

# KODE ETIK GLOBAL

*Januari 2020*



**RAINFOREST  
ALLIANCE**



## DAFTAR ISI

<b>PENGANTAR KODE ETIK GLOBAL RAINFOREST ALLIANCE .....</b>	<b>3</b>
TENTANG KAMI .....	3
NILAI-NILAI INTI .....	3
TIM KITA.....	4
KODE ETIK GLOBAL KITA .....	4
KEPATUHAN UMUM .....	4
<b>KODE ETIK DAN KEPATUHAN.....</b>	<b>5</b>
KEPATUHAN DENGAN HUKUM DAN ETIKA .....	5
MEMASTIKAN INTEGRITAS KITA .....	6
KONFLIK KEPENTINGAN.....	6
KEBIJAKAN KERAHASIAAN.....	7
PELAPORAN DAN PENANGGAPAN KELUHAN .....	8
KEGIATAN POLITIK & LOBI.....	11
KEBIJAKAN ANTI KORUPSI .....	11
Hadiah, Keramah tamahan, dan Pinjaman .....	12
UU Anti Suap Inggris ( <i>UK Bribery Act</i> ).....	13
Agen.....	13
KEBIJAKAN KETIDAKPANTASAN ( <i>IMPROPRIETY</i> ) KEUANGAN .....	14
KEBIJAKAN ANTI DISKRIMINASI, PELECEHAN, DAN KEKERASAN DI TEMPAT KERJA .....	14
PERLINDUNGAN TERHADAP ORANG-ORANG YANG RENTAN .....	16
PENGUNAAN DAN PENGEMBALIAN YANG TEPAT ATAS PROPERTI KAMI .....	17



# PENGANTAR KODE ETIK GLOBAL RAINFOREST ALLIANCE

---

## TENTANG KAMI

Rainforest Alliance dan UTZ bergabung pada tahun 2018 untuk menanggapi tantangan kritis yang dihadapi umat manusia: deforestasi, perubahan iklim, kemiskinan sistemik, dan ketidakadilan sosial. Kami menggabungkan kekuatan kami masing-masing untuk membangun masa depan di mana alam terlindungi dan keanekaragaman hayati dapat berkembang; di mana para petani, pekerja, dan masyarakatnya makmur; dan di mana penggunaan lahan yang berkelanjutan serta praktik bisnis yang bertanggung jawab merupakan norma.

Dengan menyatukan mitra yang beragam, kami melakukan perubahan fundamental pada beberapa isu sosial dan lingkungan yang paling mendesak. Bersama-sama, kami memperkuat suara petani dan komunitas hutan, meningkatkan mata pencaharian, melindungi keanekaragaman hayati, dan membantu masyarakat mengurangi serta beradaptasi dengan perubahan iklim dengan cara yang berani dan efektif.

Dalam Kode Etik Global ("Kode Etik") ini, "Rainforest Alliance" mencakup Rainforest Alliance Holding, Inc. (korporasi U.S. 501(c)(3)), Rainforest Alliance, Inc., Rainforest Alliance B.V., Stichting Rainforest Alliance, dan masing-masing anak perusahaan, cabang, dan afiliasinya di seluruh dunia. Semua afiliasi Rainforest Alliance, di seluruh dunia, telah mengadopsi dan meratifikasi Kode Etik ini, serta menerapkannya secara langsung kepada karyawan mereka sendiri di dalam negeri.

Kode Etik ini berlaku bagi orang yang bekerja untuk, atau memberikan layanan kepada, Rainforest Alliance, di mana pun di seluruh dunia, sebagai berikut:

- Karyawan, pejabat, anggota dewan direksi, sukarelawan, dan pekerja magang Rainforest Alliance; wajib mematuhi Kode Etik ini.
- Kontraktor independen: Kontraktor independen Rainforest Alliance dapat menyetujui untuk mematuhi ketentuan dalam Kode Etik ini sebagai syarat dan ketentuan dalam kontrak mereka, meskipun mereka bukan karyawan.
- Karyawan perusahaan penyedia tenaga kerja: Rainforest Alliance menggunakan perusahaan penyedia tenaga kerja tertentu yang menugaskan karyawan mereka untuk memberikan layanan kepada Rainforest Alliance; perusahaan tersebut dapat mengharuskan karyawannya untuk mematuhi ketentuan Kode Etik ini ketika mereka memberikan layanan kepada Rainforest Alliance.
- Pihak kontraktor lainnya: Rainforest Alliance melakukan kontrak dengan penerima dana, lembaga sertifikasi, dan penyedia jasa lainnya dan dapat mensyaratkan kepatuhan terhadap ketentuan Kode Etik ini berdasarkan kontrak mereka, meskipun mereka bukan karyawan. Merupakan tanggung jawab pihak kontraktor untuk memastikan bahwa staf mereka mematuhi Kode Etik ini sehubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan untuk Rainforest Alliance.

Dalam Kode Etik ini, semua pihak di atas dicakup dalam referensi "**tim**," "**staf**," Rainforest Alliance atau "**Anda**."

## NILAI-NILAI INTI

Nilai-nilai inti kita merupakan kunci untuk mencapai misi kita: menciptakan dunia yang lebih berkelanjutan dengan memanfaatkan kekuatan sosial dan kekuatan pasar untuk melindungi



alam serta meningkatkan kehidupan petani dan masyarakat yang mendayagunakan hutan. Nilai-nilai ini merupakan pedoman bagi perilaku kita yang memandu cara kita bekerja dengan kolega dan mitra kita.

Nilai inti kita adalah dampak, perubahan, kolaborasi, keterbukaan, dan kepercayaan.

Mengikuti dan menjalankan Nilai-Nilai Inti Rainforest Alliance merupakan cara yang penting bagi staf untuk dapat memastikan kuatnya budaya Rainforest Alliance.

Budaya yang kuat adalah penting untuk memastikan Rainforest Alliance memiliki landasan untuk etika dan kepatuhan organisasi. Dengan mengikuti Nilai-Nilai Inti ini, kita menciptakan budaya di mana staf merasa nyaman untuk berbicara, di mana orang-orang bertanggung jawab atas tindakan mereka, di mana prinsip-prinsip kita dipraktikkan oleh para staf, dan di mana kepemimpinan Rainforest Alliance memberikan contoh positif bagi staf melalui sikap dan tindakan mereka dari atas.

## TIM KITA

Staf Rainforest Alliance yang berbakat, multibahasa, dan beragam, bekerja bahu membahu di seluruh dunia dengan petani, rimbawan, pelaku bisnis, peneliti, organisasi masyarakat, dan pemerintah untuk memenuhi misi kita bersama.

## KODE ETIK GLOBAL KITA

Keberhasilan kita tidak hanya karena bakat dan dedikasi tim kita, tetapi juga karena komitmen kita terhadap standar etika dan profesional tertinggi, kepatuhan terhadap hukum yang mengatur operasi kita, dan kerja sama serta kolaborasi yang menghargai keanekaragaman, kreatifitas, inovasi, dan pertumbuhan profesional individu.

Kode Etik ini dirancang untuk berfungsi sebagai panduan tertulis atas kebijakan, praktik, dan peraturan Rainforest Alliance yang ada yang mencerminkan komitmen, tujuan, dan tradisi kita bersama.

Dalam Kode Etik ini, "manajemen" merujuk kepada Tim Kepemimpinan Rainforest Alliance, kepala departemen, *supervisor*, dan individu yang telah diberi tanggung jawab untuk fungsi-fungsi keuangan dan administratif dan/atau *Human Resources* untuk sebuah kantor.

Semua kebijakan, prosedur, dan praktik yang ditetapkan di sini dapat berubah sewaktu-waktu atas kebijakan Rainforest Alliance, sejauh diizinkan oleh, dan sesuai dengan, hukum yang berlaku. Hanya Tim Kepemimpinan Rainforest Alliance yang dapat mengubah atau memodifikasi kebijakan dalam Kode Etik ini. Tidak ada pernyataan atau janji oleh seorang *supervisor*, manajer, atau perwakilan yang boleh ditafsirkan sebagai perubahan kebijakan, atau juga sebagai perjanjian dengan Anda.

Atasan Anda, bersama dengan *Human Resources*, dapat memberikan jawaban yang lebih terperinci untuk pertanyaan yang tidak sepenuhnya terjawab dalam Kode Etik ini.

## KEPATUHAN UMUM

Undang-undang tertentu yang berlaku sering mempengaruhi operasi Rainforest Alliance di seluruh dunia, serta kegiatan tim Rainforest Alliance, di mana pun mereka berada. Kode Etik ini dibuat dengan mempertimbangkan semua hukum yang berlaku di negara dan wilayah di mana Rainforest Alliance beroperasi. Berbicara secara luas, semua hukum domestik di suatu



negara akan berlaku untuk operasi Rainforest Alliance di dalam negara tersebut. Selain itu, beberapa hukum tertentu dengan jangkauan internasional dari negara-negara lain dapat mempengaruhi kegiatan di seluruh dunia dan juga dapat berlaku.

Dalam beberapa kasus, mungkin ada konflik antara hukum yang berlaku dan Kode Etik ini. Ketika Anda menghadapi konflik demikian, Anda harus berkonsultasi dengan Penasihat Umum untuk memahami bagaimana menyelesaikan konflik tersebut dengan benar. Semua kebijakan dan prosedur yang diuraikan di sini, termasuk secara khusus referensi apa pun mengenai tindakan disipliner dan pemutusan hubungan kerja, akan ditafsirkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

## KODE ETIK DAN KEPATUHAN

---

### KEPATUHAN DENGAN HUKUM DAN ETIKA

Rainforest Alliance berkomitmen untuk menegakkan etika, moral, dan standar hukum tertinggi. Reputasi positif Rainforest Alliance dibangun di atas prinsip-prinsip transaksi yang adil dan perilaku etis dari tim kita. Mempertahankan reputasi demi integritas dan keunggulan mengharuskan semua staf untuk mematuhi esensi dan isi semua hukum dan peraturan yang berlaku, serta menjunjung standar perilaku dan integritas personal tertinggi di tempat kerja dan dalam seluruh kegiatan yang berkaitan dengan Rainforest Alliance.

Rainforest Alliance akan mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku dan mensyaratkan timnya untuk melakukan bisnis sesuai dengan isi, esensi, dan maksud dari semua hukum yang berlaku dan untuk menghindari segala tindakan yang ilegal, tidak jujur, atau tidak etis. Karena itulah Anda harus:

- Mematuhi semua hukum, kebijakan, dan prosedur yang berlaku (termasuk khususnya Kode Etik ini) dan perjanjian kerja tertulis Anda (jika ada), dan bertindak setiap saat untuk kepentingan terbaik Rainforest Alliance;
- Menggunakan keuangan dan sumber daya Rainforest Alliance lainnya dengan cara yang sah, etis, dan bertanggung jawab;
- Mematuhi semua hukum, kebijakan, dan prosedur keselamatan dan keamanan;
- Mematuhi kebijakan *whistleblower* Rainforest Alliance, yang tersedia di situs kami;
- Melaporkan kepada manajemen segala tindakan yang melanggar Kode Etik ini, kebijakan atau prosedur Rainforest Alliance, dan/atau kemungkinan pelanggaran keselamatan dan/atau keamanan;
- Melaporkan kepada manajemen segala perilaku yang mengancam dan/atau berpotensi kekerasan;
- Bekerja sama dengan penyelidikan yang dilakukan oleh manajemen, dengan tingkat kerahasiaan yang diperlukan; dan
- Jika Anda seorang *supervisor*, Anda memiliki kewajiban tambahan untuk menyelidiki kecurigaan atau laporan pelanggaran terhadap Kode Etik ini atau meneruskan laporan atau dugaan pelanggaran tersebut ke rantai pimpinan yang lebih tinggi.

Secara umum, penggunaan penilaian yang baik berdasarkan prinsip-prinsip etika yang tinggi akan memandu Anda dalam hal batas-batas perilaku yang dapat diterima. Jika muncul situasi yang sulit untuk menentukan tindakan yang tepat, masalah tersebut harus didiskusikan dengan *supervisor* Anda, bersama dengan *Human Resources*.



## MEMASTIKAN INTEGRITAS KITA

Kami telah mengembangkan kebijakan dan prosedur untuk membantu transparansi, integritas, dan akuntabilitas di seluruh program kita:

- [Kemandirian finansial](#): aturan kami untuk penerimaan donasi
- [Pengambilan keputusan](#): bagaimana kita memastikan bahwa keputusan yang diambil dilakukan secara independen dan transparan
- [Pengungkapan informasi](#): aturan-aturan yang telah kita terapkan untuk menghindari konflik kepentingan
- [Pengawasan dan akuntabilitas](#): bagaimana kita mengkaji keputusan kita dan melaporkannya kepada lembaga internasional yang juga memeriksa ulang prosedur kita
- [Umpan balik pemangku kepentingan](#): tentang pertanian dan kehutanan berkelanjutan
- [Kebijakan whistleblower](#): prosedur kami untuk melaporkan segala tindakan ilegal atau tidak etis yang terkait dengan keuangan kami atau aspek lainnya dari pekerjaan kita

## KONFLIK KEPENTINGAN

### *Konflik Personal*

Rainforest Alliance mewajibkan standar perilaku yang menghindari konflik kepentingan aktual dan persepsi konflik kepentingan. Berdasarkan Kebijakan Konflik Kepentingan, yang tersedia di situs web kami ("[Kebijakan Konflik Kepentingan](#)" kami), suatu konflik kepentingan dapat muncul ketika kepentingan atau urusan anggota dewan direksi, pejabat, atau anggota staf Rainforest Alliance atau semua afiliasinya, atau "pihak-pihak terkait" dari orang tersebut, mungkin dianggap bersaing atau bertentangan dengan kepentingan atau urusan Rainforest Alliance.

Karyawan dan anggota dewan direksi diminta untuk menandatangani Formulir Pengungkapan Konflik Kepentingan pada saat memulai pekerjaan atau layanan, setiap tahun sesudahnya dan ketika potensi atau konflik aktual muncul. Penandatanganan Formulir Pengungkapan Informasi menunjukkan pemahaman dan persetujuan seseorang dengan Kebijakan Konflik Kepentingan. Karyawan yang tidak mengungkapkan kemungkinan atau konflik kepentingan aktual dapat dikenakan tindakan disipliner, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

Komite internal mengkaji pengungkapan konflik kepentingan dan melaporkan rekomendasinya kepada Komite Audit dan Risiko secara berkala.

Kebijakan Konflik Kepentingan ini dapat dilihat di situs web Rainforest Alliance: [Kebijakan Konflik Kepentingan Rainforest Alliance](#). Kebijakan dan formulir pengungkapan informasi (bersama dengan contoh-contoh konflik) juga tersedia di intranet Rainforest Alliance.

### *Konflik Organisasi*

Selain konflik kepentingan di atas, Anda juga harus menghindari konflik kepentingan organisasi.

Konflik kepentingan organisasi terjadi ketika tindakan atau kegiatan Anda mendahulukan kepentingan entitas luar daripada kepentingan Rainforest Alliance dengan cara yang merugikan kepentingan atau reputasi Rainforest Alliance. Konflik organisasi dapat mencakup, tetapi tidak terbatas pada:

- Mendukung secara publik suatu posisi atau strategi yang dapat merusak kepentingan atau hubungan Rainforest Alliance.



- Berbagi informasi hak milik dengan pihak-pihak di luar organisasi tanpa terlebih dahulu mendapatkan izin dari Rainforest Alliance untuk melakukannya.

Staf Rainforest Alliance harus waspada dalam mengidentifikasi dan menghindari konflik.

### **Hubungan Pertemanan Dalam Organisasi**

Rainforest Alliance berharap rekan kerja akan membangun persahabatan dan tidak memiliki kebijakan yang melarang karyawan berkencan atau terlibat hubungan romantis, asalkan hubungan tersebut sepenuhnya diterima, sukarela, dan berdasarkan kesepakatan, dan tidak terkait dengan tugas profesional. Perilaku karyawan selama jam kerja harus selalu profesional dan tidak membuat orang lain merasa tidak nyaman.

Namun, kencan atau keterlibatan romatis antara seorang *supervisor* dan bawahan langsung, atau antara posisi dengan pengaruh luas (seperti anggota tim kepemimpinan, *country lead*, anggota staf *Human Resources*, anggota dewan direksi, atau karyawan atau pekerja magang lainnya) cenderung mempengaruhi penilaian dan pengambilan keputusan, dan mungkin merupakan konflik kepentingan atau dapat menyebabkan pelecehan atau perilaku diskriminatif. Individu dalam hubungan seperti itu harus memberi tahu *Human Resources* atau, jika *Human Resources* terlibat, maka memberitahu departemen legal. Kemungkinan solusi alternatif yang terkait pekerjaan atau pengaturan lainnya dapat didiskusikan. Jika ada pertanyaan atau masalah lain mengenai kebijakan ini, silakan hubungi *Human Resources* atau departemen legal.

### **Mempekerjakan Kerabat**

Rainforest Alliance menerima rujukan untuk perekrutan dari semua karyawan dan mengizinkan anggota keluarga untuk bekerja di organisasi sebagai karyawan atau konsultan. Namun, kecuali dilarang oleh hukum, kami tidak akan mempertimbangkan atau menerima aplikasi pekerjaan dari kerabat yang perekrutannya dapat menyebabkan terjadinya hubungan *supervisor/bawahan* dan/atau di mana karyawan dapat memiliki kemampuan substansial untuk memengaruhi karir kerabat atau munculnya potensi konflik kepentingan lainnya. Karyawan harus mengungkapkan kepada *Human Resources* selama proses perekrutan jika seorang kandidat adalah kerabat.

Kerabat dalam hal ini didefinisikan sebagai: orang tua, suami/istri atau pasangan, anak-anak, saudara kandung, kakek-nenek, cucu, bibi, paman, keponakan, sepupu, saudara tiri atau ipar, atau orang lainnya yang memiliki hubungan pribadi dekat dengan karyawan. Jika Anda memiliki pertanyaan mengenai kemungkinan mempekerjakan kerabat, silakan hubungi *Human Resources*.

## **KEBIJAKAN KERAHASIAAN**

Anda mungkin menerima atau mengetahui informasi rahasia atau sensitif yang berkaitan dengan Rainforest Alliance atau kegiatannya, karyawan, donor, klien, pemangku kepentingan lain, atau individu serta entitas lainnya yang terkait dengan Rainforest Alliance. Selama jangka waktu kegiatan Anda dengan Rainforest Alliance dan sesudahnya, Anda setuju untuk merahasiakan semua informasi tersebut dan tidak berkomunikasi tentang, atau menggunakan informasi tersebut secara langsung atau tidak langsung, tanpa persetujuan tertulis dari Rainforest Alliance. Informasi yang tersedia untuk umum tidak dianggap rahasia.



Setiap permintaan informasi mengenai karyawan, konsultan, atau vendor dari pihak luar (termasuk regulator, firma hukum, anggota keluarga, dan lembaga keuangan) mengenai verifikasi pekerjaan harus diarahkan ke *Human Resources* untuk korespondensi yang sesuai. Dalam situasi apa pun karyawan tidak boleh memberikan informasi karyawan kepada entitas ini. Mohon hubungi *Human Resources* jika ada pertanyaan tentang hal ini.

Semua informasi rahasia atau sensitif yang Anda tangani atau terima dalam pelaksanaan tugas sehari-hari adalah milik Rainforest Alliance. Semua laporan, dokumen, dan data berbasis komputer, termasuk salinan, harus dikembalikan kepada Rainforest Alliance pada saat berakhirnya hubungan kerja.

Siapa pun yang melanggar kebijakan mengenai informasi rahasia atau sensitif ini akan dikenakan tindakan disipliner, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja, dan tindakan hukum, meskipun jika orang tersebut tidak mendapat keuntungan dari pengungkapan informasi tersebut.

Anda harus mematuhi kewajiban kerahasiaan Kode Etik ini dan kewajiban kerahasiaan dalam perjanjian larangan pengungkapan informasi rahasia (*nondisclosure agreement*) lainnya atau perjanjian kerja yang mungkin Anda miliki dengan Rainforest Alliance. Jika terjadi konflik, ketentuan perjanjian kerahasiaan atau perjanjian kerja Anda akan berlaku.

## PELAPORAN DAN PENANGGAPAN KELUHAN

### *Kewajiban melaporkan*

Rainforest Alliance percaya bahwa Anda adalah bagian integral dalam menjaga integritas Rainforest Alliance. Anda memiliki kewajiban untuk berbicara jika:

- Anda tidak yakin mengenai tindakan yang harus diambil dan membutuhkan saran mengenai kepatuhan terhadap Kode Etik ini atau kebijakan Rainforest Alliance;
- Anda yakin pelanggaran telah terjadi atau akan terjadi;
- Anda yakin bahwa Anda telah terlibat dalam suatu pelanggaran; atau,
- Anda mencurigai atau mengetahui kekerasan/ancaman kekerasan; adanya senjata di tempat kerja; dan tanda-tanda yang jelas dari stres/kebencian/permusuhan/kemarahan/perilaku irasional yang ekstrim dari karyawan, tamu, atau kontraktor. Pelaporan tindakan kekerasan harus dilakukan secepat, seteliti, dan serinci mungkin.

Berbicara dalam situasi seperti ini sangat penting karena itu adalah hal yang benar untuk dilakukan dan memungkinkan Rainforest Alliance untuk dengan cepat mengatasi masalah-masalah potensial. Kewajiban untuk berbicara muncul tidak hanya dalam kasus dugaan pelanggaran, tetapi juga dalam situasi di mana Anda mengkhawatirkan keselamatan Anda atau keselamatan orang lain, atau di mana Anda membutuhkan panduan untuk menentukan tindakan yang tepat. Kekhawatiran perlu dilaporkan secara bertanggung jawab dan dengan itikad baik.

Anda harus selalu bicara jika Anda berpikir suatu pelanggaran telah terjadi. Namun, Anda tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan informasi yang cukup untuk memastikan, dan Anda tidak boleh melakukan investigasi sendiri. Sebaliknya, Anda hanya bertanggung jawab untuk melaporkan dengan itikad baik apa yang Anda amati.

Keluhan harus disampaikan pada awalnya kepada atasan Anda. Jika keluhan tersebut terkait atau melibatkan atasan Anda, Anda boleh meneruskan laporan tersebut langsung kepada





pilihan pelaporan alternatif yang tercantum di bawah ini. Staf juga dipersilakan untuk menggunakan Kebijakan *Whistleblower* yang berlaku atau membuat laporan melalui hotline Rainforest Alliance jika mereka merasa tidak nyaman melaporkan kepada atasan mereka atau jika mereka ingin tetap anonim.

*Supervisor* dan semua yang memiliki peran kepemimpinan *harus* mendengarkan dan menangani masalah dengan serius, mengelolanya dengan tingkat kerahasiaan yang sesuai, menghubungi pakar subjek di dalam Rainforest Alliance jika diminta, dan mengambil tindakan responsif yang tepat. Setiap *supervisor* atau manajer yang menerima keluhan yang disampaikan dengan niat baik, atau informasi tentang segala pelanggaran dalam Kode Etik ini, harus segera melaporkannya kepada *supervisor* di tingkat selanjutnya, atau kepada departemen yang tercantum di bawah ini. *Supervisor* dan manajer dapat dikenakan tindakan pendisiplinan jika lalai melaporkan informasi ini dengan tepat dan cepat.

<b>Kebijakan</b>	<b>Laporan awal</b>	<b>Pilihan Garis Pelaporan Alternatif</b>
<b>Kebijakan pekerjaan</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Human Resources</i>
<b>Kebijakan diskriminasi, pelecehan, perudungan (<i>bullying</i>), kekerasan di tempat kerja</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Human Resources</i>
<b>Anti korupsi</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Global Internal Compliance</i>
<b>Ketidakpantasan (<i>impropriety</i>) keuangan</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Global Internal Compliance</i>
<b>Pelanggaran oleh pihak kontraktor (entitas tidak bersertifikat) termasuk Perlindungan orang-orang Rentan</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Global Internal Compliance</i>
<b>Perlindungan orang-orang rentan</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Global Internal Compliance</i>
<b>Kebijakan &amp; prosedur Rainforest Alliance</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Global Internal Compliance</i>
<b>Konflik Organisasi</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Legal</i>
<b>Kerahasiaan</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Legal</i>
<b>Konflik Kepentingan</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Legal</i>
<b>Kebijakan Politik &amp; Lobi</b>	<i>Supervisor</i>	<i>Legal</i>
<b>Pelanggaran terkait entitas bersertifikat termasuk Perlindungan orang-orang rentan</b>	<i>Supervisor</i>	Daerah/wilayah
<b>Mekanisme Keluhan melalui Kebijakan <i>Whistleblower</i> (negara Belanda)</b>	Anggota Tim Kepemimpinan, Ketua Dewan Pekerja ketika Tim Kepemimpinan terlibat, atau Penasihat Eksternal	
<b>Mekanisme Keluhan melalui Kebijakan <i>Whistleblower</i> (semua entitas lainnya)</b>	Penasihat Umum	Dewan Komite Audit dan Risiko



## **Kebijakan Anti Retaliasi**

Rainforest Alliance tidak akan mentolerir tindakan balas dendam (“viktimisasi” atau “pembalasan”), atau ancaman balas dendam karena mengemukakan kekhawatiran dengan niat baik atau untuk berpartisipasi dalam suatu penyelidikan dengan niat baik. Rainforest Alliance memiliki Kebijakan *Whistleblower* yang berlaku untuk semua personel dan mendorong individu untuk melaporkan semua keluhan dengan niat baik. Tentu saja, pengaduan yang tidak benar dan jahat yang disengaja dapat menyebabkan tindakan disipliner, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

## **Kebijakan Whistleblower**

Rainforest Alliance memiliki dua Kebijakan *Whistleblower*. Kebijakan *Whistleblower* Rainforest Alliance, Inc., yang dapat ditemukan pada [tautan ini](#), berlaku untuk semua staf Rainforest Alliance kecuali yang dipekerjakan oleh Rainforest Alliance B.V. dan Stichting Rainforest Alliance. Karyawan Rainforest Alliance B. V. dan Stichting Rainforest Alliance harus mematuhi Kebijakan *Whistleblower* yang diuraikan dalam [Buku Pedoman Karyawan](#).

## **Hotline**

Rainforest Alliance memiliki hotline pihak ketiga yang tersedia untuk semua jenis klaim. Jika karena alasan apa pun, Anda merasa tidak nyaman berbicara dengan atasan Anda, dengan jalur pelaporan alternatif, atau dengan menggunakan prosedur Kebijakan *Whistleblower*, Anda dapat menggunakan hotline ini. Nomor hotline dapat ditemukan terpampang di kantor-kantor Rainforest Alliance, pada halaman integritas Rainforest Alliance pada situs webnya, atau pada intranet Rainforest Alliance.

## **Keluhan yang Diterima dari Luar Rainforest Alliance**

Keluhan yang diterima dari individu di luar Rainforest Alliance juga harus dilaporkan kepada *supervisor* atau sesuai dengan departemen yang ditentukan dalam tabel pelaporan alternatif di atas.

Jika suatu keluhan pelanggaran disampaikan, manajemen akan, sebagaimana mestinya (1) melakukan penyelidikan yang tepat waktu, (2) mendokumentasikan dan melaporkan hasil penyelidikan kepada kepemimpinan senior, dan (3) mengambil tindakan yang sesuai berdasarkan fakta dan keadaan, termasuk, jika perlu, tindakan korektif untuk menghindari perbuatan serupa di masa depan, pendisiplinan karyawan hingga pemutusan hubungan kerja, dan rujukan ke pihak penegak hukum. Rainforest Alliance akan memperlakukan investigasi pengaduan sebagai rahasia, sedapat mungkin.

## **Penyelidikan**

Rainforest Alliance akan menyelidiki dengan seksama semua keluhan yang layak untuk diinvestigasi. Kami akan melakukan segala upaya untuk melindungi kerahasiaan sebagai hal praktis atau ketika diharuskan oleh hukum. Rainforest Alliance dapat menskors target investigasi, selama jalannya penyelidikan jika sesuai dan diizinkan oleh hukum yang berlaku. Jika diperlukan dalam situasi tersebut, tuduhan mungkin perlu dirujuk ke otoritas yang relevan seperti layanan perawatan sosial atau polisi. Anggota tim Rainforest Alliance juga dapat dikenakan disiplin, pemecatan, atau pemutusan hubungan kerja.



## KEGIATAN POLITIK & LOBI

Karena organisasi induk kami dibebaskan dari pajak penghasilan federal AS berdasarkan bagian 501(c)(3) Kode Pendapatan Internal AS, Rainforest Alliance dilarang berpartisipasi atau campur tangan (langsung atau tidak langsung) dalam, atau berkontribusi pada, partai politik mana pun atau kampanye politik yang mengatasnamakan (atau bertentangan) dengan kandidat mana pun untuk jabatan pemerintah yang terpilih, di Amerika Serikat atau di mana pun, atau mencurahkan sebagian besar kegiatannya untuk melobi atau menentang undang-undang apa pun. Rainforest Alliance dilarang keras untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung atau menentang kandidat untuk jabatan publik. Anda memiliki tanggung jawab untuk menghindari penampilan partisipasi Rainforest Alliance dalam kegiatan seperti itu.

Sebagai individu pribadi, kita masing-masing memiliki hak untuk mendukung kandidat untuk jabatan politik dan untuk berkomunikasi dengan perwakilan terpilih kita. Namun, kegiatan tersebut tidak boleh dilakukan selama jam kerja atau melibatkan penggunaan fasilitas Rainforest Alliance, peralatan, atau sumber daya lainnya, termasuk misalnya telepon, komputer, email, ruang kantor, papan buletin, dan alat tulis.

Sebagai contoh, Anda tidak boleh menjawab atau meneruskan email mengenai kampanye atau kegiatan politik menggunakan akun email Rainforest Alliance, dan Anda harus memperjelas dalam keadaan apa pun bahwa aktivitas Anda dilakukan murni dalam kapasitas pribadi dan bukan atas nama atau berkaitan dengan Rainforest Alliance.

Komunikasi dan pernyataan advokasi harus sejalan dengan posisi dan fakta-fakta Rainforest Alliance yang telah diakui, dan jika ragu, harus didiskusikan dengan *supervisor* Anda.

Berikut ini adalah beberapa contoh kegiatan yang, jika dilakukan atas nama atau berkaitan dengan Rainforest Alliance akan dianggap sebagai lobi yang tidak diizinkan:

- Mendukung atau memberi peringkat kepada kandidat;
- Membuat pernyataan lisan atau tertulis untuk mendukung atau menentang kandidat politik;
- Memberikan atau meminta kontribusi kepada atau untuk kandidat atau organisasi politik;
- Menyediakan fasilitas, aset, atau sumber daya Rainforest Alliance (termasuk daftar kontak) untuk mempengaruhi pemilihan umum; atau
- Meminjamkan karyawan Rainforest Alliance kepada suatu kampanye atau meminta perwakilan Rainforest Alliance untuk berbicara tentang seorang kandidat.

Pertanyaan mengenai kegiatan politik dan lobi harus diajukan kepada Penasihat Umum.

## KEBIJAKAN ANTI KORUPSI

Merupakan kebijakan Rainforest Alliance bahwa seluruh staf dan agen lainnya yang bertindak atas nama Rainforest Alliance ("Agen") harus mematuhi sepenuhnya semua hukum anti korupsi dan anti penyuapan yang berlaku, termasuk hukum anti penyuapan lokal, Undang-Undang Praktik Korupsi Asing AS/U.S. *Foreign Corrupt Practices Act* ("FCPA"), Undang-Undang Anti Penyuapan Inggris/UK *Bribery Act* (jika berlaku), dan semua hukum anti korupsi lainnya di setiap negara di mana Rainforest Alliance beroperasi. Persyaratan Kode Etik ini berlaku bahkan jika hukum lokal mengizinkan perilaku bisnis yang dilarang oleh Kode Etik ini.

Rainforest Alliance percaya bahwa kepatuhan yang kuat terhadap Kebijakan Anti Korupsi akan memperkuat efisiensi operasional kita dan menambah nilai bagi kerja kita. Dalam pasar global, praktik anti kompetitif dan korupsi merupakan praktik yang tidak etis dan tidak berkelanjutan.



Anda diwajibkan untuk menghubungi atasan langsung Anda (jika Anda seorang karyawan, pekerja magang, atau sukarelawan) atau *Global Internal Compliance*, dan Penasihat Umum jika Anda berpikir bahwa Anda terlibat dalam kegiatan yang menimbulkan potensi masalah berdasarkan hukum anti korupsi dan anti penyuapan yang berlaku.

## Hadiah, Keramah tamahan, dan Pinjaman

Anda tidak boleh menawarkan kepada atau menerima apa pun yang bernilai dari pihak eksternal selama menjalankan bisnis Rainforest Alliance atau ketika bertindak dengan cara apa pun atas nama Rainforest Alliance. Untuk tujuan Kode Etik ini, "apa pun yang bernilai" termasuk hadiah dan pinjaman yang melebihi US \$50 tetapi tidak termasuk barang-barang nominal seperti makanan dan minuman pada pertemuan bisnis dan, asalkan mendapat izin terlebih dahulu dari atasan langsung atau *Human Resources*, akomodasi yang wajar dan proporsional selama melakukan bisnis Rainforest Alliance dan hiburan sederhana dalam konteks bisnis. Namun, Anda tidak boleh menerima atau menawarkan keramah tamahan yang berlebihan atau mewah. Keramah tamahan yang berlebihan atau mewah dapat memicu pelanggaran atas hukum anti korupsi dan anti penyuapan yang berlaku. Anda juga dilarang meminta hadiah atau persenan dari calon vendor, pemasok, atau kontraktor.

Mungkin ada situasi di mana secara budaya tidak pantas untuk menolak hadiah. Dalam situasi seperti itu, staf boleh menerima hadiah tersebut dan menyerahkannya kepada Rainforest Alliance. Jika situasi semacam itu terjadi, mohon hubungi *Global Internal Compliance* atau *Human Resources*, yang akan mengarahkan Anda tentang cara mengelola hadiah.

Tidak seorang pun yang bertindak untuk atau atas nama Rainforest Alliance boleh, secara langsung atau tidak langsung, menawarkan, membuat, menjanjikan, menyetujui, atau memberikan otorisasi untuk membuat Pembayaran yang Dilarang kepada Pejabat Pemerintah.

Untuk tujuan Kode Etik ini, "Pembayaran yang Dilarang" adalah segala penawaran, hadiah, pembayaran, janji untuk membayar, atau otorisasi pembayaran sejumlah uang atau apa pun yang bernilai, termasuk kontribusi amal, langsung atau tidak langsung, kepada Pejabat Pemerintah, partai politik, agen, atau pihak ketiga untuk tujuan memengaruhi tindakan atau keputusan Pejabat Pemerintah dalam kapasitas resminya. Kadang-kadang dan dalam situasi yang sangat terbatas, fasilitas sosial, hiburan, dan bentuk penghormatan lainnya mungkin diberikan kepada Pejabat atau karyawan Pemerintah jika diizinkan berdasarkan hukum yang berlaku dan dengan persetujuan sebelumnya dari Penasihat Umum.

Untuk tujuan Kode Etik ini, "Pejabat Pemerintah" adalah:

- a) setiap pejabat atau karyawan pemerintah atau departemen (baik eksekutif, legislatif, yudikatif, atau administratif) atau lembaga pemerintah atau perantara pemerintah, termasuk badan pemerintahan regional atau bisnis yang dimiliki atau dikendalikan oleh pemerintah;
- b) siapa pun yang bertindak dalam kapasitas resmi untuk atau atas nama pemerintah, departemen, lembaga, atau perantaranya;
- c) siapa pun yang memegang jabatan legislatif, administratif, atau yudisial, baik yang ditunjuk atau dipilih;
- d) siapa pun yang menjalankan fungsi pemerintahan, termasuk untuk lembaga pemerintah atau perusahaan pemerintah;
- e) agen, penasihat, atau konsultan untuk orang tersebut;
- f) pejabat partai politik atau kandidat untuk jabatan politik; atau



- g) pejabat, karyawan, atau orang yang bertindak dalam kapasitas resmi untuk atau atas nama organisasi internasional publik (yaitu, setiap organisasi internasional yang dibentuk oleh negara, pemerintah, atau organisasi internasional publik lainnya, termasuk, misalnya, Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Bank Dunia).

Kami tidak memiliki toleransi terhadap Pembayaran Fasilitasi, kecuali jika menghadapi situasi yang membahayakan kesehatan dan keamanan, sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Untuk tujuan Kode Etik ini, "Pembayaran Fasilitasi" adalah segala pembayaran (biasanya dalam bentuk tunai) yang bertujuan untuk mendorong Pejabat Pemerintah untuk melakukan tugas yang seharusnya biasa mereka lakukan, tanpa pembayaran tambahan, seperti (misalnya) ketika Pejabat Pemerintah menuntut pembayaran tunai sebanyak US \$30 untuk memproses visa "lebih cepat" di mana biaya resmi untuk visa telah dilakukan di muka, dan permintaan tersebut bukan untuk biaya percepatan tambahan yang diizinkan secara hukum. Hal ini juga mencakup tuntutan pembayaran ilegal oleh Pejabat Pemerintah dalam konteks memperoleh izin dan lisensi atau oleh pemasok yang merupakan perusahaan milik negara yang menyediakan layanan seperti listrik, air, pemuatan kargo, dan layanan telepon.

Ketika dihadapkan dengan tuntutan atau permintaan untuk Pembayaran Fasilitasi, jika Anda berada dalam situasi yang membahayakan kesehatan atau keselamatan Anda, permintaan fasilitasi sebaiknya tidak ditentang tetapi permintaan dan pembayaran tersebut harus dilaporkan, dan tanda terima harus diperoleh jika memungkinkan. Jika kesehatan atau keselamatan Anda tidak dalam bahaya, Anda perlu menentang keabsahan permintaan, meminta untuk berbicara dengan petugas yang lebih tinggi, dan, jika tidak yakin apakah permintaan tersebut legal atau tidak, melaporkan permintaan tersebut kepada Penasihat Umum.

### **UU Anti Suap Inggris (UK Bribery Act)**

Selain melarang suap pejabat publik (mengikuti FCPA), UU Anti Suap Inggris melarang penyuapan dalam transaksi bisnis pribadi ke pribadi. Hal ini membuatnya menjadi suatu "pelanggaran" untuk menawarkan atau menerima keuntungan atau manfaat apa pun dengan maksud untuk mendorong atau menghargai pelanggaran kepercayaan, itikad baik, atau ketidakberpihakan. Jika seorang anggota staf menawarkan atau menerima apa pun yang bernilai yang bertentangan dengan kebijakan yang telah dinyatakan, dapat dianggap sebagai pelanggaran berdasarkan Undang-Undang Anti Suap Inggris (jika berlaku).

Berdasarkan UU Anti Suap Inggris, jika berlaku, jika suap ditawarkan oleh seorang rekanan Rainforest Alliance selama melakukan bisnis Rainforest Alliance, *organisasi* tersebut dapat bertanggung jawab karena gagal mencegahnya. Seorang "rekanan" adalah siapa saja yang menyediakan layanan kepada Rainforest Alliance, termasuk agen, konsultan, perantara, dan pemasok.

UU Anti Suap Inggris dapat berlaku untuk semua Agen Rainforest Alliance, terlepas dari lokasi mereka.

### **Agen**

Sangat penting bahwa semua Agen kita memahami dan menegakkan kebijakan anti korupsi ini. Semua biaya yang dikeluarkan oleh Agen sehubungan dengan hal-hal yang dibahas di sini harus secara akurat dicatat di buku dan arsip Rainforest Alliance, dengan perincian yang jelas



untuk jumlah dan alasan pengeluaran tersebut. Pembayaran dalam bentuk tunai untuk pengeluaran ini sangat dilarang.

## **KEBIJAKAN KETIDAKPANTASAN (IMPROPRIETY) KEUANGAN**

Integritas dan kredibilitas keuangan Rainforest Alliance sangatlah penting bagi para donor, penyandang dana, pemerintah, mitra, dan klien kita. Rainforest Alliance memiliki sejumlah kontrol internal yang dirancang untuk memastikan catatan keuangan yang akurat dan mencegah korupsi, penipuan, dan pemborosan. Kontrol ini dapat dilihat pada [bagian kebijakan dan prosedur intranet](#). Kebijakan tersebut meliputi, antara lain : 1. Otoritas Perbankan dan Penandatanganan; 2. Perjanjian; 3. Akuntansi; 4. Otoritas Penandatanganan; 5. Kartu Kredit Perusahaan; 6. Pengeluaran Bisnis; 7. Laporan Keuangan Donor; 8. Penyimpanan Arsip; dan 9. Kebijakan Perjalanan.

Komitmen kita terhadap tanggung jawab fiskal mengharuskan siapa pun yang mewakili Rainforest Alliance melakukan bisnis sesuai dengan kontrol fiskal, kebijakan, prosedur, hukum yang berlaku, dan persyaratan pemberi dana/donor, dan untuk melindungi serta menjaga aset-aset Rainforest Alliance.

Jika Anda berpartisipasi dalam administrasi atau manajemen atau pelaporan keuangan, Anda harus mengikuti prinsip akuntansi yang diterima secara umum, memastikan bahwa pembukuan dan catatan Rainforest Alliance serta afiliasinya mencerminkan semua transaksi secara akurat dan adil, mencatat semua dana secara benar, mengikuti kebijakan dan prosedur internal, dan memenuhi persyaratan donor dan auditor eksternal.

## **KEBIJAKAN ANTI DISKRIMINASI, PELECEHAN, DAN KEKERASAN DI TEMPAT KERJA**

Rainforest Alliance berkomitmen terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan—kita memperlakukan satu sama lain dengan hormat dan bermartabat. Karyawan Rainforest Alliance berhak untuk bekerja dalam suasana profesional yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, perundungan, dan kekerasan yang ilegal.

Kebijakan global anti diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan di tempat kerja berlaku di semua tempat kerja Rainforest Alliance dan pada semua fungsi, operasi, dan acara kita. Kebijakan ini terdiri dari tiga bagian, menetapkan aturan Rainforest Alliance terhadap (1) diskriminasi ilegal di tempat kerja, (2) pelecehan dan perundungan ilegal, dan (3) kekerasan di tempat kerja.

### ***Kebijakan Anti Diskriminasi di Tempat Kerja***

Rainforest Alliance mendukung kesempatan kerja yang setara—yaitu, tidak ada diskriminasi ilegal—dalam perekrutan, pemberian kompensasi, tunjangan, pemutusan hubungan kerja, dan semua syarat dan ketentuan kerja lainnya. Kami melarang semua diskriminasi ilegal di tempat kerja.

Hukum yang berlaku di semua yurisdiksi Rainforest Alliance melarang diskriminasi kerja yang dimotivasi oleh ciri-ciri atau karakteristik tertentu dari para pelamar dan karyawan. Ciri-ciri atau karakteristik khusus yang dilindungi dari diskriminasi berbeda-beda di setiap yurisdiksi.

- Contoh yang umum dari ciri-ciri atau karakteristik “yang dilindungi” meliputi: ras, asal negara, agama, gender, orientasi seksual, disabilitas, dan kehamilan.



- Yurisdiksi tertentu juga melindungi ciri-ciri dan karakteristik lain—contohnya termasuk ekspresi gender, status perkawinan/keluarga, informasi genetik, status veteran militer, status kewarganegaraan, pendapat politik/kepercayaan, dan usia.

Semua karyawan Rainforest Alliance dan kontraktor independen non karyawan harus mematuhi undang-undang diskriminasi yang berlaku, dalam perekrutan dan selama masa kerja, dalam menetapkan tingkat kompensasi, mengevaluasi bawahan, dan memutuskan hubungan kerja. Rainforest Alliance dapat mendisiplinkan, memberhentikan, atau memutuskan hubungan kerja atau kontrak independen siapa pun yang melakukan diskriminasi ilegal.

Dalam beberapa konteks, mematuhi hukum diskriminasi ini mengharuskan pemberian akomodasi yang layak (misalnya, mengakomodasi agama atau disabilitas karyawan dengan membuat perubahan yang layak pada tugas atau jadwal pekerjaan). Rainforest Alliance memberikan semua akomodasi yang layak yang diharuskan oleh hukum. Setiap karyawan yang meminta akomodasi harus mengajukan persoalan tersebut kepada *supervisor*, manajemen, atau *Human Resources*.

### **Kebijakan Anti Pelecehan yang Ilegal**

“Pelecehan” adalah perilaku ofensif yang tidak layak, terutama ketika perilaku tersebut merendahkan, menghina, atau mempermalukan korban, berdasarkan “status yang dilindungi” dari korban (gender, ras, agama, dan sejenisnya). Pelecehan dapat bersifat verbal atau fisik. Hukum di semua yurisdiksi Rainforest Alliance melarang bentuk-bentuk serius pelecehan di tempat kerja, dan Rainforest Alliance melarang keras semua pelecehan ilegal.

Tentu saja, situasi sulit muncul di tempat kerja dan tidak semua perilaku yang tidak menyenangkan merupakan pelecehan. “Pelecehan” tidak mencakup pelaksanaan fungsi manajemen yang wajar (misalnya, memberikan instruksi atau arahan yang layak, memberikan kritik dan konseling yang konstruktif, menegakkan standar tempat kerja, dan mengambil tindakan korektif dan disipliner).

Meskipun pelecehan seksual dapat menjadi masalah khusus, hukum pelecehan melarang lebih dari sekedar pelecehan seksual. Beberapa undang-undang pelecehan di beberapa yurisdiksi melarang tindakan ofensif yang tidak layak ketika motif pelecehan adalah *ciri-ciri atau karakteristik korban yang dilindungi oleh hukum*—seperti, misalnya, pelecehan agama yang dimotivasi oleh agama korban, serta pelecehan seksual yang dimotivasi oleh gender korban. (Lihat pembahasan di atas tentang ciri-ciri/karakteristik yang dilindungi oleh hukum.) Beberapa undang-undang pelecehan juga melarang perilaku ofensif yang tidak layak *terlepas dari motif pelecehan tersebut*; dalam yurisdiksi ini, pelecehan ilegal dapat mencakup perundungan dan perilaku kasar. Dalam beberapa konteks, pelecehan bisa menjadi kejahatan.

Pelecehan ilegal biasanya terjadi antara *supervisor* dan bawahan, tetapi bisa saja timbul dari interaksi yang berulang dan meluas antara rekan kerja, atau dengan penerima manfaat (yang dicakup oleh Kebijakan Perlindungan Orang Rentan). Contoh-contoh perilaku yang bisa dianggap pelecehan ilegal termasuk: stereotip negatif, penghinaan, ancaman, perundungan, tindakan bermusuhan, memasang atau menyebarkan materi yang merendahkan di tempat kerja, rayuan seksual atau ajakan berbuat cabul, perilaku seksual yang tidak pantas, sentuhan yang tidak diinginkan, bahasa atau gerakan cabul, lelucon seksual, dan paparan yang tidak senonoh.



Semua staf Rainforest Alliance harus mematuhi hukum yang berlaku terhadap pelecehan di tempat kerja. Rainforest Alliance dapat mendisiplinkan, memberhentikan, atau memutuskan hubungan kerja siapa pun yang melakukan pelecehan ilegal.

### **Perundungan (Bullying)**

Selain itu, Rainforest Alliance melarang *perundungan* dan *perilaku kasar* yang tidak layak, yang diulangi atau ekstrem, dan membahayakan kesehatan, terlepas dari motifnya, dan bahkan dalam dalam yurisdiksi di mana perundungan dan perilaku kasar itu bukan merupakan pelecehan ilegal. Perundungan yang tidak dapat diterima adalah perilaku kasar yang meliputi: (a) perilaku mengancam, menghina, atau mengintimidasi, (b) gangguan kerja, pengucilan, atau sabotase yang mencegah pekerjaan untuk diselesaikan, dan (c) pelecehan verbal yang ekstrem atau berulang. Rainforest Alliance akan mendisiplinkan, memberhentikan, atau memutuskan hubungan kerja siapa pun yang melakukan perundungan atau perilaku kasar.

Penting untuk membedakan antara perundungan dan pengawasan tempat kerja yang sesuai. Tindakan pengawasan yang wajar termasuk umpan balik kinerja, pemantauan atau pembatasan informasi sensitif untuk alasan bisnis yang sah, menetapkan target yang agresif, konseling atau mendisiplinkan karyawan karena pelanggaran, dan menyelidiki potensi pelanggaran.

Perbedaan pendapat, konflik interpersonal, dan masalah sesekali dalam hubungan kerja adalah bagian tak terhindarkan dari kehidupan kerja dan tidak selalu merupakan perundungan di tempat kerja.

### **Kebijakan Anti Kekerasan di Tempat Kerja**

Rainforest Alliance tidak mentolerir kekerasan di tempat kerja—termasuk segala tindakan atau ancaman kekerasan oleh karyawan, kontraktor independen non karyawan atau siapa pun di lokasi Rainforest Alliance, saat terlibat dalam bisnis atau pada acara atau fungsi Rainforest Alliance.

“Kekerasan di tempat kerja” meliputi: perilaku yang mengancam, mengintimidasi, atau memaksa; sengaja melukai seseorang secara fisik; komentar yang mengancam; perilaku agresif atau bermusuhan yang menciptakan ketakutan yang masuk akal akan cedera atau membuat seseorang tertekan secara emosional; dengan sengaja merusak properti Rainforest Alliance atau karyawannya; memiliki senjata saat berada di properti Rainforest Alliance atau saat menjalankan bisnis Rainforest Alliance; dan menguntit (termasuk perilaku yang serupa dengan menguntit).

Staf Rainforest Alliance tidak boleh melakukan kekerasan di tempat kerja. Rainforest Alliance dapat mendisiplinkan, memberhentikan, atau memutuskan hubungan kerja siapa pun yang melakukannya.

## **MELINDUNGI ORANG-ORANG YANG RENTAN**

Rainforest Alliance berupaya melindungi kesejahteraan orang-orang yang rentan yang berhubungan dengan kita sebagai bagian dari kerja Rainforest Alliance. Orang-orang rentan termasuk anak-anak, dewasa muda di bawah usia 18 tahun, dan orang dewasa rentan, yang berisiko tinggi mengalami pelecehan dan diskriminasi karena meningkatnya kerentanan berdasarkan karakteristik seperti gender, etnis, disabilitas, seksualitas, kemiskinan, atau kepercayaan. Istilah orang dewasa rentan juga secara luas berarti orang dewasa yang





menerima perawatan pribadi, medis, atau sehari-hari terlepas dari apakah itu terjadi di rumah, di rumah sakit, panti jompo, pusat penitipan siang hari, penjara, atau lokasi lainnya.

Kitai menjalankan tanggung jawab dan kewajiban untuk memastikan bahwa kita, sebagai organisasi, serta siapa pun yang mewakili kita, tidak dengan cara apa pun membahayakan, melecehkan, atau melakukan tindakan kekerasan apa pun terhadap orang yang rentan atau menempatkan mereka dalam situasi berisiko. Kita akan menantang dan tidak mentolerir ketidaksetaraan, diskriminasi, penghinaan, atau pengucilan. Kebijakan ini harus memandu perilaku karyawan, konsultan, dan pihak ketiga terhadap dan mengenai penerima manfaat yang merupakan orang-orang rentan.

Rainforest Alliance percaya bahwa kesejahteraan setiap orang rentan yang berhubungan dengan kita adalah hal yang sangat penting. Staf tidak boleh membiarkan tuduhan apa pun yang diajukan oleh orang yang rentan untuk tidak diselidiki, tidak dicatat, atau tidak ditindaklanjuti. Staf juga harus melaporkan dugaan pelecehan atau pelanggaran kebijakan ini oleh staf, siapa pun yang mewakili Rainforest Alliance, atau pihak ketiga yang didanai oleh Rainforest Alliance sesuai dengan mekanisme pelaporan yang ditetapkan dalam Kode Etik ini.

Setiap saat kita harus:

- Menolak segala bentuk eksploitasi dan/atau pelecehan;
- Waspada terhadap tanda-tanda pelecehan;
- Menjaga batasan yang sesuai dengan mereka yang berhubungan dengan kita;
- Memasukkan prinsip-prinsip pengamanan ke dalam kerja dan implementasi Rainforest Alliance jika perlu; dan
- Mematuhi semua hukum, peraturan, atau kebiasaan yang berlaku tentang fotografi, pembuatan film, atau kegiatan penghasil gambar lainnya atas orang-orang yang rentan.

Kita tidak pernah dibolehkan untuk:

- Menunjukkan favoritisme atau memperlakukan siapa pun dari penerima manfaat atau masyarakat penerima manfaat secara tidak baik;
- Menempatkan diri kita dalam situasi yang berpotensi membahayakan atau situasi yang dapat ditafsirkan sebagai mencurigakan oleh pihak lain seperti menghabiskan waktu yang tidak perlu, sendirian bersama orang yang rentan, dan jauh dari orang lain; atau
- Mencuri atau menahan kepemilikan finansial atau material, sebagai imbalan atas partisipasi dalam proyek Rainforest Alliance.

## **PENGGUNAAN DAN PENGEMBALIAN YANG TEPAT ATAS PROPERTI KAMI**

Anda mungkin disediakan dengan properti Rainforest Alliance, termasuk tetapi tidak terbatas pada alat, kunci, komputer, peralatan, berkas, materi, dan informasi tertulis (termasuk semua salinan) yang digunakan oleh Anda atau berada dalam kepemilikan atau kendali Anda. Anda diharapkan untuk mengambil langkah-langkah yang layak untuk melindungi properti tersebut dari kehilangan atau kerusakan. Pada saat Anda meninggalkan Rainforest Alliance atau pada saat apa pun jika diminta, semua properti Rainforest Alliance harus dikembalikan. Rainforest Alliance akan mengambil segala tindakan yang dianggap perlu untuk mendapatkan kembali propertinya.

