



KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA

Berlaku 12 Desember 2022

Pendahuluan

General Motors Company (GM) memahami bahwa kesuksesan jangka panjang berawal dari sistem nilai perusahaan dan pendekatan mendasar dalam menjalankan bisnis. Kebijakan ini bertujuan untuk memperjelas cara kami mendefinisikan, memahami, mengatur, dan mendukung hak asasi manusia universal dan martabat orang-orang di seluruh bidang operasi kami, masyarakat di tempat kami beroperasi, dan rantai pasokan global kami.

Komitmen Kami

Asas Pedoman PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Asas Pedoman PBB) berfungsi sebagai kerangka kerja panduan untuk operasi kami terkait hak asasi manusia. Asas ini menetapkan bahwa peran pemerintah adalah *melindungi* hak asasi manusia, peran bisnis adalah *menghormati* hak asasi manusia, dan keduanya memiliki peran penting dalam upaya *mengurangi* dampak buruk hak asasi manusia jika dan saat terjadi. GM berkomitmen menghormati semua hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk yang dijelaskan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Deklarasi Mengenai Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja (Konvensi Inti ILO/Organisasi Perburuhan Internasional), Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional, dan Global Compact PBB (yang ditandatangani GM).

Hak-Hak Pekerja

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah menetapkan 11 Instrumen mendasar yang mencakup lima hak-hak dasar dalam bekerja. Semua Konvensi mendasar di atas tercakup dalam Deklarasi ILO Mengenai Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja (1998) serta amendemen 2022, disebut juga Konvensi Inti ILO. General Motor berkomitmen untuk menghormati hak-hak tersebut, yaitu:

- Kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama;
- Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja, termasuk kerja paksa atau wajib kerja yang menggunakan tenaga narapidana;
- Penghapusan pekerja anak;
- Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; dan
- Hak untuk bekerja di lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Selain itu, kami berkomitmen terhadap hal-hal berikut dan berharap pemasok serta kontraktor kami ikut mendukung komitmen yang telah kami tetapkan dalam Kode Etik Pemasok:

- Kami akan menyediakan dan menjaga kondisi tempat kerja yang aman dan sehat serta memenuhi atau melampaui standar hukum yang berlaku untuk kesehatan dan keselamatan kerja.
- Kami tidak akan menggunakan atau menoleransi perdagangan manusia.
- Kami akan tunduk pada semua undang-undang yang berlaku terkait jam kerja.

- Kami memandang keberagaman dan inklusi sebagai kekuatan. Kami menghargai kontribusi setiap individu terhadap tim. Kami tidak akan menoleransi pelecehan atau diskriminasi terkait ras, agama, usia, negara asal, disabilitas, orientasi seksual, identitas dan ekspresi gender, status keluarga, status veteran, atau kelompok sosial yang dilindungi lainnya.
- Kami menerapkan praktik perekrutan yang pantas dan melarang perekrut menarik biaya perekrutan kepada calon karyawan dan menahan dokumen identitas. Jika karyawan kami memiliki kontrak kerja, kami akan memberikan akses terhadap kontrak tersebut. Kami membayar upah yang layak.

Kami berharap pemasok kami berkomitmen untuk menghargai setiap Konvensi Inti ILO yang tercantum di atas, serta hak asasi manusia lain, seperti yang dijelaskan di Kode Etik Pemasok kami. Seperti yang tertulis di dalamnya, General Motors berharap para pemasok akan melanjutkan harapan yang sama di seluruh rantai pasokan mereka.

Hak Kelompok Rentan

Kami mengakui dan menghormati hak-hak kelompok rentan di seluruh dunia, seperti penduduk asli, anak-anak, dan pekerja migran. Kami berharap pemasok kami juga berkomitmen untuk melindungi hak-hak kelompok rentan. Hak-hak kelompok ini telah ditetapkan dan disusun dalam berbagai konvensi internasional, termasuk:

- Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW), 1979
- Konvensi PBB tentang Hak-Hak Anak (CRC), 1989
- Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Ras (ICERD), 1965
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) 107, Konvensi Populasi Masyarakat Adat, 1957
- Konvensi ILO 169, Konvensi Masyarakat Adat, 1991
- Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Masyarakat Adat (UNDRIP), 2007
- Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD), 2006

Kami mengakui bahwa di seluruh dunia, para wanita menghadapi diskriminasi, kurangnya akses terhadap pelatihan dan keterampilan, dan terkadang kurangnya perlindungan hak-hak dasar dan hukum. Kami mendukung inklusi ekonomi dan hak-hak wanita, termasuk mendukung upah yang setara.

Kami berkomitmen untuk tidak menoleransi atau secara sengaja berkontribusi dalam pengancaman, intimidasi, atau penyerangan terhadap pembela hak asasi manusia terkait operasi kami. Kami mendorong para pemasok kami agar memiliki komitmen yang sama.

Mengatasi Dampak

Kami sepenuhnya mengemban tanggung jawab kami dalam mengenali, mencegah, memitigasi, serta memulihkan risiko dan dampak hak asasi manusia yang mungkin kami sebabkan atau

terdapat campur tangan kami. Kami akan menerapkan kebijakan dan proses yang diperlukan untuk melaksanakan semua tanggung jawab tersebut.

Jika kami menemukan potensi dampak buruk hak asasi manusia, kami akan menyelidiki, dan jika berlaku, kami akan melibatkan para pemangku kepentingan dan/atau perwakilannya yang mungkin terdampak untuk menemukan solusi atau perbaikan yang disetujui bersama dan menyediakan atau bekerja sama dalam proses pemulihan mereka melalui proses yang sah.

Demikian pula, kami berharap para pemasok kami mengambil langkah untuk mencegah, memitigasi, dan memperbaiki dampak buruk hak asasi manusia yang mungkin mereka sebabkan atau ada campur tangan dari mereka, dan kami berharap para pemasok ini meneruskan harapan tersebut ke seluruh rantai pasokannya sesuai dengan Kode Etik Pemasok kami.

Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Kami mendukung masyarakat di tempat kami beroperasi dan berkomitmen untuk terlibat dengan para pemangku kepentingan dengan mempertimbangkan pandangan mereka saat kami menjalankan bisnis.

Privasi

Kami berkomitmen untuk menghargai privasi individu, termasuk karyawan dan pelanggan. Kami mengikuti asas-asas privasi yang diakui secara global dan berusaha menerapkan praktik yang wajar dan sesuai dalam pengumpulan, penggunaan, dan berbagi informasi pribadi milik individu.

Mekanisme Pelaporan dan Penegakan

Kami telah menerapkan beberapa mekanisme pelaporan dan memiliki kebijakan anti-pembalasan. Kami memantau operasi kami dan informasi tentang pemasok terhadap potensi pelanggaran dan mengambil tindakan jika terjadi pelanggaran, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja atau kontrak. Karyawan, pemasok, kontraktor, dan lainnya dapat melaporkan setiap kejadian atau kekhawatiran menggunakan mekanisme keluhan GM – Saluran Kewaspadaan (Awareline) – 24 jam per hari, 7 hari per minggu melalui, situs web atau email.

Kami tidak menoleransi balas dendam terhadap siapa pun yang mengajukan keluhan dengan iktikad baik sebagaimana diuraikan dalam kebijakan non-pembalasan dan harapan non-pembalasan telah dijelaskan kepada pemasok kami dalam Kode Etik Pemasok.

Pengungkapan

Kami melaporkan tindakan dan keterlibatan kami tentang hak asasi manusia dalam laporan rutin tahunan kami. Kami juga menampilkan nilai-nilai, asas-asas, kebijakan, dan praktik kami di situs web kami yang diperkuat oleh kebijakan ini.

Mengatasi Potensi Konflik

General Motors beroperasi dalam berbagai yurisdiksi yang tunduk pada undang-undang dan regulasi berbeda. Dalam situasi di mana kebijakan hak asasi manusia kami lebih ketat dari pada undang-undang setempat, kami akan mematuhi kebijakan kami sendiri. Dalam situasi di mana undang-undang atau regulasi dalam yurisdiksi tertentu bertentangan dengan kebijakan kami, kami berusaha untuk menerapkan kebijakan kami dan standar internasional sejauh yang diizinkan oleh undang-undang setempat.