

Kebijakan untuk Mencegah dan Mengatasi Pelecehan dan Kekerasan Seksual

Pasal 1

Pernyataan Kebijakan

Aksi! untuk keadilan gender, sosial, dan ekologi (Aksi!) berkomitmen untuk menyediakan lingkungan yang aman bagi seluruh Dewan Pengawas, Dewan Pengurus, Anggota Aksi, staf, relawan, pekerja magang, dan mitranya, yaitu kesetaraan, bebas dari diskriminasi atas dasar apa pun, dan pelecehan di tempat kerja dan aktivitas-aktivitas, termasuk pelecehan seksual, dan realisasi hak asasi manusia di tempat kerja. Aksi! menyadari tanggung jawabnya terhadap staf, relawan, pekerja magang, dan mitra untuk mempraktikkan dan mencontohkan kebijakan tempat kerja yang baik mengenai kesetaraan, non-diskriminasi, anti-intimidasi, dan anti-pelecehan. Aksi! menjalankan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual di tempat kerja, menangani semua insiden dengan serius, dan segera menyelidiki semua tuduhan pelecehan seksual. Siapa pun yang kedapatan melakukan pelecehan seksual terhadap orang lain akan menghadapi tindakan disipliner, hingga dan termasuk pemecatan dari pekerjaan. Aksi! akan menanggapi semua pengaduan pelecehan seksual dengan serius, memperlakukan pengaduan dengan rasa hormat dan percaya diri, dan tidak menjadikan siapa pun sebagai korban karena menyampaikan pengaduan tersebut.

Pasal 2

Defenisi

1. **Diskriminasi** adalah perlakuan tidak adil atau pembedaan sewenang-wenang terhadap seseorang berdasarkan ras, kasta, jenis kelamin, gender, orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender, agama, kebangsaan, asal etnis, disabilitas, usia, bahasa, asal usul sosial, keyakinan politik, atau sejenisnya. karakteristik atau sifat yang dimiliki bersama. Diskriminasi bisa saja merupakan sebuah peristiwa tersendiri yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam situasi serupa atau bisa terwujud melalui pelecehan atau penyalahgunaan wewenang.
2. **Kesempatan Kerja yang Setara** memastikan bahwa semua staf diberikan akses yang sama terhadap pelatihan, promosi, pengangkatan, atau masalah terkait ketenagakerjaan lainnya tanpa memperhatikan faktor apa pun yang tidak terkait dengan kompetensi dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya.
3. **Korban** terjadi ketika seorang staf dianiaya atau dirugikan karena dia mengeluhkan diskriminasi atau pelecehan. Korban juga dapat terjadi jika seseorang dirugikan karena ia telah memberikan informasi atau bukti mengenai pengaduan diskriminasi.
4. **Bullying** biasanya dilihat sebagai tindakan atau komentar verbal yang dapat melukai atau mengucilkan seseorang di tempat kerja secara 'mental'. Terkadang, penindasan juga bisa

melibatkan kontak fisik yang berbahaya. Penindasan biasanya melibatkan kejadian berulang atau pola perilaku yang dimaksudkan untuk mengintimidasi, menyinggung, merendahkan, atau mempermalukan seseorang atau sekelompok orang tertentu. Hal ini juga digambarkan sebagai penegasan kekuasaan melalui agresi. Beberapa contoh bullying:

- Menyebarkan rumor, gosip, atau sindiran jahat.
- Tidak melibatkan atau mengucilkan seseorang secara sosial.
- Mengintimidasi seseorang.
- Meremehkan atau dengan sengaja menghambat pekerjaan seseorang.
- Pelecehan secara fisik atau ancaman.
- Menghapus area tanggung jawab tanpa sebab.
- Selalu mengubah pedoman kerja.
- Tetapkan tenggat waktu yang mustahil yang akan membuat individu gagal.
- Menahan informasi yang diperlukan atau dengan sengaja memberikan informasi yang salah.
- Membuat lelucon yang 'jelas-jelas menyinggung' melalui kata-kata yang diucapkan, SMS di ponsel, atau email.
- Mengganggu privasi seseorang dengan mengganggu, memata-matai, atau menguntit.
- Menetapkan tugas atau beban kerja yang tidak masuk akal dan tidak menguntungkan seseorang (dengan cara menimbulkan tekanan yang tidak perlu).
- Kurangnya pekerjaan - menciptakan perasaan tidak berguna.
- Berteriak atau menggunakan kata-kata kotor.
- Mengkritik seseorang secara terus-menerus atau terus-menerus.(constantly)
- Meremehkan pendapat seseorang.
- Hukuman yang tidak beralasan (atau tidak layak diterima).
- memblokir permohonan pelatihan, cuti, atau promosi.
- Merusak barang-barang pribadi atau peralatan kerja seseorang.

5. **Pelecehan seksual** adalah setiap tindakan yang bersifat seksual yang tidak diinginkan dan tidak wajar diharapkan atau dianggap menyebabkan pelanggaran atau penghinaan ketika tindakan tersebut mengganggu pekerjaan, dijadikan sebagai syarat bagi staf, pekerja magang dan sukarelawan, atau menciptakan lingkungan yang mengintimidasi, bermusuhan, atau lingkungan kerja yang menyinggung. Pelecehan seksual dapat terjadi di tempat kerja atau berhubungan dengan pekerjaan.
6. **Penyalahgunaan wewenang** adalah penggunaan secara tidak patut suatu posisi yang mempunyai pengaruh, kekuasaan, atau wewenang terhadap orang lain. Penyalahgunaan ini bersifat parah ketika seseorang menggunakan pengaruh, kekuasaan, atau wewenangnya untuk secara tidak patut mempengaruhi karier atau kondisi pekerjaan orang lain, termasuk, namun tidak terbatas pada, penunjukan, penugasan, pembaruan kontrak, evaluasi kinerja, kondisi kerja, atau promosi. . Penyalahgunaan wewenang juga dapat mencakup tindakan yang menciptakan lingkungan kerja yang bermusuhan atau menyinggung, termasuk namun tidak terbatas pada intimidasi, ancaman, pemerasan, atau pemaksaan. Diskriminasi dan pelecehan, termasuk pelecehan seksual, akan menjadi parah bila disertai dengan penyalahgunaan wewenang.

Pasal 3 **Non-Diskriminasi**

1. Aksi! berkomitmen terhadap perlakuan yang adil dan merata terhadap semua staf, relawan, pekerja magang, dan mitra. Konsisten dengan hal ini, Aksi! tidak akan melakukan atau menoleransi segala bentuk diskriminasi, pelecehan, atau fitnah, termasuk yang berkaitan dengan:
 - jenis kelamin (seks)
 - asal usul sosial, termasuk kelas dan kasta
 - kehamilan atau potensi kehamilan
 - status perkawinan/domestic
 - disabilitas, penyakit, atau status kesehatan (termasuk HIV/AIDS)
 - ras, etnis, asal kebangsaan, keturunan, dan asal etnis atau kebangsaan
 - usia
 - tanggung jawab keluarga, status keluarga, status sebagai orang tua atau pengasuh
 - orientasi seksual/identitas gender
 - keyakinan atau aktivitas keagamaan
 - keyakinan atau aktivitas politik
 - fitur fisik.
 - keanggotaan atau aktivitas dalam serikat pekerja.
 - menyusui.
 - rekam medis.
 - catatan criminal
 - pergaulan dengan siapa pun yang memiliki sifat-sifat di atas.
 - keyakinan atau aktivitas masyarakat adat
2. Dalam semua kasus, kinerja dan kompetensi merupakan dasar penilaian kinerja, peluang pelatihan dan pengembangan, serta promosi.

Pasal 4 **Pelecehan Seksual**

1. Pelecehan seksual adalah perilaku bersifat seksual yang tidak diinginkan yang membuat seseorang merasa tersinggung, terhina, dan terintimidasi. Hal ini mencakup situasi di mana seseorang diminta untuk melakukan aktivitas seksual sebagai syarat untuk mempekerjakan orang tersebut, serta situasi yang menciptakan lingkungan yang tidak bersahabat, mengintimidasi, atau mempermalukan penerimanya.
2. Aksi! menganggap pelecehan seksual sebagai kekerasan berbasis gender yang meremehkan hak asasi dan kesetaraan perempuan. Tidak ada staf, anggota tata kelola, relawan, pekerja magang, peserta, mitra, kontraktor, vendor, atau orang yang terlibat dengan Aksi! harus membuat orang lain menjadi sasaran pelecehan seksual.

3. Pelecehan seksual dapat melibatkan satu atau lebih insiden, dan tindakan yang merupakan pelecehan dapat bersifat fisik, verbal, dan non-verbal.

Contoh Pelecehan Seksual dapat mencakup namun tidak terbatas pada:

3.1. Perilaku fisik

- Kontak fisik yang tidak diinginkan termasuk menepuk, mencubit, membelai, mencium, memeluk, atau sentuhan yang tidak pantas
- Kekerasan fisik, termasuk penyerangan seksual dan pemerkosaan
- Penggunaan ancaman atau imbalan terkait pekerjaan untuk meminta bantuan seksual, misalnya mengancam untuk memecat seseorang jika mereka memberi tahu siapa pun tentang pelecehan seksual, dll.
- Berdiri terlalu dekat.
- Tidak diinginkan bersentuhan dengan tubuh orang lain.
- Eksposur yang tidak senonoh.

3.2. Perilaku verbal

- Pertanyaan yang mengganggu mengenai kehidupan pribadi staf.
- Komentar mengenai seksualitas dan penampilan staf, usia, kehidupan pribadi, dll. Misalnya, hingga mengomentari penampilan seseorang saat sedang presentasi.
- Komentar, cerita, dan lelucon atau anekdot seksual
- Kemajuan (advance) seksual
- Undangan sosial yang berulang dan tidak diinginkan untuk berkencan atau keintiman fisik
- Pujian seksual yang tidak diinginkan atau rayuan berlebihan.
- Penghinaan berdasarkan asumsi gender staf
- Pernyataan yang merendahkan atau paternalistic
- Komunikasi yang cabul, menjurus, atau menyinggung, mengirimkan pesan seksual eksplisit (melalui telepon atau email) tanpa persetujuan penerima

3.3. Perilaku non-verbal

- Menampilkan materi yang eksplisit atau menjurus ke arah seksual seperti poster, selebaran, atau screensaver yang bersifat pornografi atau menyinggung.
- Gerakan yang menjurus ke arah seksual
- Bersiul
- Melirik dengan nafsu
- Penyebaran informasi pribadi (doxing) yang dimaksudkan untuk melakukan pelecehan seksual

4. Pelecehan seksual bukanlah perilaku yang didasarkan pada ketertarikan, persahabatan, dan rasa hormat satu sama lain. Siapapun bisa menjadi korban pelecehan seksual, apapun jenis kelaminnya dan jenis kelamin pelaku pelecehan. Aksi! menyadari bahwa pelecehan seksual juga dapat terjadi antara orang-orang yang berjenis kelamin sama. Yang penting adalah

bahwa perilaku seksual tersebut tidak diinginkan dan tidak disukai oleh orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut.

5. Aksi! mengakui bahwa pelecehan seksual merupakan manifestasi dari hubungan kekuasaan dan sering kali terjadi dalam hubungan yang tidak setara di tempat kerja, misalnya antara manajer atau supervisor dan staf. Aksi! akan menegur siapa pun, termasuk karyawan Aksi!, mitra, relawan, pekerja magang, kontraktor, atau pengunjung, yang melakukan pelecehan seksual terhadap orang lain berdasarkan kebijakan internal ini.
6. Segala pelecehan seksual dilarang baik yang terjadi di lingkungan Aksi! baik di dalam maupun di luar ruangan, termasuk sesi pelatihan, lokakarya, konferensi, kunjungan lapangan, atau acara sosial yang disponsori oleh Aksi!. Pelanggaran terhadap kebijakan ini dapat mengakibatkan tindakan disipliner sesuai dengan prosedur disipliner. Tergantung pada tingkat keparahan kasusnya, konsekuensinya dapat mencakup permintaan maaf, konseling, pemecatan, atau bentuk tindakan disipliner atau korektif lainnya yang sesuai.
7. Setiap laporan pelecehan seksual akan ditangani secara serius dan segera dengan kepekaan dan kerahasiaan penuh.
8. Pelapor mempunyai hak untuk menentukan cara menangani pengaduan, mendapatkan dukungan atau perwakilan selama proses berlangsung, dan mempunyai pilihan untuk menghentikan pengaduan pada setiap tahap proses.
9. Terduga pelaku pelecehan juga mempunyai hak untuk mendapatkan dukungan atau perwakilan selama penyelidikan dan hak untuk menanggapi secara penuh setiap tuduhan formal yang dibuat. Aksi! hanya akan membuat praduga bersalah atau tekad setelah penyelidikan penuh selesai.

Pasal 5

Tanggung jawab

1. Semua staf, anggota, anggota tata kelola, relawan, pekerja magang, mitra, dan kontraktor bertanggung jawab untuk memastikan mereka memperlakukan semua kolega dengan hormat dan profesional tanpa memperhatikan kriteria atau perbedaan yang tidak relevan.
2. Merupakan tanggung jawab semua pihak di atas untuk menahan diri dari pelecehan, viktimisasi, atau intimidasi.
3. Merupakan tanggung jawab semua orang di atas untuk menghormati ruang pribadi dan pendapat orang lain dan mengubah perilaku mereka jika diminta secara wajar dan jika permintaan tersebut tidak merugikan hak-hak lain atau pekerjaan Aksi!.

Pasal 6

Prosedur

1. Aksi! mengambil segala keputusan yang berkaitan dengan pengangkatan, promosi, dan pengembangan karier tanpa memperhatikan hal-hal lain selain kemampuan bawaan individu untuk menjalankan jabatan tersebut.

2. Siapapun yang merasa diperlakukan tidak adil karena diskriminasi harus mengambil tindakan melalui prosedur penyelesaian sengketa.
3. Siapa pun yang yakin dirinya telah dilecehkan atau diintimidasi secara seksual atau sebaliknya harus mengambil tindakan menggunakan prosedur penyelesaian perselisihan.
4. Siapa pun yang menjadi korban pelecehan seksual harus, jika memungkinkan, memberi tahu orang yang diduga melakukan pelecehan bahwa tindakan tersebut tidak diinginkan dan tidak diinginkan.
5. Aksi! mengakui bahwa pelecehan seksual dapat terjadi dalam hubungan yang tidak setara (yaitu, antara supervisor dan karyawannya) dan bahwa korban mungkin tidak dapat memberi tahu orang yang diduga melakukan pelecehan. Jika korban tidak dapat secara langsung mendekati orang yang diduga melakukan pelecehan, ia dapat mendekati salah satu staf yang ditunjuk yang bertanggung jawab menerima pengaduan pelecehan seksual.
6. Kasus pelecehan dan kekerasan seksual dapat dilaporkan kepada penanggung jawab manajer, koordinator program, atau petugas integritas Aksi!. Kecurigaan yang melibatkan anggota Dewan Eksekutif dapat diajukan ke penasihat integritas di Dewan Pengawas. Selain itu, ketika seseorang merasa tidak nyaman untuk melapor kepada manajer, koordinator, atau petugas integritas Aksi! yang bertanggung jawab, laporan dapat diajukan kepada penasihat integritas di Dewan Pengawas.
7. Ketika orang yang ditunjuk menerima pengaduan pelecehan seksual, dia akan:
 - (i) Segera catat tanggal, waktu, dan fakta kejadian tersebut
 - (ii) Memastikan pandangan korban mengenai hasil apa yang diinginkannya
 - (iii) Memastikan bahwa korban memahami prosedur organisasi dalam menangani pengaduan
 - (iv) Mendiskusikan dan menyepakati langkah-langkah berikut: pengaduan informal atau formal, dengan pemahaman bahwa memilih untuk menyelesaikan masalah secara informal tidak menghalangi korban untuk mengajukan pengaduan formal jika ia tidak puas dengan hasilnya.
 - (v) Menyimpan catatan rahasia dari semua diskusi
 - (vi) Menghormati pilihan korban
 - (vii) Memastikan bahwa korban mengetahui bahwa mereka dapat menyampaikan pengaduan di luar perusahaan melalui negara/kerangka hukum yang relevan
8. Jika pelapor ingin mendapatkan nasihat dan dukungan independen sekaligus melindungi identitasnya, mereka dapat menghubungi pihak eksternal yang dapat dipercaya.
9. Aksi! melatih petugas integritas, penasihat integritas, dan orang yang dipercaya dalam memahami dan memutuskan apa yang termasuk pelecehan seksual, cara menyelidikinya, dan menindaklanjuti hasil proses untuk memastikan bahwa keinginan dan kebutuhan orang yang dirugikan dimasukkan ke dalam akibat dari mekanisme pengaduan.
10. Perlakukan pelapor dengan penuh hormat selama prosedur berlangsung, Aksi! tidak akan pernah meragukan kredibilitas pelapor pelecehan seksual, dan merupakan tanggung jawab tersangka pelaku untuk membuktikan bahwa dia tidak bersalah.
11. Aksi! menyadari bahwa karena pelecehan seksual sering terjadi dalam hubungan yang tidak setara di tempat kerja, banyak yang sering merasa bahwa mereka tidak dapat melapor dan melaporkan pelecehan dan kekerasan seksual. Aksi! memahami perlunya mendukung orang-orang ini dalam menyampaikan keluhan.

Pasal 7

Tindakan Afirmatif/pengecualian terhadap kebijakan tersebut

Aksi! adalah organisasi feminis yang dipimpin oleh perempuan. Kami percaya bahwa tindakan afirmatif – proses yang disengaja dan transparan untuk memungkinkan kelompok sasaran tertentu diutamakan dalam mengatasi hambatan struktural adalah praktik hak asasi manusia yang dapat diterima dan diperlukan. Lebih lanjut, kami percaya bahwa sifat pekerjaan kami mengharuskan kami untuk memberikan preferensi kepada perempuan dalam proses seleksi dan kemitraan.