- 6) Tim Penyelesaian Keberatan akan menginformasikan kepada pelapor pelanggaran yang membuat laporan, tentang status penyelidikan, dan akan memberikan pembaruan informasi yang relevan.
- 7) Tim Penyelesaian Keberatan memberikan laporan hasil investigasi dan rekomendasi kepada Wali dan Pengurus KT
- 8) Jika terbukti terjadi pelanggaran, Pengurus KT akan mengambil tindakan disipliner yang sesuai terhadap individu yang terlibat. Ini dapat mencakup pemutusan hubungan kerja, skorsing atau usulan pencabutan keanggotaan, dan jika diperlukan dilakukan tindakan hukum melalui pelaporan pelanggaran tersebut kepada otoritas terkait.
- 9) Penanganan pelaporan pelanggaran diselesaikan selambat-lambatnya dalam 3 (tiga) bulan setelah laporan diterima.
- 10) Pelapor pelanggaran yang membuat laporan pelanggaran dengan itikad baik tidak akan menghadapi pembalasan atau hukuman. Pelapor pelanggaran yang menganggap dirinya mendapat pembalasan, harus segera melaporkan hal tersebut kepada Pengurus KT

atau tim penyelesaian keberatan , dengan informasi dan/atau dokumentasi yang mendukung.

- 11) KT akan memberikan pelatihan kepada staf dan anggota tentang pentingnya melaporkan pelanggaran dan tentang hak serta perlindungan mereka sebagai pelapor pelanggaran.
- 12) Pengurus KT akan meninjau dan memperbarui kebijakan ini secara berkala untuk memastikan bahwa kebijakan ini terus memenuhi kebutuhan organisasi.
- 13) Mekanisme pelaporan pelanggaran dan pengaduan akan mulai berlaku setelah disahkan dalam Kemping Raya (pertemuan anggota dua tahunan).

Bagan Alur penyampaian laporan pelanggaran dan mekanisme keluhan sebagai berikut:



Ditetapkan di Kemping Raya Desa Lees
Tanggal 29 September 2023