

## **Kebijakan Anti-Pelecehan dan Anti-Diskriminasi (Global)**

---

### **Maksud**

Nilai-Nilai Inti Graphic Packaging mencakup Sikap Hormat—terhadap martabat pribadi, hak, dan keragaman setiap karyawan. Perusahaan berkomitmen untuk membina dan menginspirasi lingkungan kerja yang inovatif dan inklusif, tempat karyawan dihormati, serta merasa terlibat dan aman. Kebijakan Anti-Pelecehan dan Anti-Diskriminasi ini menjelaskan bahwa Graphic Packaging menyediakan, bagi semua karyawan, lingkungan kerja yang terhormat tanpa segala bentuk diskriminasi, pelecehan, dan pembalasan yang melanggar hukum, serta yang memberi mereka kesempatan untuk bekerja dan berkembang sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan.

### **Cakupan**

Kebijakan ini berlaku untuk semua pelamar, karyawan, kontraktor, pekerja magang, pemasok, pelanggan, dan pengunjung di semua badan hukum Graphic Packaging di seluruh dunia. Dalam Kebijakan ini, “tempat kerja” mencakup fasilitas manufaktur, kantor penjualan serta kantor penelitian dan pengembangan, gudang, semua tempat yang didatangi atau dihadiri karyawan saat menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan tugas mereka atau mewakili Perusahaan, termasuk tetapi tidak terbatas pada acara sosial yang terkait pekerjaan, tempat pelanggan dan acara hiburan, moda transportasi yang disediakan Graphic Packaging untuk perjalanan terkait-pekerjaan, dan lokasi lain tempat dilakukannya bisnis Graphic Packaging, atau yang secara wajar dapat dianggap sebagai perpanjangan tempat kerja.

Kebijakan ini berlaku untuk perilaku dan tindakan fisik serta semua bentuk komunikasi termasuk, tetapi tidak terbatas pada, komunikasi langsung, pembicaraan melalui telepon, email, aplikasi dan situs media sosial, SMS, serta jenis komunikasi elektronik lainnya. Karyawan harus mengacu pada Kebijakan Media Sosial Perusahaan untuk pedoman tambahan yang menyangkut berbagai komunikasi tersebut.

Kebijakan ini dapat dilengkapi dengan kebijakan lokal yang mengandung persyaratan tambahan atau menetapkan prosedur lokal khusus mengenai penanganan penyelidikan. Jika Kebijakan ini bertentangan dengan hukum atau perjanjian kerja bersama yang berlaku, yang terakhirlah yang akan berlaku. Perusahaan memiliki semua hak yang tersedia untuknya berdasarkan hukum yang berlaku.

### **Definisi**

**Diskriminasi** adalah penolakan yang tidak adil atas perlakuan dan kesempatan yang sama kepada perorangan atau kelompok berdasarkan karakteristik yang tercantum di bawah ini sehubungan dengan syarat, ketentuan, atau hak istimewa pekerjaan, termasuk tetapi tidak terbatas pada, mempekerjakan, memecat, mempromosikan, mendisiplinkan, menjadwalkan, melatih, atau memberi kompensasi:

- Ras, warna kulit, etnik, atau asal-usul kebangsaan;
- Usia;
- Agama atau kepercayaan;
- Jenis kelamin, orientasi seksual, atau kehamilan/persalinan dan kondisi medis terkait;
- Gender, identitas gender, status gender, atau ekspresi gender;
- Kebangsaan, status imigrasi, kewarganegaraan, atau keturunan;
- Status militer atau veteran yang dilindungi;
- Cacat fisik atau mental, kondisi medis, informasi genetik, atau karakteristik; dan

- Status pernikahan

Daftar ini tidak mencakup semua kategori yang dilindungi dari diskriminasi dan dapat dilengkapi dengan undang-undang atau peraturan lokal yang berlaku.

**Pelecehan** adalah perilaku lisan atau tindakan fisik yang tidak diinginkan dan merendahkan, menganiaya, mengintimidasi, atau tidak bersahabat, termasuk komentar, tindakan, atau isyarat tubuh yang memengaruhi martabat atau integritas psikologis atau fisik seseorang. Pelecehan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti sentuhan fisik, kekerasan, ancaman kekerasan, kekerasan ofensif, ejekan atau lelucon yang tidak pantas, dan menampilkan gambar tidak senonoh. Kejadian atau pernyataan tunggal, atau pola atau rangkaian tindakan, kejadian, atau pernyataan dapat dianggap sebagai pelecehan berdasarkan Kebijakan ini. Sebagai ilustrasi saja, dan bukan batasan, pelecehan yang dilarang tersebut meliputi:

- makian terkait ras atau etnik, julukan, dan komentar menyinggung lainnya;
- lelucon, baik tertulis, lisan, ataupun elektronik;
- ancaman, intimidasi, dan perilaku mengancam lainnya;
- perilaku lisan, dengan gambar, atau perilaku fisik yang tidak pantas;
- pesan atau video melecehkan yang dikirim melalui SMS, pesan instan, atau media sosial; dan
- perilaku melecehkan lainnya berdasarkan satu atau lebih kategori yang dilindungi yang dinyatakan dalam Kebijakan ini.

Korban pelecehan bisa berjenis kelamin, berorientasi seksual, memiliki ras, atau karakteristik lain yang sama atau berbeda dari pelaku pelecehan.

**Pelecehan Seksual** adalah pelecehan yang secara khusus didasarkan pada jenis kelamin, gender, identitas atau ekspresi gender, atau orientasi seksual, yang tidak diinginkan serta merendahkan, menganiaya, mengintimidasi, atau tidak bersahabat. Perilaku dapat dianggap sebagai pelecehan seksual meskipun tidak dimotivasi oleh hasrat seksual. Sebagai ilustrasi saja, dan bukan batasan, contoh pelecehan yang melanggar hukum dan tidak dapat diterima itu meliputi:

- rayuan seksual yang tidak diinginkan;
- menawarkan kompensasi pekerjaan (seperti kenaikan gaji, promosi, atau peningkatan karier) sebagai imbalan atas pemenuhan hasrat seksual, atau mengancam dengan sanksi pekerjaan (seperti pemecatan atau penurunan pangkat) karena karyawan menolak terlibat dalam aktivitas seksual;
- perilaku visual, seperti melirik, menunjukkan isyarat seksual, dan menampilkan atau memposting benda atau gambar, kartun, atau poster yang menjurus ke arah seksual;
- rayuan, tawaran, permintaan, atau komentar seksual secara lisan;
- mengirim atau memposting pesan atau video terkait seksual melalui SMS, pesan instan, atau media sosial;
- menguntit;
- pelecehan lisan yang bersifat seksual, komentar lisan vulgar tentang tubuh seseorang, kata-kata yang merendahkan secara seksual yang digunakan untuk mendeskripsikan seseorang, dan surat, catatan, atau ajakan yang menjurus atau tidak senonoh;
- perilaku fisik, seperti menyentuh, meraba-raba, menyerang, atau menghalangi;
- pelecehan fisik atau lisan terkait gender, identitas gender, atau ekspresi gender seseorang; dan

- pelecehan lisan mengenai karakteristik seseorang seperti nada suara, kumis dan jenggot, atau ukuran atau bentuk tubuh seseorang, termasuk pernyataan bahwa pria terlalu feminin, atau wanita terlalu maskulin.

## **Kebijakan**

### **Larangan Umum**

Perusahaan melarang segala bentuk diskriminasi dan pelecehan berdasarkan karakteristik yang disebutkan di atas. Semua karyawan bertanggung jawab untuk melaporkan perilaku yang melecehkan atau mendiskriminasi. Perusahaan akan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelidiki dan menangani kejadian yang mungkin merupakan diskriminasi atau pelecehan, secara tepat waktu dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Kasus diskriminasi atau pelecehan yang terbukti benar akan mengakibatkan tindakan korektif hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja, dengan mempertimbangkan semua keadaan serta hukum dan peraturan yang berlaku.

### **Hubungan Suka Sama Suka**

Kebijakan ini tidak melarang hubungan asmara yang bersifat pribadi dan suka sama suka di antara karyawan. Namun, jika hubungan asmara yang bersifat pribadi dan suka sama suka menimbulkan kemungkinan konflik kepentingan (misalnya, para pihak memiliki atasan yang sama), hubungan tersebut harus segera diungkapkan sesuai dengan Kebijakan Konflik Kepentingan Perusahaan (Global). Selain itu, mungkin saja ada pihak yang melecehkan atau mendiskriminasi pasangannya dalam hubungan asmara suka sama suka.

### **Melaporkan Dugaan Pelanggaran Kebijakan ini**

Setiap orang yang harus mematuhi Kebijakan ini bertanggung jawab untuk melaporkan kekhawatiran tentang dugaan diskriminasi atau pelecehan kepada Perusahaan agar situasi yang dipermasalahkan dapat diatasi. Perusahaan menganggap serius semua keluhan tentang diskriminasi dan pelecehan.

Siapa pun yang meyakini dirinya dilecehkan di tempat kerja atau yang menyaksikan atau mengetahui tentang tindakan yang dapat dianggap sebagai pelecehan harus segera melaporkan tindakan tersebut ke salah satu dari yang berikut ini:

- Perwakilan sumber daya manusia lokal atau yang ditugaskan.
- Perwakilan sumber daya manusia regional atau divisi, atau anggota sumber daya manusia lain di negara atau wilayahnya.
- Wakil presiden eksekutif sumber daya manusia di [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com).
- Graphic Packaging Business Conduct Alertline di [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) atau melalui nomor telepon bebas-biaya untuk negaranya. Graphic Packaging Alertline tersedia 24 jam per hari. Laporan dapat dibuat secara anonim jika pelapor menghendakinya.

Nomor telepon Business Conduct Alertline menurut negara:

Australia	1800565761	Italia	800 725 944
Austria	0800 017868	Jepang	0800-700-9401
Belgia	0800 77 076	Meksiko	800 681 6714
Brasil	0800 000 0572	Belanda	0800 0229398
Kanada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Selandia Baru	0800 426 361
Tiongkok	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, lalu 1866-898-3750
Kroasia	800-528-422	Norwegia	80062436
Estonia	8000044232	Polandia	800005072
Finlandia	800416130	Rusia	8 (800) 301-85-89

Prancis	0.800.90.2500
Jerman	0800 1810751
Yunani	0.080.012.6576
Indonesia	0800 1401907
Irlandia	1800 851 822

Korea Selatan	00798 14 203 0389
Spanyol	900991498
Swedia	020-088 00 16
Swiss	0800 000 329
Inggris	0800 048 5494
Amerika Serikat	1.866.898.3750

Manajer dan penyelia: Semua manajer dan penyelia bertanggung jawab untuk mencegah pelecehan dan diskriminasi di tempat kerja sebagai bagian dari tugas pekerjaan mereka dan diwajibkan untuk segera melaporkan setiap perilaku diskriminatif atau melecehkan yang mereka lihat atau keluhan yang mereka terima ke bagian sumber daya manusia atau Graphic Packaging Business Conduct Alertline. Manajer atau penyelia yang mengetahui adanya diskriminasi atau pelecehan dan tidak mengambil tindakan untuk menghentikan atau melaporkan perilaku tersebut ke Sumber Daya Manusia atau Graphic Packaging Business Conduct Alertline dapat dijatuhi tindakan disipliner.

#### Penyelidikan dan Kerahasiaan

Semua laporan dugaan diskriminasi atau pelecehan akan diselidiki secara objektif dan secepatnya. Semua karyawan diharapkan bekerja sama dalam penyelidikan yang dilakukan berdasarkan Kebijakan ini. Menolak untuk bekerja sama dalam penyelidikan dapat mengakibatkan tindakan disipliner. Selanjutnya, mengingat seriusnya tindakan diskriminasi dan pelecehan, maka membuat laporan atau pengaduan dengan iktikad buruk atau dengan niat jahat akan mengakibatkan tindakan disipliner.

Perusahaan akan merahasiakan semua laporan dugaan diskriminasi atau pelecehan sejauh yang dapat dilakukan secara wajar sambil tetap memenuhi kewajibannya untuk menyelidiki dan mengakhiri setiap tindakan pelecehan, diskriminatif, atau pembalasan. Mungkin kami perlu mendiskusikan klaim tersebut dengan orang(-orang) yang mengetahui dan orang(-orang) yang menjadi sasaran laporan atau pengaduan tersebut.

Pengumpulan data pribadi diperlukan selama penyelidikan dugaan diskriminasi atau pelecehan sebagai bukti valid atau tidak validnya fakta yang dipermasalahkan. Perusahaan akan mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku terkait dengan perlindungan data pribadi. Data pribadi orang-orang yang terlibat dalam penyelidikan akan diproses oleh departemen sumber daya manusia dan hukum Perusahaan hanya untuk keperluan penyelidikan atas perilaku yang dilaporkan, dan hanya disampaikan kepada pihak yang perlu mengetahui tentang perilaku yang dilaporkan serta kepada otoritas publik, administratif, atau yudisial yang diperlukan.

Jika perlu, akan diambil tindakan korektif yang sesuai dengan hasil temuan penyelidikan. Tindakan korektif yang mungkin diambil dapat mencakup, tetapi tidak terbatas pada, pelatihan, pembinaan, peringatan lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat, penyesuaian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan akan melakukan segala upaya untuk memberi tahu orang yang melaporkan pelanggaran terhadap Kebijakan ini tentang hasil penyelidikan jika memungkinkan dengan tetap menjaga kerahasiaan dan masalah privasi yang berkaitan dengan tindakan personel.

#### Tidak Ada Pembalasan

Perusahaan berkomitmen untuk melarang pembalasan terhadap orang yang dirinya atau anggota keluarganya melaporkan, menentang, atau berpartisipasi dalam penyelidikan dugaan pelanggaran di tempat kerja. Misalnya, berpartisipasi dalam penyelidikan, termasuk, tetapi tidak terbatas pada:

- Mengajukan keluhan pelecehan;
- Berpartisipasi atau bekerja sama dalam penyelidikan terkait pengaduan pelecehan;

- Bersaksi sebagai pihak (baik sebagai penuduh atau tertuduh) atau saksi mengenai dugaan perbuatan melanggar hukum;
- Membuat atau mengajukan keluhan internal ke Perusahaan terkait dugaan kegiatan yang melanggar hukum;
- Menyampaikan pemberitahuan informal ke Perusahaan mengenai dugaan kegiatan yang melanggar hukum; dan
- Membantu karyawan lain yang terlibat dalam salah satu kegiatan ini.

Perusahaan selanjutnya berkomitmen untuk melarang pembalasan terhadap karyawan yang memenuhi syarat yang meminta dispensasi yang wajar untuk cacat fisik atau mental yang diketahui, dan karyawan yang meminta dispensasi yang wajar atas keyakinan dan praktik agamanya.

Siapa pun yang meyakini bahwa dirinya mengalami pembalasan, atau yang melihat terjadi pembalasan oleh atau terhadap orang lain, harus segera menghubungi Sumber Daya Manusia atau Graphic Packaging Business Conduct Alertline.

*Graphic Packaging, atas kebijakannya sendiri, berhak mengubah atau memodifikasi Kebijakan ini kapan saja dan untuk alasan apa pun.*