

Kebijakan Perlindungan Hak Asasi Manusia



Daftar isi

01 / Misi

02 / Prinsip

03 / Komitmen

04 / Tata Kelola

05 / Implementasi



01

Misi

Sebagai kawasan industri komprehensif yang beroperasi secara internasional, Kawasan Industri Morowali Indonesia (selanjutnya disebut IMIP) selalu berpegang pada konsep pembangunan berkelanjutan dan berkomitmen untuk membangun kawasan yang “hijau, aman, inklusif, bertanggung jawab, dan berkelanjutan” guna mewujudkan misi kawasan sebagai penyedia produk berkualitas tinggi bagi industri baja tahan karat, pemasok bahan utama untuk tujuan transformasi energi global, dan dalam pembangunan peradaban manusia yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.

Sebagai bagian penting dari implementasi misi kawasan, IMIP merumuskan kebijakan ini untuk mendorong perusahaan-perusahaan yang memasuki kawasan supaya mematuhi kebijakan ini dan menggunakan pengaruh masing-masing untuk mendorong penerapan kebijakan ini kepada unit kontraktor, pemasok, dan mitra bisnis.



02

Prinsip

Berorientasi pada manusia

IMIP menjunjung tinggi nilai “berorientasi pada manusia”, mematuhi hukum dan peraturan di negara tempat kawasan beroperasi, menyediakan lingkungan kerja dan tempat tinggal yang aman dan sehat bagi karyawan, berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan berkomitmen untuk mewujudkan kehidupan yang lebih bermartabat bagi setiap orang.

Perbaikan berkelanjutan

IMIP menganut prinsip “perbaikan berkelanjutan”, mengintegrasikan konsep penghormatan kepada hak asasi manusia ke dalam praktik operasional, mengutamakan pencegahan dan minimalisasi risiko hak asasi manusia, dan secara aktif berperan sebagai pelopor melalui perbaikan yang berkelanjutan.

Komunikasi dan kerja sama








IMIP menganut prinsip “komunikasi dan kerja sama”, menekankan komunikasi dan kerjasama dengan pemangku kepentingan mengenai isu-isu utama, dan secara proaktif memasukkan kekhawatiran pemangku kepentingan ke dalam proses penilaian dampak, manajemen terintegrasi, pengawasan dan pelacakan, pengungkapan informasi, dan dialog dengan berbagai pihak untuk mengatasi tantangan dan menangkap peluang masa depan.

03

Komitmen

IMIP berkomitmen untuk menghormati Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs). Komitmen ini mencakup Peraturan Perundang-Undangan Hak Asasi Manusia Internasional seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik, dan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya.

Selain itu, kami menghormati hak-hak kelompok rentan seperti masyarakat adat, anak-anak, perempuan, penyandang disabilitas, pekerja migran, serta orang-orang yang termasuk dalam kelompok minoritas nasional atau etnis, agama dan bahasa. Hak-hak kelompok tersebut tercermin dalam konvensi internasional sebagai berikut:

-  Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial
 -  Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan
 -  Konvensi Hak-Hak Anak
 -  Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya
 -  Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas
 -  Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Masyarakat Adat
 -  Deklarasi tentang Hak-Hak Orang-Orang yang Tergolong dalam Kelompok Minoritas Nasional atau Etnis, Agama dan Linguistik
-



Pada saat yang sama, IMIP berkomitmen untuk menghormati hak-hak dasar pekerja di tempat kerja sebagaimana tercakup dalam Deklarasi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO) tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja:

- Menghormati kebebasan berserikat dan mengakui hak untuk melakukan perundingan bersama. Pengusaha dan pekerja dapat bernegosiasi dan berdiskusi tentang persyaratan ketenagakerjaan, kondisi kerja, dan lain-lain berdasarkan asas bebas, sukarela dan jujur.
- Menghilangkan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja dan menentang siapa pun yang secara tidak sengaja terlibat dalam pekerjaan atau layanan di bawah tekanan hukuman.
- Menghapuskan pekerja anak, tidak merekrut atau mendukung perekrutan anak di bawah usia minimum setempat untuk bekerja, dan menghindari penyediaan pekerjaan yang membahayakan kesejahteraan anak-anak dan menghambat pendidikan, perkembangan, dan penghidupan mereka di masa depan.
- Menghilangkan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Pada seluruh tahapan hubungan kerja, karyawan tidak akan didiskriminasi, dikucilkan, atau diperlakukan tidak adil karena jenis kelamin, usia, agama, ras, etnis, kebangsaan, warna kulit, penyakit, pandangan politik, status sosial, status perkawinan, dll. Kawasan berkomitmen untuk mendorong kesetaraan terhadap kesempatan dan perlakuan di tempat kerja.
- Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang meminimalisasi risiko keselamatan dan kesehatan bagi pekerja dan menyediakan pengelolaan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik.



04

Tata Kelola

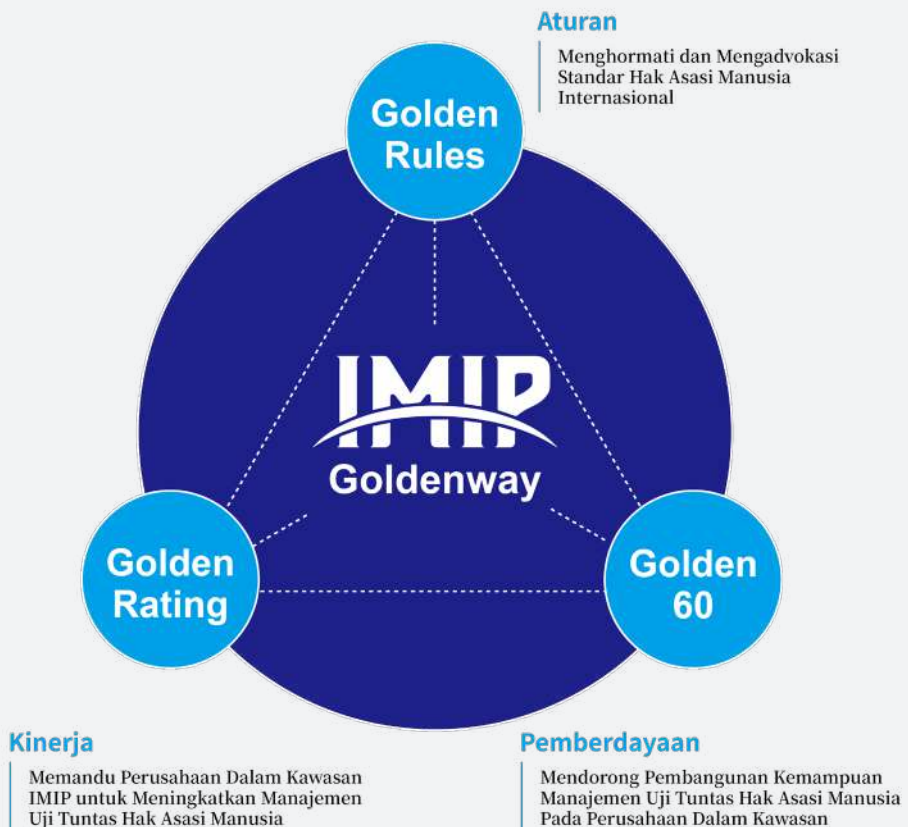
Komite Manajemen Kawasan adalah penyedia layanan, pengelola, dan pengawas Kawasan IMIP dan bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengkoordinasikan urusan tata kelola publik terkait kawasan. Komite Hak Asasi Manusia di bawah Komite Manajemen Kawasan bertanggung jawab untuk merumuskan strategi, mengambil keputusan, dan mendukung pengembangan terkait hak asasi manusia. Komite Hak Asasi Manusia telah membentuk Kantor Hak Asasi Manusia untuk mengimplementasikan strategi terkait hak asasi manusia Kawasan IMIP.

05

Implementasi

Strategi dan Kebijakan Hak Asasi Manusia

IMIP telah menetapkan Sistem Strategis Hak Asasi Manusia IMIP Goldenway dan merumuskan kebijakan hak asasi manusia ini dengan mengacu pada Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia dan dikombinasikan dengan kondisi kawasan. Goldenway memiliki tiga pilar sistem strategi hak asasi manusia untuk kawasan, yaitu integrasi kebijakan, pemberdayaan manajemen, dan evaluasi tingkat. Implementasi tiga pilar sistem strategi hak asasi manusia yang efektif akan membantu IMIP mengintegrasikan kebijakan hak asasi manusia ke dalam kegiatan operasional dan bisnis kawasan.



Uji Tuntas HAM

IMIP menerapkan manajemen uji tuntas sesuai dengan langkah uji tuntas hak asasi manusia dalam Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia “Asesmen-Integrasi-Pelacakan-Komunikasi”, serta merumuskan roadmap tindakan mulai dari advokasi kebijakan, integrasi manajemen, pengawasan-pemantauan, dan penilaian peringkat. IMIP melalui strategi “Plan-Do-Check-Act” (PDCA) secara terus-menerus melakukan pelacakan, komunikasi, serta perbaikan.

IMIP mendorong semua perusahaan yang memasuki kawasan untuk mematuhi kebijakan ini dan melaksanakan pekerjaan pengelolaan yang bertanggung jawab dan konsisten dengan kondisi spesifik perusahaan.

Keterlibatan Pemangku Kepentingan

IMIP mengkomunikasikan kebijakan ini kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal, berupaya melakukan komunikasi yang bermakna dan berkesinambungan guna memahami perspektif dari bermacam-macam pemangku kepentingan, menyelenggarakan atau berpartisipasi dalam kegiatan pertukaran pengetahuan dan peningkatan kapasitas, berkomitmen untuk menjalin hubungan yang saling menghormati, saling percaya dan transparan dengan pemangku kepentingan serta kolaborasi yang konstruktif dengan mitra bisnis rantai nilai, komunitas lokal, pemerintah, NGO, dan pemangku kepentingan lainnya.

Mekanisme Pengaduan Keluhan

IMIP telah membentuk mekanisme pengaduan keluhan di tingkat operasional. Mekanisme ini terbuka bagi pemangku kepentingan internal dan eksternal seperti perusahaan yang memasuki kawasan, karyawan, dan mitra bisnis. Individu atau kelompok yang terkena dampak terkait hak asasi manusia yang ada hubungannya dengan perusahaan yang memasuki kawasan atau operasional rantai nilainya, dapat mengajukan pengaduan keluhan melalui mekanisme ini. Kami akan mencatat keluhan yang disampaikan melalui mekanisme ini dan berkomitmen untuk melakukan konsultasi yang efektif dengan para pemangku kepentingan mengenai isu-isu relevan yang disampaikan.







**Kebijakan Perlindungan
Hak Asasi Manusia**



Human Rights Policy



IMIP Human Rights Committee
April 2024

CONTENTS

01 / Our Mission

02 / Our Principles

03 / Our Commitment

04 / Our Governance

05 / Our Implementation



01

Our Mission

As an international operation and comprehensive industrial park, Indonesia Morowali Industrial Park (hereinafter referred to as IMIP) adheres to the concept of sustainable development. We are committed to building a "green, safe, inclusive, responsible, and sustainable" park. Our mission is to provide high-quality products for the global stainless steel industry, supply critical materials for the global energy transition, and contribute to the green and sustainable development of humanity.

As part of our mission implementation, IMIP has established this policy to encourage enterprises operating in IMIP to comply with it and to promote its implementation among their subcontractors, suppliers, and business partners through their influence.



02

Our Principles

People-Oriented

IMIP upholds the "people-oriented" values, complies with the laws and regulations of the host country, provides a safe and healthy working and living environment for employees, strives to improve employee welfare, and is dedicated to dignifying everyone's life.

Continuous Improvement

IMIP adheres to the principle of "continuous improvement", integrates the concept of respecting human rights into operational practices, prioritizes the prevention and mitigation of prominent human rights risks, and actively plays a constructive role through continuous improvement.

Dialogue And Cooperation

IMIP adopts the principle of "dialogue and cooperation", values engaging with stakeholders on critical issues, actively incorporates stakeholders' concerns into impact assessments, management integration, supervision, information disclosure, and multi-party dialogue processes to address challenges and capture future opportunities.

03

Our Commitment

IMIP commits to respect the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), which includes international human rights as stipulated in the International Bill of Human Rights, such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, and the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights.

Additionally, we respect the rights of vulnerable groups such as indigenous people, children, women, disabled individuals, migrant workers, or those belonging to minority groups based on ethnicity, religion, and language. These groups' rights are recognized in the following international conventions:

- International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
 - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
 - Convention on the Rights of the Child
 - International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families
 - Convention on the Rights of Persons with Disabilities
 - United Nations Declaration on the Rights of Indigenous People
 - Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious, and Linguistic Minorities
-



Moreover, IMIP commits to respecting the International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, which encompasses fundamental labor rights in the workplace:

- Respect for freedom of association and the effective right to collective bargaining, allowing employers and employees to negotiate freely and in good faith over labor terms, working conditions, etc.
- Elimination of all forms of forced or compulsory labor, opposing any non-voluntary work or service under the threat of punishment.
- Effective abolition of child labor, not employing or supporting the employment of minors below the local minimum age of employment, avoiding work that harms children's welfare and hinders their education, development, and future livelihood.
- Elimination of discrimination in employment and occupation. At all stages of employment relationships, employees should not face discrimination, exclusion, or unfair treatment based on gender, age, religion, race, ethnicity, nationality, skin color, illness, political opinion, social origin, marital status, etc., promoting equal opportunities and treatment in the workplace.
- Provision of a safe and healthy work environment, managing occupational safety and health systems well and promoting physical and mental healthy development of employees.



04

Our Governance

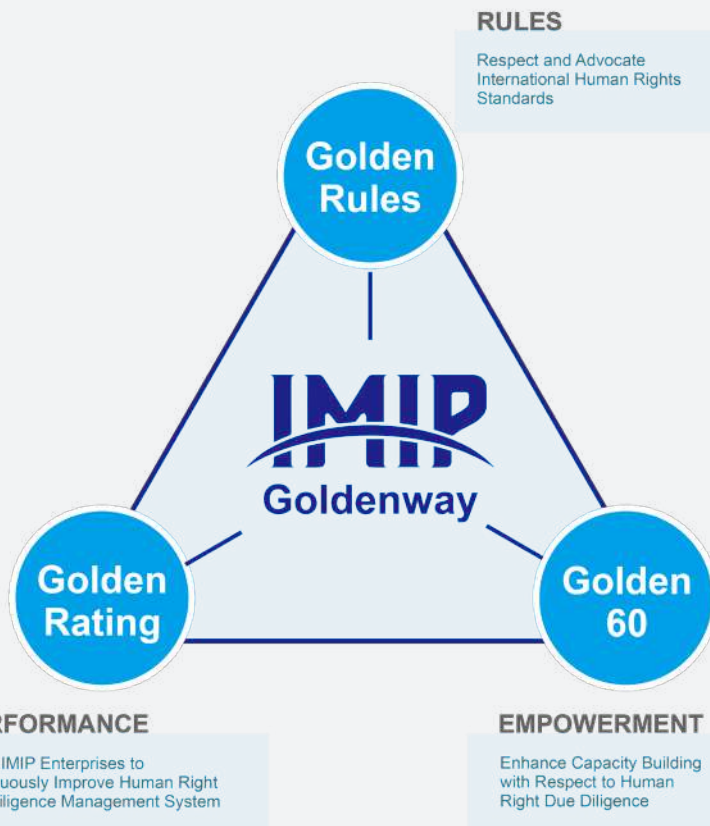
IMIP Management Committee serves as the servant, manager, and supervisor of the IMIP park, responsible for coordinating and overseeing related public governance affairs. Under the IMIP Management Committee, Human Rights Committee is established to formulate human rights strategies, make decisions on significant human rights matters, and support the development of human rights initiatives. The Human Rights Committee has set up the Human Rights Office to specifically implement the IMIP human rights strategy.

05

Our Implementation

Human Rights Strategy and Policy

Following the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and considering the park's situation, IMIP has established the IMIP Goldenway human rights strategic system and formulated this human rights policy. The Goldenway human rights strategic system establishes three pillars of IMIP human rights strategy: policy integration, management empowerment, and performance evaluation. The effective operation of these pillars helps IMIP integrate human rights policies into the management practices.



Human Rights Due Diligence Management

IMIP implements due diligence management according to the steps of "assessment-integration-tracking-communication" in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and has developed an action roadmap from policy advocacy, management integration, supervision and monitoring, assessment and evaluation.

IMIP continuously carries out tracking, communication, and improvement through the "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) process. IMIP encourages enterprises operating in IMIP to comply with this policy and to conduct due diligence management suitable for their specific situations.

Stakeholder Engagement

IMIP communicates this policy to internal and external stakeholders, strives to engage in meaningful and ongoing dialogues with all stakeholders, understands their perspectives, organizes or participates in knowledge sharing and capacity-building activities, and aims to establish a mutually respectful, trusting, and transparent dialogue or cooperation relationship with stakeholders and engage in constructive cooperation with value chain business partners, local communities, governments, non-governmental organizations, and other stakeholders.

Grievance Mechanism

IMIP has established a grievance mechanism at the operational level. This mechanism is open to enterprises operating in IMIP and their employees, partners, and other internal and external stakeholders. Affected individuals or groups can submit complaints through this mechanism regarding potential human rights impacts related to enterprises operating in IMIP or their value chain operations. We record complaints submitted through this mechanism and are committed to engaging in effective consultations with stakeholders on relevant issues.







IMIP Human Rights Committee



印度尼西亚莫罗瓦利工业园区 人权政策



印度尼西亚莫罗瓦利工业园区
人权委员会

二零二四年四月

目录

01 / 我们的使命

02 / 我们的原则

03 / 我们的承诺

04 / 我们的治理

05 / 我们的实施



01

我们的使命

作为国际化运营的综合产业园，印度尼西亚莫罗瓦利工业园区（下文简称为 IMIP）始终坚守可持续发展的理念，致力于建设“绿色、安全、包容、负责任、可持续”的园区，为全球不锈钢产业提供优质产品，为全球能源转型事业供应关键材料，为人类绿色可持续发展贡献力量。

作为落实我们使命的一项重要工作，IMIP 特制定本政策，鼓励各入园企业遵守本政策，并利用自身影响力向其外协单位、供应商和业务伙伴推广执行本政策。



02

我们的原则

以人为本

IMIP 秉持“以人为本”的价值观，遵守国家法律法规，为员工提供安全、健康的工作和生活环境，努力改善员工福祉，致力于让每个人更有尊严的生活。

持续改进

IMIP 奉行“持续改进”的原则，将尊重人权的理念融入到运营实践中，优先预防和减轻突出的人权风险，并通过不断改进，积极发挥建设者的作用。

对话与合作

IMIP 采纳“对话与合作”的原则，重视与利益相关者就关键问题进行对话与合作，主动将利益相关者的关切纳入到影响评估、管理融入、监督跟踪、信息公开及与多方对话的过程中，以此应对挑战并捕捉未来机遇。

03

我们的承诺

IMIP 承诺尊重《联合国工商业与人权指导原则》(UNGPs), 这一承诺包括《国际人权宪章》, 如《世界人权宣言》《公民权利和政治权利国际公约》《经济、社会、文化权利国际公约》中规定的国际公认人权。

此外, 我们尊重易受影响群体的权利, 如原住民、儿童、妇女、残障人员、移民工人或在民族或族裔、宗教和语言上属于少数群体的人。这些群体的权利在如下国际公约中有所体现:

- 《消除一切形式种族歧视国际公约》
- 《消除对妇女一切形式歧视公约》
- 《儿童权利公约》
- 《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》
- 《残疾人权利公约》
- 《联合国土著人民权利宣言》
- 《在民族或族裔、宗教和语言上属于少数群体的人的权利宣言》



同时，IMIP 承诺尊重国际劳工组织（ILO）《关于工作中的基本原则和权利宣言》中所涵盖的工作中的基本劳工权利：

- 尊重结社自由和有效的集体谈判权利，雇主和雇员可以基于自由、自愿和诚信的过程进行协商，并商讨关于劳动条款、工作条件等内容。
- 消除一切形式的强迫或强制劳动，反对任何人在惩罚的胁迫下非自愿的从事工作或提供服务。
- 有效废除童工，不招用或不支持招用低于当地最低就业年龄的未成年人，避免提供损害儿童福祉并阻碍其教育、发展和未来生计的工作。
- 消除就业与职业方面的歧视。在就业关系的所有阶段，不因性别、年龄、宗教、种族、民族、国籍、肤色、疾病、政治观点、社会出身、婚姻状况等原因使员工受到歧视、排斥或不公平的待遇，促进在工作场所的机会和待遇平等。
- 提供安全和健康的工作环境，对职业安全与健康体系进行良好的管理，促进员工身心健康发展。



04

我们的治理

园区管理委员会是 IMIP 园区的服务者、管理者和监督者，负责统筹和协调园区相关公共治理事务。管理委员会下设人权委员会，负责制定人权战略、决策人权重大事项、支持人权事业发展。人权委员会设置人权办公室具体实施 IMIP 人权战略。

我们的实施

人权战略与政策

IMIP 参照《联合国工商业与人权指导原则》并结合园区情况，搭建了 IMIP Goldenway 人权战略体系并制定本人权政策。Goldenway 人权战略体系确立园区人权战略体系的三大支柱，即政策融入，管理赋能和绩效评价，人权战略体系三大支柱的有效运转将帮助 IMIP 将人权政策融入到园区的管理实践中。



人权尽责管理

IMIP 按照《联合国工商业与人权指导原则》中人权尽责的步骤“评估 - 融入 - 跟踪 - 沟通”实施尽责管理，并制定了从政策倡导、管理融入，监督监测和考核评级的行动路线图，IMIP 通过“计划 - 执行 - 检查 - 处理”（PDCA）持续开展跟踪、沟通和改进。

IMIP 鼓励各入园企业遵守本政策，并开展符合企业具体情况的人权尽责管理工作。

利益相关方参与

IMIP 将此政策传达给内部和外部的利益相关方，努力与各利益相关方开展有意义、持续的对话，了解他们的观点，组织或参与知识共享和能力建设活动，致力于与利益相关者建立互相尊重、信任、透明的对话或合作关系，并与价值链业务伙伴、当地社区、政府、非政府组织及其他利益相关者进行建设性的合作。

申诉机制

IMIP 建立了运营层面的申诉机制。该机制向园区企业及其员工、合作伙伴等内外部利益相关方开放，受影响的个人或团体可以通过该机制提出关于可能与 IMIP 园区企业或其价值链运营相关的人权影响的申诉。我们将记录通过该机制提出的申诉，并致力于与利益相关者就相关问题进行有效磋商。







印度尼西亚莫罗瓦利工业园区
人权委员会