



## PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.

### **KEBIJAKAN** **ANTI DISKRIMINASI DAN KESETARAAN GENDER** **KEB-IR-01-00**

DIBUAT	DIPERIKSA	DISETUJUI	
			
Muhammad Aditya IR Assistant Manager 01 Desember 2021	Bayu Sasono Aji HR Operation Manager 01 Desember 2021	Titien Supeno HR Director 01 Desember 2021	Albert Saputro President Director 01 Desember 2021

**Head Office:**

The Convergence Indonesia 21<sup>st</sup> floor  
Jl. Epicentrum Boulevard Raya, Kawasan Epicentrum  
HR Rasuna Said – Jakarta 12960  
Phone : (+62-21) 2988 0399  
Fax : (+62-21) 2988 0427  
Website : [www.merdekakoppergold.com](http://www.merdekakoppergold.com)

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-IR-01-00
	<b>ANTI DISKRIMINASI DAN KESETARAAN GENDER</b>	Tgl Dibuat	01 Desember 2021
		Revisi ke	00
		Halaman	2 dari 5

## STATUS PERUBAHAN DOKUMEN

No. Revisi	Divisi/Departemen	Alasan Perubahan	Direvisi Oleh	Tanggal Revisi

*Terbitan dokumen ini tidak dapat digandakan, disimpan dalam sistem, dipindahkan dalam bentuk dengan cara apapun baik elektronik, mekanik, fotokopi, dicatat atau lainnya tanpa izin dari PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.*

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-IR-01-00
	<b>ANTI DISKRIMINASI DAN KESETARAAN GENDER</b>	Tgl Dibuat	01 Desember 2021
		Revisi ke	00
		Halaman	3 dari 5

## 1. UMUM

Kebijakan mengenai Anti Diskriminasi dan Kesetaraan *Gender* dibuat, diimplementasikan, dan dikelola bagi kepentingan PT Merdeka Copper Gold, Tbk. dan anak-anak perusahaannya terkait larangan-larangan atas praktik diskriminasi dan membeda-bedakan *gender* pada setiap kegiatan usaha Perusahaan.

## 2. TUJUAN

Tujuan kebijakan ini sebagai pedoman agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memperlakukan secara adil dan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh Pekerja, baik dalam hal kompensasi dan *benefit* yang diterima untuk pekerjaan yang sama nilainya, maupun dalam hal pengembangan karir setiap Pekerja.

## 3. RUANG LINGKUP

Kebijakan ini berlaku untuk seluruh Pekerja di PT Merdeka Copper Gold, Tbk. dan anak-anak perusahaannya.

## 4. TANGGUNG JAWAB

### 4.1 Top Manajemen

Top Manajemen harus menyetujui dan menandatangani seluruh dokumen termasuk didalamnya Kebijakan Perusahaan, Prosedur, Instruksi Kerja, Formulir, dan dokumen lainnya.

### 4.2 Perwakilan Manajemen

Departemen HR harus bekerjasama dengan departemen lainnya untuk menyiapkan dan merevisi seluruh dokumen termasuk didalamnya Kebijakan Perusahaan, Prosedur, Instruksi Kerja, Formulir, dan dokumen lainnya.

### 4.3 Kepala Departemen atau Manager Departemen

Kepala Departemen atau Manager Departemen harus meninjau dokumen yang relevan, serta memastikan staf bawahannya mengetahui adanya perubahan atau pembaharuan pada dokumen tersebut.

## 5. KEBIJAKAN

### 5.1 Definisi

1. Perusahaan adalah PT Merdeka Copper Gold, Tbk. atau anak-anak perusahaannya.
2. Pekerja adalah orang-orang yang bekerja di PT Merdeka Copper Gold, Tbk. atau anak-anak perusahaannya.

---

*Terbitan dokumen ini tidak dapat digandakan, disimpan dalam sistem, dipindahkan dalam bentuk dengan cara apapun baik elektronik, mekanik, fotokopi, dicatat atau lainnya tanpa izin dari PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.*

<b>PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.</b>		Nomor Dok.	KEB-IR-01-00
	<b>ANTI DISKRIMINASI DAN KESETARAAN GENDER</b>	Tgl Dibuat	01 Desember 2021
		Revisi ke	00
		Halaman	4 dari 5

3. Diskriminasi adalah perbedaan perlakuan terhadap Pekerja berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan sebagainya.
4. Perlindungan Pekerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan dan dijamin oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam menjalankan kegiatan usaha Perusahaan.

### **5.2 Standar Umum**

1. Perusahaan akan memperlakukan seluruh Pekerja dengan segala hormat tanpa adanya diskriminasi terhadap satu sama lain yang dilindungi oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Perusahaan berkomitmen untuk berlaku adil dan memberikan Perlindungan Pekerja terhadap Pekerja Perempuan dengan memperlakukan Pekerja Perempuan setara dengan Pekerja Laki-Laki.
3. Perusahaan berkomitmen dan akan bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak yang harus diberikan kepada Pekerja Perempuan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

### **5.3 Anti Diskriminasi**

1. Perusahaan berkomitmen dan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja tanpa adanya praktik diskriminasi pada seluruh kegiatan usaha.
2. Setiap praktik diskriminasi dikategorikan sebagai pelanggaran dan Perusahaan tidak akan memberikan toleransi kepada siapapun yang melakukan praktik diskriminasi tersebut.

### **5.4 Kesetaraan Gender**

1. Perusahaan berkomitmen dan berupaya merekrut, menempatkan, mempromosikan, memberi kompensasi, dan mempertahankan Pekerja berdasarkan kualifikasi untuk pekerjaan yang akan dilakukan, termasuk pengalaman, prestasi, dan kriteria terkait pekerjaan lainnya tanpa melihat *gender*, identitas *gender*, ekspresi *gender*, dan orientasi seksual.
2. Kesetaraan antara Pekerja Perempuan dan Pekerja Laki-Laki yang dimaksud meliputi namun tidak terbatas pada:
  - a. Kesetaraan dalam pemberian kompensasi dan *benefit*, dan
  - b. Kesempatan bekerja dan pengembangan karir.

### **5.5 Perlindungan Pekerja Perempuan**

1. Perusahaan sangat tidak membenarkan bentuk-bentuk ketidakadilan gender akibat marginalisasi perempuan, sebagai berikut:
  - a. Penempatan perempuan pada subordinasi

---

*Terbitan dokumen ini tidak dapat digandakan, disimpan dalam sistem, dipindahkan dalam bentuk dengan cara apapun baik elektronik, mekanik, fotokopi, dicatat atau lainnya tanpa izin dari PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.*

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-IR-01-00
	<b>ANTI DISKRIMINASI DAN KESETARAAN GENDER</b>	Tgl Dibuat	01 Desember 2021
		Revisi ke	00
		Halaman	5 dari 5

- b. *Stereotype* atau pelabelan terhadap kelompok, suku, bangsa tertentu yang selalu berkonotasi negatif sehingga sering merugikan dan timbul ketidakadilan
  - c. Beban kerja yang tidak proporsional, dan
  - d. Kekerasan (*violence*) terhadap perempuan.
2. Setiap Pekerja dilarang melakukan pelecehan di lingkungan kerja, terkhususkan kepada Pekerja Perempuan. Pelecehan atau pelecehan seksual dalam bentuk intimidasi, perilaku kasar, dan tidak sopan dikategorikan sebagai pelanggaran.
  3. Pemenuhan hak-hak yang harus diberikan kepada Pekerja Perempuan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku meliputi namun tidak terbatas pada:
    - a. Pengelolaan waktu kerja, termasuk hari-hari yang diizinkan bagi Pekerja Perempuan tidak melaksanakan penuh kewajibannya sebagai Pekerja seperti saat haid, hamil, dan saat melahirkan atau gugur kandungan, dan
    - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan Pekerja Perempuan sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.