



# PERANGKAT **CHILD SAFEGUARDING** UNTUK DUNIA USAHA

---

SEBUAH PANDUAN LANGKAH DEMI LANGKAH UNTUK  
MENGENALI DAN MENCEGAH RISIKO PADA ANAK  
YANG BERINTERAKSI DENGAN BISNIS ANDA

**unicef**   
for every child

# PERANGKAT CHILD SAFEGUARDING UNTUK DUNIA USAHA

---

*Sebuah panduan langkah demi langkah untuk mengenali dan mencegah risiko pada anak yang berinteraksi dengan bisnis Anda*

## **Ucapan terima kasih,**

Terbitan ini dikeluarkan oleh Unit Hak Anak dan Dunia Usaha (Child Rights and Business) UNICEF.

Draf pertama perangkat ini disusun oleh Chloe Poynton dan Faris Natour, Article 1. Manajer proyek UNICEF yang bertanggung jawab adalah Ida Hyllested dan Riina Kasurinen.

Terbitan ini juga mendapatkan sumbangsih masukan dan komentar dari berbagai pemangku kepentingan kunci dan kolega UNICEF di Unit Hak Anak dan Dunia Usaha serta Tim Perlindungan Anak di kantor pusat UNICEF, termasuk Andrew Mawson, Bernadette Gutmann, Christopher Kip, Amaya Gorostiaga, Patrick Geary, Cornelius Williams, Tasha Gill, Miles Hastie, Christine Heckmann, Mendy Marsh, dan Lely Djuhari. Secara khusus kami mengucapkan terima kasih kepada Sally Proudlove dari UNICEF UK atas kepakaran dan dukungannya yang tiada henti.

## **Hak cipta dan sangkalan,**

KHak cipta atas terbitan ini dan materi yang menyertainya sepenuhnya milik United Nations Children's Fund (UNICEF). Sebagian laporan ini dapat diproduksi ulang secara bebas tanpa pernyataan resmi.

Editor: Catherine Rutgers Penata Letak: Kathleen Morf

© 2013 United Nations Children's Fund (UNICEF) Mei 2018.

<b>Apa itu child safeguarding?</b>	<b>1</b>
<b>Mengapa anak membutuhkan safeguarding?</b>	<b>3</b>
<b>Mengembangkan program child safeguarding</b>	<b>7</b>
<b>Langkah 1. Kajian Risiko</b>	<b>9</b>
<b>Langkah 2. Analisis Kesenjangan</b>	<b>11</b>
<b>Langkah 3. Komitmen Kebijakan</b>	<b>13</b>
Daftar Periksa Kebijakan <i>Child Safeguarding</i>	<b>14</b>
<b>Langkah 4. Membuat Dan Memperkenalkan Rencana Pelaksanaan</b>	<b>17</b>
Tata Kelola	<b>17</b>
Sumber Daya Manusia	<b>18</b>
Peningkatan Kesadaran Dan Pelatihan	<b>20</b>
<b>Langkah 5. Menetapkan Struktur Pelaporan Untuk Memproses Perkara</b>	<b>27</b>
<b>Langkah 6. Mengambil Tindakan Saat Timbul Perkara</b>	<b>29</b>
<b>Lampiran</b>	<b>33</b>
Lampiran I. Format kajian risiko child safeguarding	<b>34</b>
Lampiran II. Format analisis kesenjangan	<b>36</b>
Lampiran III. Daftar periksa kebijakan keselamatan daring anak	<b>37</b>
Lampiran IV. Panduan untuk pemandu <i>child safeguarding</i> yang ditunjuk	<b>40</b>

Semua anak, di mana pun mereka tinggal dan dalam lingkungan semacam apa pun, memiliki hak untuk dilindungi, diasuh, dan bebas dari segala bentuk kekerasan, pelecehan, penelantaran, perlakuan buruk, dan eksploitasi sebagaimana diatur dalam Konvensi Hak-Hak Anak.<sup>1</sup> Menghargai dan mendukung hak ini merupakan esensi dari *child safeguarding*.

Bagi perusahaan, '*child safeguarding*' mengacu pada tindakan untuk menangani pengaruh aktivitas bisnis dan kerja pada kesejahteraan anak. Pada dasarnya, *safeguarding* mencakup pencegahan perlakuan buruk dan penganiayaan fisik, seksual, dan emosional yang dilakukan oleh karyawan dan siapa pun di bawah tanggung jawab perusahaan, seperti mitra, pengunjung lokasi perusahaan atau sukarelawan.

*Child safeguarding* merujuk pada segala tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga keamanan semua anak yang berinteraksi dengan mereka—termasuk upaya proaktif untuk memastikan segala persinggungan langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan tidak membahayakan anak-anak. *Child safeguarding* meliputi pencegahan

kekerasan fisik, seksual, dan emosional serta penelantaran dan perlakuan buruk terhadap anak-anak oleh karyawan dan siapa pun di bawah tanggung jawab perusahaan, termasuk kontraktor, mitra usaha, pengunjung lokasi perusahaan, dan sukarelawan.

Setiap perusahaan yang karyawan atau mitra usahanya berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung dengan anak-anak memiliki tanggung jawab legal dan moral untuk melakukan segala hal demi melindungi anak dari bahaya. Kebijakan *child safeguarding* menyediakan pendekatan

formal bagi perusahaan untuk mengelola tanggung jawab tersebut. Di samping peran utamanya, yakni menjamin kesejahteraan anak, kebijakan *child safeguarding* yang baik juga melindungi perusahaan, para karyawan, dan reputasinya. Dengan mengatur standar pelaksanaan yang jelas, kebijakan yang diterapkan dengan tepat dapat mengurangi risiko perkara dengan cara mencegah atau mengurangi frekuensi situasi yang memungkinkan anak mengalami bahaya akibat kegagalan perusahaan melaksanakan tanggung jawabnya.

Persinggungan langsung mengacu pada tatap muka dengan anak. Contohnya meliputi kerja secara langsung bersama anak dalam pembuatan film, menghadiri acara atau ikut serta dalam penelitian. Persinggungan tidak langsung mengacu pada persinggungan dengan anak secara daring, melalui data mereka—termasuk gambar seorang anak dan teks yang dikirim oleh anak—dan persinggungan melalui pihak ketiga. Lihat halaman 10 untuk contoh-contoh lainnya.

Perangkat ini relevan untuk semua perusahaan, dengan berbagai skala dan tingkat kedewasaan dalam mengatasi tantangan keberlanjutan dan tanggung jawab perusahaan. Perusahaan dari semua sektor industri dapat menggunakannya sebagai panduan untuk mengenali dan memitigasi risiko *safeguarding* yang ada dan yang mungkin muncul. Perangkat ini memuat garis besar prosedur pengaturan kebijakan *child safeguarding*, pengenalan rencana pelaksanaan, serta pembahasan dan pelaporan kemungkinan dugaan perilaku tidak pantas terhadap anak-anak.

<sup>1</sup> Konvensi Hak-Hak Anak, pasal 19, <[www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx)>.

# MENGAPA ANAK MEMBUTUHKAN SAFEGUARDING?

Perlindungan anak hanyalah satu bagian dari *child safeguarding*, sebuah payung untuk segala tindakan dan upaya berpusat-pada-anak yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencegah atau mengurangi kemungkinan timbulnya perkara (mis. kode etik, prosedur rekrutmen yang aman, kebijakan dan praktik rekrutmen yang aman, pelatihan dan sosialisasi). Terlepas dari upaya pencegahan ini, persoalan perlindungan anak mungkin akan tetap muncul. Sebagaimana

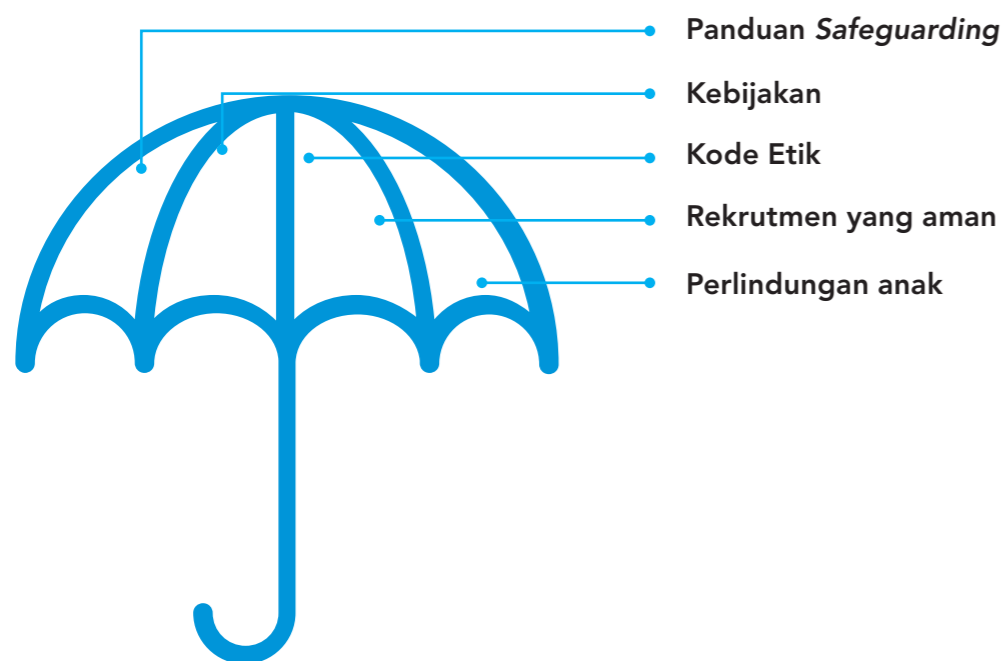
tertera pada gambar di halaman selanjutnya, satu bagian payung mewakili perlindungan anak—tindakan yang perlu dilakukan individu atau perusahaan untuk merespons risiko atau perkara tertentu terkait seorang anak atau anak-anak guna melindungi mereka dari bahaya lebih lanjut. Perlindungan anak merupakan satu bagian inti dari *safeguarding* jika muncul perkara kekerasan pada anak atau ketika keamanan anak disepelekan.

Perlindungan anak merupakan bagian penting dari *safeguarding* dan mengacu pada tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menangani perkara tertentu di mana seorang anak berisiko mengalami bahaya akibat persinggungannya dengan orang dari perusahaan, mitra usaha, maupun produk atau jasa.

Perlindungan anak penting dilakukan jika terjadi kekerasan pada anak atau jika keamanan anak tidak dianggap penting.

## Kaitan dan perbedaan antara *child safeguarding* dan perlindungan anak

### CHILD SAFEGUARDING



Kekerasan terhadap kesehatan fisik, mental, dan emosional anak dapat menimbulkan dampak serius dan bertahan untuk waktu yang lama. Penelitian di seluruh dunia menunjukkan bahwa kekerasan pada anak masih merajalela: Lebih dari 1 miliar anak berusia 2-17 tahun, atau 1 dari 2 anak di dunia, pernah mengalami kekerasan fisik, seksual atau emosional maupun penelantaran di masa lalu.<sup>2</sup> Satu dari lima perempuan dan 1 dari 13 laki-laki melaporkan pernah mengalami kekerasan seksual semasa kanak-kanak,<sup>3</sup> dan setiap lima menit seorang anak mati akibat kekerasan.<sup>4</sup> Kekerasan dan penganiayaan terhadap anak sering kali tidak diketahui karena keengganan korban untuk menceritakan pengalamannya, mencari bantuan untuk mengatasi pengalaman tersebut atau mengambil tindakan untuk melindungi diri dari menjadi korban lebih jauh.<sup>5</sup> Contohnya, hampir separuh gadis remaja berusia 15–19 yang melaporkan pernah mengalami kekerasan fisik dan/atau seksual menyatakan bahwa mereka tidak pernah menceritakan pengalaman itu kepada siapa pun.<sup>6</sup>

Dalam kebanyakan situasi, anak-anak lebih tidak berdaya dibanding orang dewasa dan hal ini tak terelakkan membuat mereka lebih rentan. Oleh karena itu, orang dewasa bertanggung jawab dan bertugas untuk

melindungi anak-anak dari bahaya dan merespons situasi yang menimbulkan risiko bagi anak.

Kesadaran akan besarnya skala kekerasan dan perlakuan buruk terhadap anak di seluruh dunia kini semakin meningkat, dan sejumlah prakarsa oleh berbagai pemangku kepentingan diterapkan lintas bidang untuk mengatasi isu ini, termasuk *Global Partnership to End Violence Against Children* (Kemitraan Global untuk Mengakhiri Kekerasan terhadap Anak)<sup>7</sup> dan *Solutions Summit*.<sup>8</sup>

Meski ketersediaan statistik kekerasan terhadap anak yang berhubungan dengan kegiatan usaha sangat terbatas, semakin disadari bahwa orang dewasa yang dipercaya dapat menjadi penyebab hadirnya kemungkinan risiko yang berdampak pada kesejahteraan dan martabat anak.<sup>9</sup> Sebagian besar perusahaan, karyawan atau afiliasi mereka melakukan persinggungan langsung atau tidak langsung dengan anak dalam urusan bisnis dan hal tersebut dapat membahayakan anak jika perusahaan gagal mengenali dan menangani risiko ini.

Karena risiko dapat meningkat jadi insiden dalam situasi yang berbeda-beda—mulai dari kekerasan fisik dan pelecehan seksual hingga penyelewengan privasi data anak dan dampak kampanye pengiklanan yang viral—

2 Hillis, Susan, dkk., 'Global Prevalence of Past-Year Violence Against Children: A systematic review and minimum estimates', *Pediatrics*, vol. 137, no. 3, Januari 2016, hal. 1, tersedia di <[www.cdc.gov/violenceprevention/childabuseandneglect/vacs/publications.html](http://www.cdc.gov/violenceprevention/childabuseandneglect/vacs/publications.html)>.

3 Stoltenborgh, Marije, dkk., 'A Global Perspective on Child Sexual Abuse: Meta-analysis of prevalence around the world', *Child Maltreatment*, vol. 16, no. 2, Mei 2011, hal. 79–101.

4 World Health Organization, *Global Health Estimates (GHE) Summary Tables: Deaths by cause, age, sex and region*, 2012, WHO, Jenewa, 2014, dihitung ulang oleh UNICEF untuk usia 0–19.

5 United Nations Children's Fund, *A Familiar Face: Violence in the lives of children and adolescents*, UNICEF, New York, 2017, hal. 8, tersedia di <[www.unicef.org/publications/index\\_101397.html](http://www.unicef.org/publications/index_101397.html)>.

6 United Nations Children's Fund, *Hidden in Plain Sight: A statistical analysis of violence against children*, UNICEF, New York, 2014, hal. 90.

7 *Global Partnership to End Violence Against Children*, <[www.end-violence.org](http://www.end-violence.org)>.

8 *Solutions Summit*, <[www.solutions-summit.org](http://www.solutions-summit.org)>.

9 Lihat, contohnya: *Keeping Children Safe Coalition, 'Standards for Child Protection: Tool 1'*, 2011, PDF terbuka dari <<https://resourcecentre.savethechildren.net/node/8559/pdf/kcstool1-english.pdf>>.

seluruh perusahaan harus melakukan kajian risiko *safeguarding* untuk mengenali isu-isu relevan yang perlu ditangani.

Sebagaimana implikasi dari keselamatan anak dapat mengemuka dalam berbagai situasi, kekerasan juga dapat terjadi dalam berbagai bentuk: seorang karyawan perusahaan dapat terlibat dalam pelecehan seksual terhadap anak ketika melakukan perjalanan bisnis; seorang anak dapat dirundung (*bullied*) atau digoda lewat ruang obrolan daring yang dibuka oleh seorang pegawai; atau seorang anak dapat mengalami tindakan berbahaya atau tidak pantas saat menjadi model untuk sebuah iklan. Terkait dengan perusahaan, kekerasan terhadap anak dapat terjadi dalam banyak cara, meliputi:

- **Kekerasan fisik**, mencakup tindakan karyawan perusahaan memukul seorang anak saat bekerja sebagai bentuk kontrol atau hukuman. Kategori ini juga meliputi persinggungan anak secara langsung dengan karyawan mana pun seperti personel keamanan, karyawan restoran atau taman hiburan.
- **Pelecehan seksual**, mencakup aktivitas seksual dengan anak di bawah 18 tahun, terlepas dari definisi negara setempat tentang kapan anak dianggap dewasa. Kategori ini juga meliputi tindakan karyawan meminta anak untuk melakukan aktivitas seks maupun tindakan karyawan perusahaan mengunggah gambar kekerasan seksual terhadap anak di komputer mereka.
- **Eksplorasi komersial**, mencakup tindakan karyawan melakukan eksploitasi seksual yang bersifat komersial terhadap anak. Misalnya, karyawan hotel memfasilitasi tamu hotel untuk dapat melakukan pelecehan seksual. Eksploitasi komersial juga dapat terjadi secara tidak langsung, contohnya ketika perusahaan menggunakan anak-anak sebagai promotor tak berbayar untuk konten komersial dan viral yang dibagikan kepada publik.

- **Kekerasan daring**, mencakup tindakan menggoda atau merundung (*bullying*) lewat media daring, paparan terhadap konten atau persinggungan yang tidak pantas melalui, misalnya, ruang obrolan daring atau video games, atau perlindungan data yang tidak memadai.
- **Kekerasan emosional atau perlakuan sewenang-wenang**, mencakup pernyataan yang berulang kepada anak bahwa ia tidak berguna atau tidak mampu. Misalnya, seorang karyawan membuat pernyataan yang menyakitkan atau diskriminatif terhadap seorang anak.
- **Penelantaran**, yang mencakup pengasuhan atau pengawasan yang tidak memadai, seperti pramugari penerbangan yang mengabaikan tugasnya untuk memerhatikan anak-anak yang bepergian sendiri, atau tidak memberi akses perawatan medis kepada anak ketika dibutuhkan. Terkadang kebijakan ketenagakerjaan sebuah perusahaan secara tidak sengaja mengakibatkan anak-anak terlantar. Sebagai contoh, kondisi kerja yang tidak fleksibel dapat membuat orang tua tidak sempat membawa anaknya ke dokter atau anak yang lebih tua harus terus berada di rumah sepulang sekolah untuk mengasuh adik-adiknya.

Karena kekerasan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, semua perusahaan harus memiliki kebijakan yang sama sekali tidak menoleransi terjadinya kekerasan atau bahaya terhadap anak dalam bentuk apa pun. Prinsip kesetaraan harus disertakan dalam kebijakan ini dengan menyatakan bahwa semua anak memiliki hak yang sama atas perlindungan terlepas dari karakteristik pribadinya, yang meliputi usia, jenis kelamin, kemampuan, budaya, ras, kepercayaan religius, dan identitas seksual. Juga penting dicatat bahwa sejumlah bentuk kekerasan tertentu lebih banyak menyerang anak perempuan; tingkat kerentanan dan risiko yang lebih tinggi menyasar anak-anak dengan disabilitas, kelompok/komunitas minoritas seksual seperti lesbian, gay, biseksual, transgender dan interseksual muda, anak-anak dari kelompok etnis minoritas, anak-anak terlantar atau pengungsi, dan mereka yang menjalani perawatan institusional.

**Kekerasan terhadap anak** mencakup segala bentuk perlakuan sewenang-wenang secara fisik dan emosional, pelecehan seksual, penelantaran atau kelalaian, dan eksploitasi komersial atau lainnya yang membahayakan atau menimbulkan kemungkinan bahaya terhadap kesehatan, kelangsungan hidup, perkembangan, atau martabat anak dalam konteks hubungan tanggung jawab, kepercayaan, atau kekuasaan.

Panduan ringkas dalam perangkat ini disarikan dari berbagai pengalaman praktis perusahaan yang telah menetapkan

kebijakan dan program *child safeguarding*, serta kerja UNICEF yang tengah berjalan dan Article 1 dalam mengembangkan panduan hak asasi manusia dan dunia usaha. Alat dan materi ini dikembangkan sebagai bagian dari kemitraan UNICEF dan LEGO Group selama tiga tahun. Kerja sama ini meliputi pengembangan kebijakan dan materi pelatihan *child safeguarding*, serta mekanisme pelaksanaannya.

Bagian selanjutnya menjelaskan enam langkah dalam proses pengembangan program *child safeguarding*. Perangkat ini memuat skenario dari beragam lingkungan usaha untuk memeragakan praktik yang diterapkan.

## APA PERBEDAAN ANTARA CHILD SAFEGUARDING DAN PENGHARGAAN TERHADAP HAK-HAK ANAK?

Bebas dari kekerasan adalah hak setiap anak, dan menerapkan *safeguarding* untuk melindungi mereka dari kekerasan merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk menghargai dan mendukung hak-hak anak. Akan tetapi, tanggung jawab perusahaan juga diperluas untuk menjamin bahwa hak-hak anak—mulai dari hak atas pendidikan dan kesehatan hingga hak untuk terbebas dari perburuan anak dan diskriminasi—dihargai dalam segala aspek aktivitas bisnis. Tanggung jawab ini tidak hanya meliputi *safeguarding* terhadap kekerasan oleh karyawan dan mitra, melainkan juga menjamin hak-hak anak dihargai dalam tiap tahapan rantai nilai perusahaan, mulai dari penyediaan bahan mentah hingga penggunaan produk dan jasa oleh pengguna akhir, termasuk anak-anak.

Dua rangkaian prinsip berikut ini menyediakan informasi vital mengenai tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak-hak anak: Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengenai Dunia Usaha dan Hak Asasi Manusia (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights,<sup>[1]</sup> yang memuat langkah-langkah kunci yang harus diambil perusahaan untuk 'memahami dan menunjukkan' penghargaan terhadap hak asasi manusia; dan Prinsip-Prinsip Hak Anak dan Dunia Usaha (Children's Rights and Business Principles),<sup>[2]</sup> yang menjadi pelengkap Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengenai Dunia Usaha dan Hak Asasi Manusia dengan memberikan pedoman tindakan yang dapat diambil perusahaan untuk menghormati dan mendukung hak-hak anak di tempat kerja, tempat jual beli, dan masyarakat. Selain itu, *Kajian Dampak Hak-Hak Anak (Children's Rights in Impact Assessments)*<sup>[3]</sup> UNICEF menyediakan panduan yang berguna bagi perusahaan yang berusaha mengintegrasikan perspektif hak-hak anak ke dalam proses analisis risiko formalnya.

1 Office of the High Commission for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', PBB, New York dan Jenewa, 2011, tersedia dalam enam bahasa PBB di <[www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx](http://www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx)>.

2 UNICEF, *United Nations Global Compact dan Save the Children, 'Children's Rights and Business Principles'*, 2013, <<http://childrenandbusiness.org>>.

3 *United Nations Children's Fund dan Danish Institute for Human Rights, Children's Rights in Impact Assessments: A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children*, UNICEF dan DIHR, Jenewa dan Kopenhagen, Desember 2013, PDF terbuka dari <[www.unicef.org/csr/css/Children\\_s\\_Rights\\_in\\_Impact\\_Assessments\\_Web\\_161213.pdf](http://www.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf)>.

## SKENARIO: MASKAPAI PENERBANGAN MENYELESAIKAN SENGKETA DUGAAN KEKERASAN PILOT TERHADAP ANAK

Pada tahun 2016, sebuah maskapai penerbangan melakukan penyelesaian sengketa terkait kekerasan terhadap 38 anak berusia 5–18 tahun. Kasus ini berfokus pada tindakan seorang pilot yang diduga melakukan kekerasan terhadap anak dalam rentang waktu tahun 2001–2013 selama menjadi sukarelawan di panti asuhan di Kenya dan Uganda yang dibiayai perusahaan. Pihak penggugat berpendapat bahwa perusahaan dapat dianggap pihak yang bertanggung jawab atas tindakan pilot tersebut dan maskapai penerbangan yang bersangkutan memiliki tanggung jawab untuk merawat anak-anak korban kekerasan di panti asuhan yang dibiayai oleh perusahaan.

Maskapai penerbangan itu menyepakati penyelesaian sengketa, tetapi menolak pertanggungjawabannya. Sebagai tanggapan, pengacara korban menyatakan, "Penyelesaian sengketa ini mestinya menjadi pesan bagi organisasi yang mengirim karyawan mereka untuk bekerja atau menjadi sukarelawan yang berurusan dengan anak-anak. Mereka harus menjamin adanya perlindungan yang baik untuk mencegah tindakan yang menjijikkan itu."

**Pembelajaran:** Jika maskapai penerbangan menerapkan program safeguarding yang efektif, kekerasan semacam ini dapat dicegah. Contohnya, jika diterapkan rekrutmen, pelatihan, dan prosedur keterlibatan yang sesuai di panti asuhan tersebut, serta ada struktur pelaporan untuk memperhatikan perkara, pilot itu mungkin tidak akan pernah direkrut oleh perusahaan atau tidak diizinkan untuk berinteraksi langsung dengan anak-anak.

Bagian ini menjelaskan enam langkah penting untuk mengembangkan program perusahaan yang berkenaan dengan *child safeguarding*. Meski berisi program mandiri langkah demi langkah, tetapi komitmen kebijakan dan rencana pelaksanaan *child safeguarding* yang lahir dari proses ini harus melengkapi, memperkuat, dan menyediakan referensi silang bagi kebijakan perusahaan dan pegawai yang ada. Sebagai

bagian dari pengembangan program yang komprehensif, perusahaan yang rutin berinteraksi dengan anak-anak baik langsung maupun tidak langsung—harus mencari dukungan dan panduan serta bekerja dengan ahli *safeguarding*. Ketika perusahaan mulai mengembangkan program *child safeguarding*, biasanya prosesnya mencakup langkah-langkah berikut:



Langkah 1

Lakukan kajian **risiko *child safeguarding*** yang mengungkapkan cara-cara yang diambil karyawan dan mitra yang bertindak sebagai wakil perusahaan saat bersinggungan dengan anak-anak, baik secara langsung maupun tidak langsung.



Langkah 2

Lakukan **analisis kesenjangan** atas kebijakan, proses, dan struktur tata kelola yang ada yang dapat mendukung upaya *safeguarding* terhadap anak, serta susun struktur dan panduan tambahan untuk mengisi kesenjangan yang ada.



Langkah 3

Buat sebuah **komitmen** kebijakan yang memaparkan komitmen perusahaan untuk melindungi anak dari kekerasan dan perlakuan buruk yang dilakukan oleh karyawan dan mitra yang bertindak sebagai wakil perusahaan.



Langkah 4

Susun rencana pelaksanaan untuk memenuhi komitmen yang dipaparkan dalam kebijakan *safeguarding*.



Langkah 5

Tetapkan satu struktur pelaporan untuk menerima dan memproses kasus kekerasan dan kasus yang berpotensi melibatkan kekerasan.



Langkah 6

Berikan panduan bagi karyawan mengenai cara mengambil tindakan terkait jika mereka akan/perlu melaporkan suatu perkara.

## SKENARIO: APLIKASI GAME DIHAPUS AKIBAT KOMUNIKASI PEMASARAN YANG MENGEKSPLOITASI KERENTANAN ANAK-ANAK

Sebuah perusahaan pengolahan makanan menciptakan aplikasi yang dapat diakses oleh anak dengan kode respons cepat pada situs web perusahaan. Aplikasi ini meliputi dua game dengan pemain yang mengontrol satu karakter untuk mengumpulkan beberapa item untuk melengkapi 'dunia' di dalam game ini. Mengenai hal itu, timbul sejumlah perkara berikut:

- Game ini mengaburkan batas antara dunia game dengan dunia nyata.
- Pertanyaan dalam game diarahkan kepada anak-anak yang memainkan game atau karakter dalam game.
- Bahasa dan tona yang persuasif lagi negatif di dalam game dapat mengarahkan anak untuk menganggap bahwa jika mereka tidak menggunakan produk tertentu, mereka akan gagal.
- Game ini mendorong anak untuk meminta orang tua mereka membelikan produk tersebut.

Pada tahun 2013, keputusan pengadilan mewajibkan perusahaan untuk menutup aplikasi tersebut dan menginstruksikan agar komunikasi pemasaran yang digunakan tidak mengeksploitasi kenifan atau kerentanan anak-anak, juga tidak membuat anak merasa rendah diri jika mereka tidak membeli atau tidak meminta orang tua mereka untuk membelikan produk perusahaan tersebut.

**Pembelajaran:** Jika perusahaan tersebut menerapkan program safeguarding yang efektif, mereka akan sadar bahwa jenis komunikasi pemasaran semacam ini dikategorikan sebagai eksploitasi komersial, dan mereka dapat menciptakan game yang menjamin anak mendapatkan pengalaman bermain yang aman dan positif.

## LANGKAH 1 KAJIAN RESIKO



*Kajian dilakukan sebagai langkah pertama untuk memahami risiko aktivitas bisnis yang mungkin memengaruhi kesejahteraan anak melalui interaksi mereka dengan perusahaan, karyawan, atau perwakilannya. Kajian diri dapat berupa penilaian yang tersendiri, atau terintegrasi ke dalam sistem manajemen risiko maupun proses kajian dampak yang ada. Tujuan dari kajian ini adalah mengungkapkan besarnya peluang yang dimiliki karyawan dan perwakilan perusahaan dalam persinggungan langsung atau tidak langsung dengan anak-anak sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka, dan menentukan tingkat risiko dari tiap persinggungan tersebut.*

### Contoh persinggungan langsung dan kemungkinan risikonya meliputi:

- Penjualan langsung kepada anak (pramuniaga di bagian pakaian melihat anak melepas pakaiannya di kamar pas).
- Kegiatan pemasaran yang harus melibatkan anak (karyawan perusahaan mainan melakukan kekerasan fisik pada pemeran anak saat memproduksi iklan untuk produk perusahaan tersebut).
- Perjalanan bisnis ke lokasi dengan angka kasus eksploitasi seksual terhadap anak yang tinggi (karyawan perusahaan mengajak anak untuk melakukan aktivitas seks dalam perjalanan bisnisnya).
- Berinteraksi dengan anak yang tinggal di dalam atau sekitar lokasi perusahaan (anggota satpam di lokasi perkebunan melakukan kekerasan fisik dan/atau seksual kepada anak).
- Berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan amal perusahaan untuk anak (karyawan melakukan kekerasan terhadap anak yang rentan saat mendampingi mereka dalam kegiatan amal perusahaan untuk anak muda yang kurang beruntung).

- Mengasuh anak atau anak muda (awak kabin pesawat melakukan paksaan fisik agar seorang anak mau menurut, padahal ia bertanggung jawab atas keselamatan anak itu).

- Tempat-tempat komersial yang menawarkan hiburan dan aktivitas rekreasi untuk anak-anak atau anak muda (karyawan taman bermain berulang kali mengucapkan kata-kata rasial kepada seorang anak).

### Persinggungan tidak langsung dan contoh risikonya meliputi:

- Berkomunikasi dengan anak atau anak muda melalui platform daring (karyawan menggoda anak-anak melalui pesan pribadi dalam platform game video perusahaan).
- Memiliki akses ke data anak yang bersifat sensitif (agen asuransi menyalahgunakan data anak-anak dan membagikan informasi pribadi mereka ke pihak ketiga tanpa persetujuan).
- Pemasaran melalui platform media sosial (kerentanan anak dieksploitasi ketika mereka dirangsang untuk tampil 'keren' dengan cara mengirim ulang atau membagikan iklan di media sosial, dan pemasar tidak menjelaskan secara terbuka bahwa aktivitas tersebut termasuk salah satu bentuk promosi komersial).
- Menerima klaim kekerasan terhadap anak (seorang anak muda menelepon layanan pelanggan untuk melaporkan kekerasan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan, namun operator itu tidak mengetahui cara untuk melaporkan insiden itu).
- Mengoleksi foto anak-anak (foto/video disertai dengan keterangan mengenai ciri khas anak atau digunakan secara tidak pantas tanpa menghormati hak anak atas privasi atau mengakibatkan anak menjadi target kekerasan).

Setelah peluang persinggungan dipetakan, beberapa pertanyaan berikut perlu dijawab agar bisa diketahui wilayah mana saja yang kemungkinan risiko atau dampaknya paling tinggi. Pertanyaan-pertanyaannya meliputi:

**1. Persinggungan seperti apa yang terjadi antara perusahaan dan anak-anak/anak muda sebagai bagian dari aktivitas bisnis perusahaan?**

a. Persinggungan langsung dengan anak-anak:

- Apa jenis kegiatannya dan di mana persinggungan ini terjadi? (Buat daftar untuk semua jenis kegiatan yang melibatkan tatap muka dengan anak.)
- Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan ini? (Buat daftar untuk semua peran yang terlibat dalam interaksi ini, sertakan keterangan terperinci, misalnya unit bisnis, jabatan/tipe karyawan, kontraktor, mitra yang bertindak sebagai wakil perusahaan, atau sukarelawan.)

b. Persinggungan tidak langsung dengan anak-anak:

- Apa jenis kegiatannya dan di mana persinggungan ini terjadi? (Buat daftar untuk semua jenis kegiatan yang melibatkan persinggungan tidak langsung dengan anak, misalnya kegiatan daring, penanganan data, atau foto/video anak.)
- Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan ini? (Buat daftar untuk semua peran yang terlibat dalam interaksi ini, sertakan keterangan terperinci, misalnya unit bisnis, jabatan/tipe karyawan, kontraktor, mitra yang bertindak sebagai wakil perusahaan, atau sukarelawan.)

**2. Seberapa sering persinggungan dengan anak-anak dan/atau anak muda terjadi?**

**3. Apakah karyawan maupun perwakilan perusahaan boleh bersinggungan sendiri dengan anak-anak dan/atau anak muda tanpa perlu pendampingan perusahaan? Jika demikian, bagaimana cara persinggungannya?**

**4. Apa saja kemungkinan risiko yang dapat dialami anak-anak dan/atau anak muda akibat persinggungan tersebut? (Pikirkan kondisi kesehatan, keselamatan, dan kemungkinan kekerasan atau penelantaran, sebagaimana tercantum di halaman 6.)**

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang terjadinya persinggungan antara karyawan/perwakilannya dengan anak-anak, dan menentukan tingkat risiko dari tiap persinggungan. Format kajian risiko disediakan di Lampiran I. Kajian lanjutan harus dilakukan ketika meluncurkan peluang, proyek, atau kampanye bisnis baru dengan tujuan untuk mengevaluasi kemungkinan risiko-risiko baru dan menyusun langkah untuk memitigasinya.

## LANGKAH 2 ANALISIS KESENJANGAN



Langkah selanjutnya adalah melaksanakan analisis kesenjangan untuk memetakan kebijakan terkait dan proses-proses yang telah diterapkan. Hal ini memungkinkan perusahaan memahami sejauh mana *child safeguarding* telah diintegrasikan ke dalam pendekatan manajemen risikonya. Praktik analisis kesenjangan paling baik meliputi dua tahap berikut:

**Meninjau statuta legal dan peraturan yang berlaku saat ini**, meliputi tolok ukur perundang-undangan terkait *child safeguarding*, perlindungan, dan kekerasan. Tahapan ini mencakup kajian atas sejauh mana kebijakan dan praktik perusahaan yang ada telah memenuhi dasar hukum nasional di setiap negara yang menjadi wilayah operasi perusahaan.

**Kajian praktik manajemen** yang menyediakan upaya *safeguard* tambahan yang tidak sebatas pada upaya mematuhi hukum. Tahapan ini perlu mencakup tinjauan atas:

- kebijakan, strategi, dan praktik yang ada di seluruh perusahaan untuk menentukan di bagian mana pertimbangan terkait *child safeguarding* telah dinyatakan, atau di bagian mana hal itu dapat dan perlu ditambahkan;
- panduan untuk posisi yang berisiko tinggi; dan
- kebijakan dan kode etik yang mengatur para mitra yang bertindak untuk atau sebagai wakil perusahaan, serta bagaimana kebijakan dan praktik ini disosialisasikan kepada individu yang dimaksud (misalnya, karyawan atau kontraktor).

Selama tahapan pertama analisis ini, perusahaan perlu mencari tahu jawaban dari pertanyaan-pertanyaan berikut: Apa saja persyaratan hukum terkait perlindungan anak yang berlaku di negara-negara tempat perusahaan beroperasi? Di banyak negara, aspek-aspek *child safeguarding* dimasukkan dalam perundang-undangan nasional, dan sebagian besar negara memiliki hukum yang melarang kekerasan dan eksploitasi seksual terhadap anak. Meskipun demikian, di beberapa negara, undang-undang tersebut tidak mewakili standar etis dasar yang diakui secara internasional. **Jika perundang-undangan nasional dan standar internasional bertentangan, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan standar internasional.**

Untuk tahap kedua, perusahaan perlu mencari tahu hal-hal berikut: Bagaimana cara perusahaan menjamin bahwa praktiknya telah memenuhi tanggung jawab *safeguarding*? Secara khusus, perusahaan harus berusaha memahami bagaimana tiap contoh persinggungan langsung dan tidak langsung dengan anak-anak mengemuka ketika kajian risiko tengah dilakukan. Hal ini seharusnya mencakup perusahaan dan relasi bisnisnya. Contohnya:

- Apakah perusahaan memiliki struktur tata kelola untuk mengelola pendekatan *child safeguarding*-nya? Bagaimana *safeguarding* diterapkan dan dipahami di tingkat kepemimpinan senior dalam perusahaan?
- Apakah praktik *child safeguarding* dimuat dalam kode etik karyawan perusahaan atau vendor, atau sebagai kebijakan tersendiri?

- Apakah perusahaan melakukan upaya yang memadai untuk menjamin praktik rekrutmen yang aman, misalnya melakukan penelusuran latar belakang<sup>10</sup> kepada seluruh karyawan yang akan bersinggungan langsung atau tidak langsung dengan anak-anak?
- Apakah pelatihan *child safeguarding* diberikan kepada seluruh karyawan dan apakah materi tambahan untuk karyawan atau mitra diberikan kepada para pihak yang bersinggungan langsung dan tidak langsung dengan anak-anak sebagai bagian dari tanggung jawab umum mereka?
- Apakah ada proses untuk melaporkan dan menanggapi perkara *child safeguarding* yang dikemukakan oleh karyawan dan pihak ketiga?
- Apakah perusahaan mendorong terbentuknya budaya akuntabilitas dengan menanggapi laporan perkara secara serius, segera mengambil tindakan untuk mengurangi risiko tambahan, dan melindungi pelapor pelanggaran (*whistleblower*)?

Jika perusahaan tidak memiliki mekanisme khusus yang memadai untuk mengelola risiko – contohnya kebijakan terkait pelapor pelanggaran dan proses untuk menentukan cara mengelola perkara yang dikemukakan oleh karyawan dengan tegas dan transparan – perusahaan perlu mengembangkan dan memprioritaskannya. Ketidakmampuan mitra untuk menerapkan mekanisme tersebut harus dipertimbangkan ketika memulai atau melanjutkan kemitraan. Sebagai panduan tambahan tentang cara menyusun struktur mekanisme tersebut, lihat Langkah 4 dan Lampiran II, yang memuat format sederhana untuk analisis kesenjangan.

## LANGKAH 3 KOMITMEN KEBIJAKAN



*Kebijakan child safeguarding menetapkan komitmen perusahaan untuk melindungi anak dan menegaskan upaya yang akan dilakukan perusahaan untuk melindungi anak dari bahaya dan menangani perkara yang terjadi. Komitmen kebijakan bukanlah hasil akhir dari proses safeguarding, melainkan langkah awal menuju pelaksanaan dan pengembangannya secara berkesinambungan. Kebijakan child safeguarding harus didasarkan pada pemahaman yang saksama atas risiko yang dihadapi perusahaan seperti tercantum dalam kajian formal (Langkah 1).*

Kebijakan tersebut dan panduan prosedural yang menyertainya harus dirancang agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Komitmen itu, contohnya, dapat diintegrasikan ke dalam kebijakan dan kode etik perusahaan yang sudah ada, atau ditulis sebagai kebijakan tersendiri, yang dilengkapi dengan dokumen panduan prosedural yang

terpisah—tergantung pada besarnya risiko dari kegiatan perusahaan yang memengaruhi keselamatan dan kesejahteraan anak-anak. Dalam beberapa kasus, panduan tersebut dapat diproduksi dalam berbagai format (dokumen tanya-jawab, video, dll.) atau diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa untuk mempermudah penggunaannya. Hasil analisis kesenjangan (Langkah 2) akan membantu menentukan format yang paling sesuai untuk komitmen kebijakan. NSPCC (*National Society for the Prevention of Cruelty to Children*) Inggris menawarkan panduan yang berguna mengenai cara menyusun draf kebijakan *safeguarding*.<sup>11</sup>

Ketika menyusun kebijakan *child safeguarding*, perusahaan harus berupaya untuk menyertakan butir-butir yang dipaparkan di dalam daftar periksa pada halaman berikut.

<sup>10</sup> Proses dan persyaratan hukum untuk memperoleh catatan kriminal seseorang berbeda-beda di tiap negara. Informasi tambahan mengenai persyaratan permohonan catatan kriminal di berbagai negara dapat ditemukan di: <[www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants](http://www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants)>.

<sup>11</sup> *National Society for the Prevention of Cruelty to Children, 'Writing a Safeguarding Policy: How to set out an organisational approach to protecting children', NSPCC, London, 2018, <[www.nspcc.org.uk/preventing-abuse/safeguarding/writing-a-safeguarding-policy](http://www.nspcc.org.uk/preventing-abuse/safeguarding/writing-a-safeguarding-policy)>.*

## Daftar periksa kebijakan *child safeguarding*

BUTIR KEBIJAKAN	DESKRIPSI KOMITMEN PERUSAHAAN	✓
Pernyataan komitmen	Paparkan alasan pentingnya <i>child safeguarding</i> bagi perusahaan, dan bagaimana perusahaan akan memenuhi komitmen ini dan tanggung jawab <i>safeguarding</i> -nya. Butir ini dapat mencakup rujukan nilai-nilai perusahaan, hukum nasional, dan standar internasional tentang hak asasi manusia, serta upaya proaktif untuk melakukan manajemen risiko.	
Risiko terkait <i>child safeguarding</i> dan pernyataan kesetaraan	Paparkan secara luas, dalam situasi seperti apa perusahaan dapat memunculkan risiko yang memengaruhi keselamatan dan kesejahteraan anak-anak, baik melalui persinggungan langsung maupun tidak langsung, sebagaimana ditentukan dalam kajian risiko. Berikan contoh nyata tentang dampak kegiatan perusahaan terhadap anak, sehingga karyawan dan mitra sungguh-sungguh memahami risikonya. Sertakan pernyataan perlakuan setara dan, jika diperlukan, identifikasi anak-anak yang paling rentan (sesuai daftar di halaman 9), yang berisiko lebih tinggi untuk menerima dampak negatif dari kegiatan perusahaan.	
Definisi	<p>Untuk menjamin pemahaman bersama, komitmen ini harus mendefinisikan istilah-istilah berikut:</p> <p><b>Anak</b> – individu berusia di bawah 18 tahun, meskipun negaranya menetapkan usia dewasa yang lebih muda.</p> <p><b>Kekerasan terhadap anak</b> – mencakup segala bentuk perlakuan sewenang-wenang secara fisik dan/atau emosional, kekerasan seksual, penelantaran atau kelalaian, dan eksploitasi komersial atau lainnya yang membahayakan atau berpotensi membahayakan kesehatan, kelangsungan hidup, perkembangan, atau martabat anak.</p> <p><b>Child safeguarding</b> – tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah kekerasan fisik, seksual, dan emosional, serta perlakuan buruk yang diperbuat oleh karyawan atau orang-orang lain di bawah tanggung jawab perusahaan, termasuk kontraktor, mitra usaha, tamu perusahaan, dan sukarelawan. <i>Safeguarding</i> mencakup upaya-upaya proaktif untuk melindungi semua anak yang bersinggungan dengan karyawan atau perwakilan perusahaan dari bahaya yang ditimbulkan oleh persinggungan tersebut.</p> <p><b>Perlindungan anak</b> – tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menangani suatu perkara yang membahayakan anak-anak karena mereka bersinggungan dengan oknum, mitra usaha, produk, atau layanan perusahaan.</p>	

Penerapan komitmen	Perjelas bahwa komitmen ini berlaku bagi seluruh karyawan dan pihak lain yang bertindak sebagai wakil perusahaan, dan berlaku dalam semua aspek operasional perusahaan dan hubungan bisnis yang kemungkinan berdampak pada anak-anak. Tegaskan bahwa <i>safeguarding</i> adalah tanggung jawab setiap orang dan setiap orang yang tercakup dalam komitmen ini wajib mematuhi. Jelaskan kaitan antara komitmen <i>safeguarding</i> dengan kebijakan dan prosedur perusahaan lainnya, contohnya kode etik perusahaan.	
Pengakuan atas prinsip kehati-hatian ( <i>duty of care</i> ) dan tanggung jawab hukum lainnya	Paparkan komitmen perusahaan untuk memastikan anak aman dan pendekatannya yang tidak akan menoleransi kekerasan terhadap anak. Sertakan informasi mengenai konsekuensi terkait pelanggaran komitmen, contohnya hukuman, denda, atau tindakan terkait status karyawan. Jika memungkinkan, padukan komitmen ini dengan perundang-undangan nasional untuk mendukung <i>child safeguarding</i> .	
Struktur tata kelola	Tetapkan jabatan atau individu di dalam perusahaan yang memiliki tanggung jawab utama untuk melaksanakan komitmen ini, serta 'sponsor perusahaan' atau dewan eksekutif yang ditunjuk untuk mengawasi pelaksanaan komitmen tersebut.	
Struktur pelaporan	Paparkan proses untuk melaporkan perkara keselamatan dan keamanan anak-anak terkait operasional perusahaan bagi pemangku kepentingan internal dan eksternal; butir ini biasanya berisi nomor telepon atau alamat surel orang atau jabatan tertentu yang bertanggung jawab untuk menerima aduan perkara, dan sering kali disediakan sebagai bagian dari mekanisme pelapor pelanggaran di perusahaan.	
Persetujuan pejabat eksekutif tertinggi (CEO) atau ketua dewan direksi	Komitmen ini harus ditandatangani di level kepemimpinan perusahaan tertinggi, contohnya, oleh pejabat eksekutif tertinggi (CEO) atau ketua dewan direksi. Tanda tangan CEO tidak hanya selaras dengan harapan pemangku kepentingan eksternal, namun juga menginformasikan kepada karyawan dan mitra mengenai pentingnya komitmen ini bagi perusahaan. Pesan utama terkait harapan untuk terus melindungi anak harus ditekankan secara rutin oleh manajemen senior setelah komitmen ini dinyatakan.	

Untuk menentukan cakupan dan format yang paling sesuai dengan kebijakan *child safeguarding*, ada sejumlah faktor yang berpengaruh, yaitu hasil kajian risiko dan analisis kesenjangan; keberadaan dan kesesuaian kebijakan dan praktik relevan lainnya (misalnya, kebijakan mengenai pelapor pelanggaran, prosedur pengaduan); strategi yang telah digunakan untuk mengintegrasikan penghargaan terhadap hak-hak anak dalam bisnis; sifat kegiatan, operasional, dan struktur perusahaan—dan pragmatisme, yaitu mengutamakan sesuatu yang sekiranya dapat berfungsi dengan baik jika diterapkan dalam konteks khusus perusahaan tersebut.

Jika perusahaan memutuskan untuk menyusun kebijakan *child safeguarding* tersendiri, dokumen tersebut harus secara jelas menyatakan komitmen perusahaan untuk memastikan anak aman dari bahaya apa pun. Untuk memastikan komitmen ini dibaca dan digunakan oleh karyawan dan manajemen untuk memandu pengambilan keputusan dan perilaku karyawan, kebijakan ini harus singkat, jelas, dan berguna.

Tingkat risiko *child safeguarding* berbeda-beda dalam tiap perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan akan panduan yang lebih terperinci mengenai cara menangani isu-isu dalam seluruh kegiatan bisnis yang relevan dapat disajikan dalam bentuk yang berbeda. Pedoman perilaku karyawan mungkin dapat diintegrasikan ke dalam kode etik yang ada. Namun demikian, dokumen panduan/kode etik *child safeguarding* juga dapat disusun secara terpisah jika kajian perusahaan menilai bahwa risiko terhadap keselamatan dan kesejahteraan anak tinggi.

Di beberapa perusahaan, kode etik mereka telah mengatur perilaku yang pantas dalam interaksi antara karyawan dengan kelompok rentan, termasuk anak-anak. Sebagai bagian dari proses penyusunan kebijakan, kode etik yang asli juga perlu diperbarui agar dapat menyediakan panduan perilaku yang lebih baik, khususnya terkait upaya untuk memastikan anak-anak aman.

### SKENARIO: MENERAPKAN KEBIJAKAN 'TANPA TOLERANSI' TERHADAP EKSPLOITASI SEKSUAL

Ketika sebuah perusahaan pertambangan memulai pekerjaan mereka di Afrika Timur, peluang pekerjaan menjadi hal yang menarik bagi banyak laki-laki yang tinggal jauh dari rumah dan suka menghamburkan uang. Tak berselang lama, berdirilah rumah bordil di sekitar tempat konstruksi. Dengan meningkatnya kemiskinan dan tingginya angka anak perempuan yang putus sekolah, persoalan eksploitasi seksual akan segera muncul ke permukaan.

Perusahaan menanggapi isu eksploitasi anak tersebut dengan amat serius serta memfokuskan diri untuk menyelidiki persoalan ini di lingkungan setempat dan menentukan cara terbaik untuk melindungi anak-anak. Berkaitan dengan persoalan prostitusi dan eksploitasi anak, perusahaan menerapkan kode etik 'tanpa toleransi' kepada seluruh karyawannya. Anggota staf diharapkan menandatangani kebijakan tersebut saat mereka direkrut dan selanjutnya setiap tahun; dan seluruh staf nasional maupun asing wajib mematuhi kode etik tersebut.

Perusahaan juga membentuk sebuah gugus tugas (*task force*) untuk memantau pelaksanaan kebijakan, termasuk mekanisme pelaporan dan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*). Pelanggaran terhadap kebijakan ini akan langsung mendapatkan sanksi.

Sebagai bagian dari pelaksanaan, perusahaan juga bekerja sama dengan tokoh penting dari jaringan perlindungan anak di masyarakat setempat, dan setiap kasus kekerasan atau eksploitasi akan dilaporkan atau dirujuk ke para koordinator perlindungan anak di masyarakat yang mengalami persoalan tersebut.

## LANGKAH 4 MEMBUAT DAN MEMPERKENALKAN RENCANA PELAKSANAAN



*Penyusunan draf atau perluasan kebijakan mengenai child safeguarding harus diikuti dengan rencana pelaksanaan yang matang untuk menerapkan komitmen tersebut di perusahaan. Hal ini mencakup penyusunan struktur tata kelola untuk melakukan pengawasan dan pengelolaan program safeguarding, serta penetapan dan penerapan panduan untuk unit bisnis terkait, khususnya bagian sumber daya manusia.*

Untuk memastikan agar *safeguarding* benar-benar menjadi prioritas dalam organisasi, manajemen senior harus bertanggung jawab dan mendukung proses pelaksanaannya secara berkesinambungan. Upaya ini dapat membantu perusahaan meminimalkan kemungkinan risiko yang berdampak pada reputasi akibat isu *child safeguarding* yang bisa saja muncul di kemudian hari.

Selain itu, perusahaan juga harus mengadakan pelatihan dan program peningkatan kesadaran yang mantap, serta mekanisme untuk melaporkan perkara bagi seluruh karyawan dan mitra. Rencana tersebut harus disusun dengan dukungan ahli *child safeguarding* dan mencakup pengawasan terus-menerus terhadap upaya *child safeguarding*, contohnya terus memperbarui catatan pelatihan, serta secara rutin membicarakan dengan karyawan mengenai pemahaman dan kenyamanan mereka dalam menggunakan mekanisme pelaporan perkara.

Langkah di bagian ini memuat tiga topik penting, yaitu tata kelola, sumber daya manusia, serta kesadaran dan pelatihan di lingkungan perusahaan sendiri.

### Tata kelola

Karena perusahaan berupaya menanamkan kebijakannya dalam segala aspek organisasinya, struktur tata kelola perlu disusun untuk mendukung kebijakan tersebut dan menunjuk seorang koordinator *child safeguarding* di perusahaan. Manajemen senior harus dipastikan bertanggung jawab dan mendukung prosesnya dari awal hingga akhir. Tata kelola *child safeguarding* dapat diintegrasikan ke dalam struktur yang sudah ada atau dibuat tersendiri. Pada model terintegrasi maupun tersendiri, individu yang bertanggung jawab atas *safeguarding* di organisasi wajib memiliki tingkat pengetahuan dan keahlian yang memadai.

Jika perusahaan memiliki pejabat atau dewan penilai risiko yang diberi tugas untuk mengelola berbagai risiko, penambahan *child safeguarding* ke dalam mandat mereka merupakan cara yang efektif dan efisien untuk meningkatkan akuntabilitas isu tersebut. Pendekatan semacam ini cukup pantas bagi perusahaan dengan risiko *safeguarding* yang ringan, sebagaimana diidentifikasi dalam kajian risiko (Langkah 1).

Untuk perusahaan yang memiliki risiko *safeguarding* yang besar—biasanya disebabkan oleh tingkat persinggungan langsung antara perusahaan dan anak-anak—mungkin diperlukan pemandu *safeguarding* yang ditunjuk dan model tata kelola tersendiri. Bersama dengan komite *safeguarding*, pemandu *safeguarding* yang ditunjuk akan diberi tugas untuk menerapkan kebijakan *child safeguarding* dan bertanggung jawab untuk memproses perkara *safeguarding*

dan perlindungan. Komite *safeguarding*, sebaiknya bersifat lintas struktur organisasi dengan perwakilan dari unit bisnis terkait, menjamin akuntabilitas dan pengambilan keputusan bersama ketika ada perkara yang dilaporkan kepada pemandu *safeguarding* yang ditunjuk.

Selain dewan yang menjalankan tata kelola, jaringan pemandu *child safeguarding* antarperusahaan mungkin juga perlu dibentuk. Para pemandu ini akan menjadi kontak pertama dalam unit bisnis berisiko tinggi yang memberikan panduan dan dukungan bagi para staf dan mitra. Dalam perkara terkait perlindungan, mereka akan membantu mengajukan aduan kepada pemandu *safeguarding* yang ditunjuk. Pemandu tidak harus melakukan peran ini secara penuh waktu. Mereka akan diberi pelatihan dan sumber daya di luar peran rutin mereka untuk membantu menanamkan *child safeguarding* di seluruh bagian perusahaan.

Dalam konteks negara tertentu, perusahaan mungkin perlu membuat perjanjian dengan lembaga swadaya masyarakat (LSM) setempat yang secara khusus menangani isu perlindungan anak. LSM tersebut dapat, misalnya, memberikan saran kepada perusahaan saat menangani isu yang lebih kompleks dan memberikan rujukan ke layanan dukungan bagi anak yang telah dirugikan.

### Sumber daya manusia

Bagian sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menjamin *child safeguarding* diintegrasikan ke dalam proses dan struktur manajemen perusahaan. Bagian ini juga membantu mendorong lahirnya budaya perusahaan yang merealisasikan kebijakan *child safeguarding* ke dalam tindakan. Cara yang efektif untuk mencegah dan meminimalkan risiko adalah memastikan

praktik rekrutmen berfokus pada keselamatan dan kesejahteraan anak. Pertimbangkan unsur-unsur berikut saat menyusun praktik rekrutmen:<sup>12</sup>

#### 1. Perencanaan dan periklanan

Komunikasikan harapan terkait komitmen perusahaan terhadap *child safeguarding*. Contohnya, sertakan tautan ke kebijakan *child safeguarding* perusahaan dalam pengumuman lowongan kerja.

#### 2. Formulir pendaftaran dan keterbukaan informasi diri

Bagi pelamar yang nantinya akan bersinggungan langsung atau tidak langsung dengan anak-anak (digaji atau sukarela), pertimbangkan penggunaan formulir keterbukaan informasi diri untuk menyetujui penelusuran latar belakang dan menyoroti penangkapan atau catatan kriminal pelamar.<sup>13</sup>

#### 3. Wawancara

Teknik wawancara berbasis nilai dapat membantu perusahaan memahami sikap, persepsi, dan perilaku kandidat terhadap anak-anak. Jika pekerjaan tersebut pasti melibatkan persinggungan dengan anak-anak, pertanyaan wawancara akan disesuaikan dan diperluas untuk menentukan kesesuaian kandidat dengan peran yang dilamarnya. Selain mencari tahu kesenjangan dalam riwayat pekerjaannya, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat digunakan untuk membaca sikap kandidat terhadap *child safeguarding*:

- Apa yang Anda ketahui tentang *child safeguarding*?
- Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan *child safeguarding*?
- Apakah Anda peduli pada kehidupan anak? Jika ya, apa yang Anda lakukan?

- Apa yang akan Anda lakukan jika Anda resah dengan perilaku atau sikap seorang kolega ketika ia berinteraksi dengan anak-anak?
- Apakah Anda pernah bekerja dengan anak-anak sebelumnya, baik sebagai karyawan yang digaji maupun sukarelawan? Jika ya, apa alasan utama yang membuat Anda ingin bekerja dengan anak-anak?

#### 4. Referensi kerja dan penelusuran latar belakang

Jika pekerjaan yang ditawarkan harus melibatkan persinggungan langsung atau tidak langsung dengan anak-anak, perusahaan wajib menelusuri latar belakang dan mendapatkan catatan kriminal si pelamar untuk mengungkap kemungkinan kasus kekerasan terhadap anak. Proses dan persyaratan hukum untuk mendapatkan catatan kriminal berbeda-beda di tiap negara.<sup>14</sup> Latar belakang kriminal memang tidak serta-merta menghalangi seseorang untuk dipekerjakan, namun informasi yang terungkap dari penelusuran latar belakang perlu diproses melalui kajian risiko untuk menentukan apakah si pelamar memang berpotensi membahayakan anak-anak.

Selain penelusuran latar belakang, referensi kerja merupakan cara yang cukup kuat untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja kandidat kuat terkait *child safeguarding*. Perusahaan disarankan untuk meminta setidaknya dua referensi kerja dari pemberi kerja sebelumnya.

Setelah kontrak kerja ditandatangani, seluruh karyawan, baik yang akan terlibat dalam persinggungan langsung atau tidak langsung dengan anak-anak sebagai bagian dari deskripsi kerjanya maupun yang tidak, wajib menandatangani kebijakan *child safeguarding* perusahaan. Kebijakan ini menetapkan kode etik yang harus dipatuhi karyawan ketika bekerja di dekat anak, menguraikan dengan jelas perilaku dan tindakan yang tidak akan ditoleransi, serta memaparkan konsekuensi yang akan dikenakan jika karyawan gagal memenuhi harapan perusahaan terkait *child safeguarding*.

#### 5. Program pengenalan karyawan

Pelatihan yang memadai bagi semua karyawan baru maupun lama akan memampukan mereka untuk memahami tanggung jawab kerja dan pelaporan atas praktik yang buruk/keresahan terhadap kemungkinan terjadinya kekerasan.

#### 6. Pengawasan dan penilaian

Indikator kinerja terkait *child safeguarding* harus diintegrasikan ke dalam sistem pengawasan dan penilaian kinerja yang ada untuk menjamin akuntabilitasnya secara terus-menerus, khususnya bagi peran-peran berisiko tinggi di berbagai unit bisnis. Perusahaan juga perlu membuat indikator kinerja (KPI) internal atau laporan tahunan untuk menelusuri pelaksanaan dan efektivitas kebijakan 'tanpa toleransi.'

12 Diadaptasi dari: *National Ice Skating Association of Great Britain & N.I., 'NISA Safeguarding & Policies', 2018*, tersedia di <[www.iceskating.org.uk/index.cfm/work-force-coaching/coaching/nisa-safeguarding-policies](http://www.iceskating.org.uk/index.cfm/work-force-coaching/coaching/nisa-safeguarding-policies)>.

13 Setidaknya, formulir keterbukaan informasi diri harus memuat persetujuan kandidat atas pemeriksaan catatan kriminal atau permintaan akta perlindungan anak internasional, sebagaimana diperlukan. Pertanyaan-pertanyaan yang termuat di dalamnya harus selaras dengan perundang-undangan terkait di tiap negara tempat perusahaan beroperasi.

14 Informasi tambahan mengenai persyaratan permohonan atas catatan kriminal di berbagai negara dapat ditemukan di laman web Pemerintah Inggris (UK), '*Guidance: Criminal records checks for overseas applicants*', 2017, <[www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants](http://www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants)>.

## SKENARIO: MEMULAI PERJALANAN *CHILD SAFEGUARDING* – DARI PENYUSUNAN KEBIJAKAN HINGGA PELAKSANAAN

Pada tahun 2013, sebuah perusahaan barang konsumsi global melakukan tinjauan atas operasional dan pengaruhnya terhadap hak-hak dan kesejahteraan anak. Peninjauan tersebut diprakarsai oleh tim tanggung jawab perusahaan yang didukung oleh manajemen senior dan dewan kepatuhan perusahaan. Untuk menindaklanjuti hasil tinjauan, perusahaan memutuskan untuk bekerja dengan ahli hak-hak anak untuk menyusun kebijakan *child safeguarding*. Proses ini meliputi pelaksanaan kajian risiko internal dengan berbagai unit bisnis dan pengakuan komitmen kebijakan oleh para pemangku kepentingan manajemen senior, termasuk CEO.

Setelah menerbitkan kebijakan tersebut pada tahun 2015, perusahaan berfokus pada upaya pengembangan rencana pelaksanaan. Upaya ini mencakup peningkatan kesadaran *child safeguarding* di seluruh aspek perusahaan, pelaksanaan program pembelajaran elektronik di lingkungan perusahaan, dan pengembangan pelatihan yang terarah bagi karyawan yang berinteraksi secara langsung dengan anak-anak. Sebagai salah satu perusahaan pertama dalam bidang industrinya yang mengembangkan kebijakan semacam itu, pelaksanaan kebijakan mewajibkan pembaruan rencana secara terus-menerus agar sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis, kebutuhan khusus perusahaan, dan sumber daya yang tersedia.

Perusahaan mengidentifikasi satu hal utama dalam bisnis mereka, yakni bahwa praktik *safeguarding* akan sangat berfungsi jika ditanamkan ke dalam struktur tata kelola yang ada, alih-alih dijadikan mekanisme baru secara tersendiri. Saat proses pelaksanaan terus berlanjut, kebijakan ini telah meletakkan fondasi penting untuk melindungi kesejahteraan anak-anak yang berinteraksi dengan perusahaan, sembari melindungi para karyawan dan reputasinya.

### Peningkatan kesadaran dan pelatihan

Peningkatan kesadaran dan pengadaan pelatihan untuk staf merupakan unsur utama dalam perjalanan *safeguarding*, yang juga penting untuk melindungi anak dalam seluruh kegiatan perusahaan. Memastikan bahwa semua karyawan—mulai dari petugas fasilitas hingga CEO—mengetahui komitmen perusahaan dan tanggung jawabnya merupakan langkah penting untuk menciptakan budaya sadar hak. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa *child safeguarding* ditanamkan ke dalam seluruh aspek perusahaan dan bahwa semua orang memahami cara mengenali dan menanggapi 'bendera merah' *safeguarding*.

Peningkatan kesadaran dan pelatihan yang memadai membantu mendorong terciptanya budaya untuk memperhatikan dan melaporkan setiap perkara terkait *child safeguarding*. Praktik buruk dan kekerasan

adalah satu rangkaian. Oleh karena itu, ketika satu insiden—misalnya seorang karyawan ditinggal berdua saja dengan seorang anak atau ia mengucapkan perkataan tidak pantas kepada anak—tidak ditindak, praktik buruk ini dikhawatirkan akan terus berulang dan dianggap 'lazim' dalam budaya perusahaan.

Beberapa perusahaan mungkin hanya perlu menyelenggarakan program peningkatan kesadaran secara umum. Khususnya jika perusahaan tersebut hanya sedikit bersinggungan atau sama sekali tidak bersinggungan langsung dengan anak-anak. Bagi perusahaan yang kegiatannya banyak bersinggungan langsung dengan anak-anak, model yang lebih efektif untuk menekankan komitmen perusahaan adalah dengan mengintegrasikan pelatihan *child safeguarding* secara formal ke dalam pelatihan tahunan tentang etika atau kepatuhan.

Peningkatan kesadaran di lingkup internal perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, dan harus mampu disampaikan melalui budaya dan pendekatan komunikasi khusus yang dikembangkan oleh perusahaan. Sosialisasi dapat dilakukan melalui surel untuk semua staf, pengumuman di 'aula' staf, publikasi di intranet perusahaan, tinjauan kebijakan saat rekrutmen, integrasi ke dalam pelatihan etika atau kode etik, atau sesi pembelajaran elektronik tersendiri tentang *child safeguarding*. Terlepas dari pendekatan khusus yang dipakai, sosialisasi ini harus dilakukan secara berkelanjutan agar staf dapat menerapkan hasil sosialisasi secara rutin.

Peningkatan kesadaran di lingkup internal perusahaan memiliki tujuan ganda, yakni

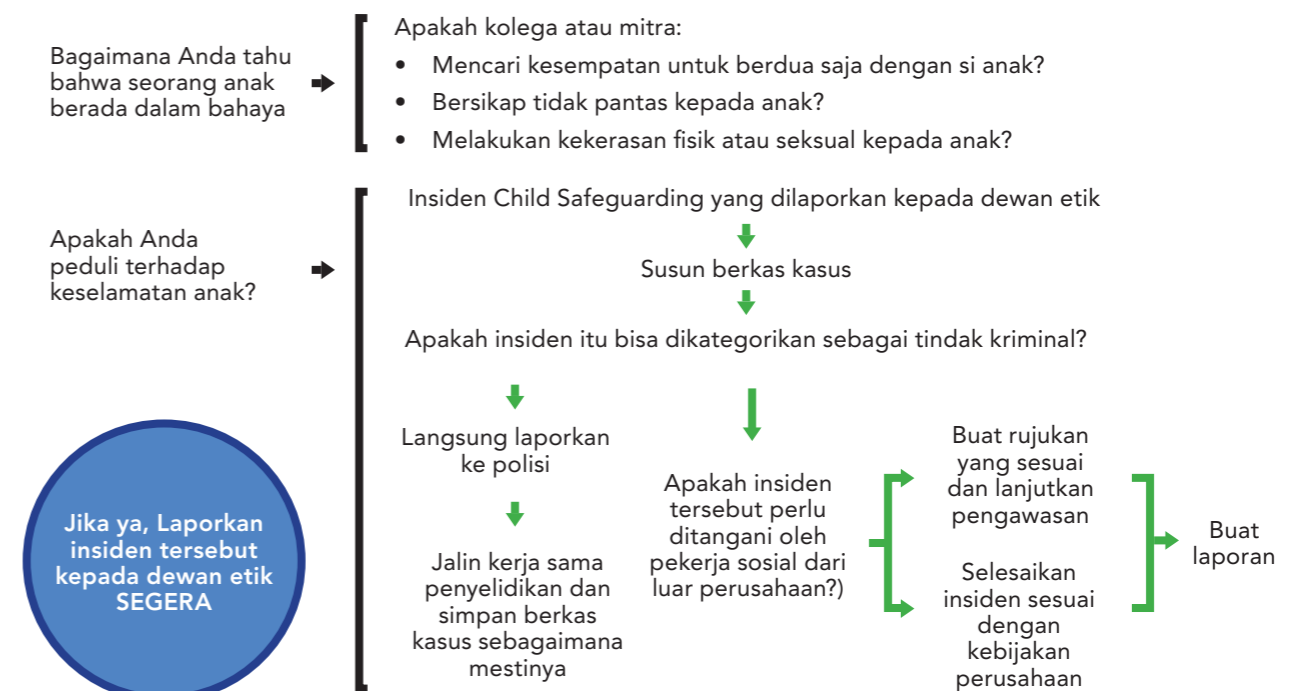
- Memaparkan risiko *child safeguarding* yang ada di perusahaan, serta cara staf dan mitra mengenali persoalan itu.

- Mendidik staf dan mitra mengenai cara melaporkan perkara *child safeguarding* melalui struktur pelaporan perusahaan.

Mengemukakan risiko *child safeguarding* dan pencegahannya bisa menjadi perkara yang rumit. Beberapa orang mungkin merasa terancam oleh isu kekerasan terhadap anak atau berpikir bahwa hal itu tidak berkaitan dengan kerja mereka. Kepekaan dalam diskusi terkait *child safeguarding* merupakan hal penting sebab mereka yang terlibat dalam diskusi itu mungkin pernah mengalami kekerasan semasa kanak-kanak atau dewasa. Oleh karena itu, sesi peningkatan kesadaran tersebut harus terampil dalam mendiskusikan isu-isu ini tanpa menimbulkan kecurigaan atau kegelisahan, serta siap untuk menanggapi jika ada peserta yang mengalami kesulitan dan memerlukan bantuan. Sesi ini dapat menghadirkan konselor staf terlatih, dengan sejumlah layanan rujukan yang telah dipreparasi sebelumnya.

Contoh lembar presentasi dalam pelatihan *safeguarding*

### Perusahaan kami menerapkan kebijakan 'tanpa toleransi' untuk kekerasan terhadap anak.



Selama proses penyusunan dan penerapan kebijakan *child safeguarding* berjalan, perusahaan juga tetap perlu berfokus pada pembentukan dan penguatan budaya *child safeguarding* di lingkungannya. Jika perusahaan memiliki kebijakan pelaporan yang tegas, namun para karyawan tidak mengetahuinya atau tidak percaya diri jika harus mengutarakan suatu perkara atau tidak mengetahui pihak penerima laporan, kebijakan tersebut menjadi tidak efektif. Budaya *child safeguarding* yang positif harus dimulai dan dicontohkan oleh manajemen senior serta ditekankan melalui pelatihan dan strategi komunikasi internal yang jelas.

**Ketika perusahaan menghadapi risiko *child safeguarding* yang besar, pelatihan yang terarah perlu dilakukan di samping program peningkatan kesadaran secara umum.** Secara khusus, karyawan yang bersinggungan langsung atau tidak langsung secara rutin dengan anak-anak harus diberi pelatihan mendalam tentang *child safeguarding*. Para karyawan ini biasanya merupakan karyawan garda depan yang berinteraksi langsung dengan anak, misalnya awak kabin pesawat terbang, pramuniaga, karyawan hotel, satpam, pekerja restoran cepat saji, atau karyawan taman hiburan.

Sering kali, para karyawan ini bertanggung jawab untuk secara khusus menjaga kesejahteraan anak-anak (misalnya, awak kabin pesawat terbang mengurus anak-anak yang bepergian sendirian). Pelatihan yang terarah dilakukan agar karyawan memahami besarnya pengaruh kinerja mereka terhadap keselamatan dan kesejahteraan anak-anak; mengetahui cara bersikap yang pantas jika berada di dekat anak; dan siap membuat laporan jika mereka merasa bahwa seorang anak berada dalam bahaya. Semua faktor ini amat penting untuk menegakkan komitmen *child safeguarding* perusahaan.

Sesi pelatihan yang terarah harus dirancang agar bisa menyediakan perincian mendalam mengenai suatu risiko yang berkaitan dengan unit bisnis serta tindakan tertentu yang perlu dilakukan karyawan untuk meminimalkan risiko. Tiap modul pelatihan harus memuat:

- **Informasi mengenai kebijakan *child safeguarding* serta kebijakan dan prosedur terkait**

Pendahuluan mengenai kebijakan dan isinya, lokasi untuk mengakses kebijakan dan dokumen terkait lainnya, serta penerima pertanyaan seputar kebijakan tersebut, misalnya koordinator *child safeguarding*.

- **Relevansi *child safeguarding* untuk perusahaan**

Pelatihan harus dilengkapi dengan daftar risiko *child safeguarding* yang telah diidentifikasi dalam Langkah 1, dengan fokus khusus pada risiko terkait unit atau jabatan bisnis tertentu. Sertakan pula contoh atau skenario yang jelas mengenai risiko aktual yang dihadapi perusahaan.

- **Tanggung jawab karyawan**

Paparkan tindakan khusus yang harus dilakukan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka dalam memastikan anak-anak serta konsekuensi dari ketidakpatuhan. Bagian ini dapat mencakup penjelasan tentang dilema hak-hak anak dan tindakan yang sebaiknya dilakukan karyawan dalam tiap skenario. Mengaitkan contoh dengan isu-isu yang dihadapi karyawan setiap hari merupakan cara yang efisien untuk melibatkan staf dan meningkatkan kesadaran karyawan.

- **Proses pelaporan yang jelas**

Berikan informasi kepada karyawan mengenai tata cara pelaporan perkara *child safeguarding*, peninjauan, dan tindak lanjutnya. Pelatihan harus menyertakan panduan tentang cara menanggapi laporan langsung seorang anak kepada karyawan.

- **Panduan untuk mengenali risiko**

Untuk membantu staf mengenali risiko, atau 'bendera merah', sosialisasi/pelatihan harus memuat panduan mengenai faktor-faktor yang meningkatkan kerentanan anak-anak (gender, umur, disabilitas), dan informasi tentang kemungkinan pelaku tindak kekerasan (misalnya, cara pelaku kejahatan seksual menggoda anak-anak di platform daring).

Bendera merah mencakup, namun tidak terbatas pada menyaksikan atau mendengar adanya interaksi yang tidak pantas antara orang dewasa dan anak; mengetahui seseorang yang mengakses atau berbagi gambar-gambar kekerasan seksual terhadap anak; melihat seorang karyawan menggunakan paksaan fisik kepada seorang anak; dan mendengar seorang karyawan merendahkan atau menghina seorang anak. Dalam beberapa kasus, kemungkinan situasi kekerasan terungkap ketika anak menunjukkan tanda ketidakpedulian, seperti perilaku pendiam atau menunjukkan perilaku seksual yang tidak pantas. Kebanyakan anak yang mengalami kekerasan tidak akan meminta bantuan sehingga untuk mengungkap kejadiannya perlu dilakukan pendekatan yang amat hati-hati dan responsif terhadap si anak.

Sesuai dengan kebijakan 'tanpa toleransi' perusahaan, semua karyawan harus diarahkan untuk melaporkan segala situasi terkait kekerasan yang mereka lihat atau duga, termasuk perundungan (*bullying*), kekerasan verbal, atau penghinaan. Tekankan bahwa insiden-insiden yang pernah terjadi, kelalaian atau seruan buruk (misalnya, seorang karyawan yang berada berdua saja dengan seorang anak atau mengucapkan perkataan tidak pantas) harus ditindak agar praktik buruk ini tidak terus berulang dan mendarah daging dalam budaya perusahaan.

Perusahaan yang melakukan pelatihan terarah harus berinvestasi pada pelatihan yang dinamis dan praktis bagi karyawannya dan, dalam beberapa kasus, mitra usahanya. Jika pelatihan menggabungkan program pembelajaran elektronik, pelatihan tatap muka, kuis daring, atau platform lainnya, pastikan pelatihan tersebut sesuai dengan budaya perusahaan dan terkait dengan risiko *child safeguarding* perusahaan agar berhasil. Karena isu-isu terkait *child safeguarding*, perlindungan anak, dan kekerasan terhadap anak bersifat sensitif dan memberikan implikasi berbeda di berbagai konteks kebudayaan, pelatihan pribadi dan diskusi tatap muka harus selalu disertakan sebagai bagian dari program pelatihan.

Contoh skenario merupakan sarana yang efektif untuk menjelaskan risiko *child safeguarding* yang dihadapi perusahaan. Khususnya, kasus risiko yang mungkin lebih umum terjadi, namun kurang dipahami. Beberapa contoh dilema tersebut disajikan pada tabel di halaman berikut.

## Contoh skenario untuk materi pelatihan

DILEMA	APAKAH INI RISIKO SAFEGUARDING?
Seorang karyawan perusahaan berinteraksi dengan anak perempuan berumur 15 tahun melalui forum daring konsumen milik perusahaan. Anak perempuan itu memiliki banyak ide menakutkan, maka karyawan itu mengajaknya berkomunikasi lewat panggilan video pribadi.	Meskipun anggota staf tersebut mungkin sungguh-sungguh ingin mendiskusikan ide-ide anak perempuan itu, ada potensi terbentuknya hubungan pribadi di antara keduanya dan penyalahgunaan wewenang oleh karyawan tersebut. Lebih jauh lagi, tindakan karyawan itu dapat dan mungkin disalahpahami.
Seorang anggota staf mengunduh gambar-gambar kekerasan seksual terhadap anak ke komputernya.	Melihat atau memiliki gambar-gambar kekerasan seksual terhadap anak dianggap sebagai kekerasan terhadap anak. Selain itu, di banyak negara hal tersebut dianggap sebagai tindak kriminal.
Seorang karyawan perusahaan memandu sekelompok murid yang melakukan kunjungan industri, dan secara berulang-ulang mengucapkan gurauan yang bersifat diskriminatif tentang orientasi seksual kepada para murid.	Bergurau atau menggunakan bahasa yang tidak pantas tentang karakteristik tertentu dari seseorang—termasuk umur, gender, kemampuan, budaya, asal ras, kepercayaan religius, atau identitas seksual—bersifat mendiskriminasi dan dapat menyampaikan pesan kepada anak atau remaja bahwa ia tidak berharga atau kurang mampu. Jika gurauan semacam itu diulang terus-menerus, hal ini dapat dikategorikan sebagai kekerasan emosional. Memupuk budaya perusahaan yang tidak menyuburkan humor diskriminatif merupakan hal yang penting.
Dalam sebuah perjalanan bisnis ke luar negeri, seorang karyawan minum mitra bisnisnya di sebuah bar. Di bar itu si karyawan didekati seorang remaja (kira-kira berusia 16 tahun) yang menawarinya hubungan seksual.	Terlibat dalam aktivitas seksual komersial dengan seorang anak adalah eksploitasi seksual dan dianggap sebagai tindak kriminal di banyak negara. Jika terjadi pertentangan antara perundang-undangan nasional dan standar internasional, sangat direkomendasikan untuk memprioritaskan standar internasional.
Karyawan taman hiburan mengajak seorang anak laki-laki berumur 15 tahun untuk menemuinya selepas bekerja.	Contoh skenario ini menyatakan risiko <i>safeguarding</i> karena menimbulkan peluang bagi karyawan tersebut untuk berada berdua saja dengan si anak. Selain itu, tindakan karyawan itu dapat dan mungkin disalahpahami.

## SKENARIO: KESELAMATAN DARING ANAK SEBAGAI FOKUS DALAM PENINGKATAN KESADARAN DAN PELATIHAN

Sembari mengembangkan kebijakan *safeguarding* mereka, sebuah perusahaan barang konsumsi global yang memiliki portofolio daring produk dan jasanya untuk anak-anak melakukan kajian keselamatan daring anak di lingkup internal perusahaan. Upaya ini mengungkapkan adanya kebutuhan untuk tidak hanya berpaku pada kepatuhan saja, tetapi juga pada pembahasan yang lebih luas mengenai dampak bisnis terhadap hak-hak dan keselamatan anak dengan cara menyusun kebijakan keselamatan daring anak.

Kebijakan tersebut memuat informasi mengenai kemungkinan risiko untuk anak, mulai dari masalah-masalah seperti persinggungan, etika, atau isi yang tidak pantas terhadap privasi data dan pelanggaran koleksi data. Kebijakan tersebut juga mencakup cara-cara perusahaan menangani risiko-risiko ini. Setelah menerbitkan kebijakan tersebut, perusahaan telah melaksanakan proses untuk menjamin anak-anak dan data mereka dilindungi selama mereka menggunakan produk daring perusahaan. Dengan menggunakan nama pengguna yang dihasilkan secara otomatis dan gambar profil avatar, contohnya, anak-anak dapat terlibat dalam komunitas daring tanpa perlu membagikan informasi pribadi yang dapat dikenali.

Untuk meningkatkan kesadaran di antara staf, diperkenalkan program pembelajaran elektronik keselamatan daring anak, yang direncanakan akan diikuti oleh lebih dari 95 persen karyawan hingga penghujung tahun pertama. Selain itu, sesi pelatihan tatap muka bagi karyawan dan unit bisnis berisiko tinggi akan dilaksanakan pula di berbagai negara.

Keselamatan daring anak juga dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dalam proses pengembangan produk daring perusahaan, yang melibatkan karyawan dari bagian rancang produk, pemasaran, keberlanjutan, kepatuhan, dan hukum. Bagian penting pada peningkatan kesadaran terkait isu ini adalah bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan lain di dalam kelompok kerja pemangku kepentingan untuk meningkatkan situasi lingkungan peraturan serta berbagi praktik baik dan pembelajaran dalam skala global.

*Lampiran III* perangkat ini memuat daftar periksa kebijakan keselamatan daring anak untuk perusahaan.

## LANGKAH 5 MENETAPKAN STRUKTUR PELAPORAN UNTUK MEMPROSES PERKARA



Perangkat ini menyediakan panduan bagi perusahaan mengenai cara untuk mengurangi kemungkinan kekerasan terhadap anak akibat persinggungan langsung atau tidak langsung dengan karyawan atau perwakilan perusahaan. Akan tetapi, meskipun terdapat mekanisme safeguarding yang tegas, tetap saja ada kemungkinan terjadinya kekerasan. Jika program child safeguarding perusahaan berhasil, jumlah perkara yang dilaporkan mungkin juga akan meningkat.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menekankan pesan paling penting ini kepada seluruh karyawan: **Setiap perkara yang muncul harus selalu dilaporkan, tanpa mengharuskan karyawan untuk menentukan sendiri benar tidaknya kekerasan yang terjadi tersebut.** Perlu diingat bahwa perkara tersebut harus disampaikan kepada orang yang tepat sehingga dapat diambil tindakan untuk melindungi anak dari bahaya.

Semua anggota staf harus mengetahui pemandu *safeguarding* yang ditunjuk dan memahami bahwa si pemandu ini bertugas untuk mengurus perkara yang dilaporkan. Perusahaan juga harus menetapkan mekanisme yang jelas bagi individu untuk melaporkan perkara yang ada atau mungkin terjadi serta menyosialisasikan struktur untuk memproses dugaan tersebut, yang meliputi:

- Jika timbul perkara terkait seorang anak, respons awal seperti apa yang harus dilakukan karyawan, dan respons organisasional seperti apa yang diperlukan untuk memproses perkara tersebut?
- Siapa yang bertanggung jawab untuk menerima laporan perkara dan mengambil tindakan setelah laporan diterima?

- Prinsip umum apa saja yang memayungi sistem pelaporan tersebut—keselamatan, anonimitas, kerahasiaan, keadilan?

Struktur pelaporan yang paling efektif mengembangkan performa mekanisme perusahaan yang sudah ada seperti kebijakan pelapor pelanggaran (*whistleblowing*). Jika perusahaan mengembangkan mekanisme tata kelola yang kuat terkait *child safeguarding*, mungkin perlu dibuat juga struktur pelaporan tersendiri. Cara mana pun yang ditempuh, pastikan bahwa koordinator *child safeguarding* yang ditunjuk telah dilatih untuk memproses klaim terkait risiko *child safeguarding*.

Struktur ini mencakup cara memproses laporan serta kapan dan bagaimana perkara harus dirujuk ke badan di luar perusahaan atau melibatkan pemerintah setempat. Dalam beberapa konteks, contohnya, menghubungi polisi atau pemerintah setempat ketika telah terjadi tindak kriminal mungkin dapat menempatkan si anak pada risiko bahaya yang lebih besar. Pertanyaan-pertanyaan berikut dapat memperjelas kapan dan bagaimana pemerintah setempat perlu dilibatkan:

- Jika melibatkan pemerintah setempat, apakah ada risiko yang menimbulkan dampak negatif yang lebih besar bagi keselamatan dan kesejahteraan anak, dibandingkan jika tidak melaporkan perkara itu kepada mereka?
- Jika jawabannya ya, pihak lain mana (misalnya, lembaga swadaya masyarakat) yang mampu dan dapat dipercaya untuk mengurus perkara ini?

Perusahaan harus selalu memprioritaskan perlindungan terhadap anak, dengan mempertimbangkan kewajiban hukum dan tanggung jawabnya kepada staf. Untuk mendukung proses ini, perusahaan sebaiknya bekerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat setempat yang berfokus pada isu perlindungan anak. Lembaga ini dapat membantu memberi saran dan rujukan ke layanan bantuan.

Saat memproses perkara, perusahaan harus selalu berfokus pada kesejahteraan anak. Fokus ini juga mencakup berkomunikasi

dengan anak dengan cara yang suportif dan berupaya memahami mereka (*lihat kotak di halaman berikut*). Sebagaimana jenis insiden lainnya, perkara *child safeguarding* harus diproses dengan cara yang adil dan transparan serta memprioritaskan kerahasiaan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Selalu perjelas bahwa semua informasi akan ditangani secara rahasia dan hanya dibagikan jika tugas untuk melindungi anak dari bahaya menggantikan hak individu atas privasi.

## LANGKAH 6 BERTINDAK SAAT TIMBUL PERKARA



Langkah ini mencakup tindakan konkret yang harus dilakukan perusahaan setelah muncul perkara yang memengaruhi keselamatan atau kesejahteraan anak. Perkara dapat diketahui baik melalui mekanisme pelapor pelanggaran yang ada di dalam perusahaan atau struktur pelaporan tersendiri untuk perkara *safeguarding*—namun amat penting

untuk menerapkan salah satu struktur bagi karyawan dan pemangku kepentingan lainnya untuk melaporkan kemungkinan perkara, serta memastikan adanya prosedur remediasi yang diperlukan ketika terjadi perkara. Gambar di bawah mengilustrasikan bagaimana karyawan dapat melaporkan sebuah perkara.

### MENANGGAPI PERKARA ANAK

Kebanyakan anak yang mengalami kekerasan tidak akan meminta bantuan, dan pengakuan anak harus selalu ditanggapi secara serius. Hal yang paling penting adalah karyawan harus segera menghubungi layanan darurat jika anak berada dalam bahaya langsung, atau melaporkannya kepada koordinator *child safeguarding* untuk ditindaklanjuti jika anak tidak menghadapi bahaya langsung.

Jika seorang anak menunjukkan bahwa ia ingin membuka sebuah ‘rahasia’ atau mengungkapkan informasi tertentu kepada seorang karyawan yang mengisyaratkan bahwa sang anak berada dalam risiko atau telah menjadi korban kekerasan, karyawan perlu melakukan beberapa hal berikut:

Tetap tenang dan tidak menunjukkan kekagetan atau ketidakpercayaan.

Dengarkan dengan cermat apa yang ia katakan dan ucapkan penghiburan untuk sang anak, khususnya ketika ia menceritakan informasi tentang kekerasan seksual, contohnya,

“Saya turut bersedih atas kejadian ini”, “Ini bukan kesalahanmu.”

Jangan mengusut, menyelidik, atau memberikan pertanyaan yang menjurus ke peristiwa itu.

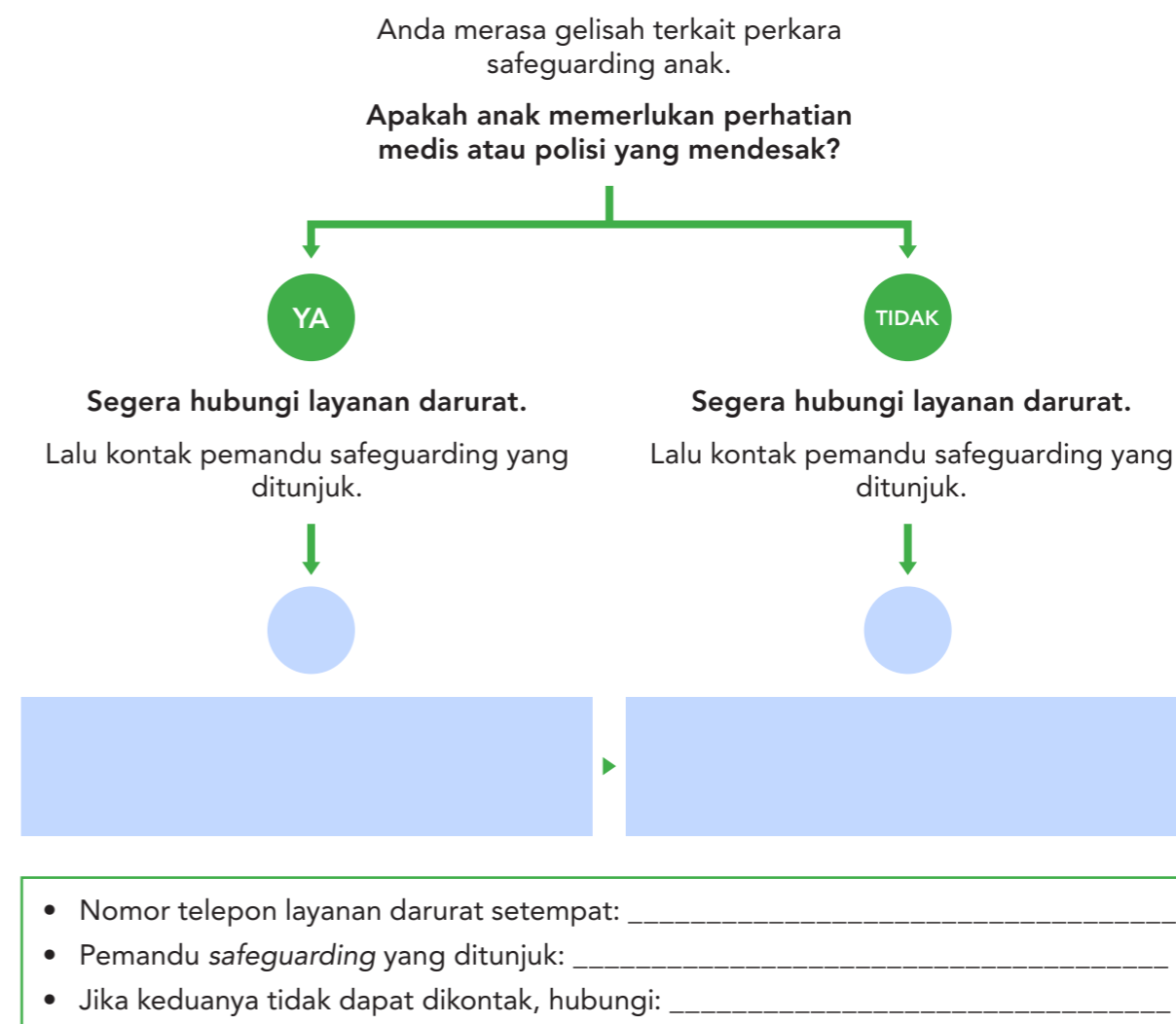
Katakan pada si anak bahwa Anda akan benar-benar akan menindaklanjuti laporannya.

Jelaskan apa yang akan Anda lakukan. (Bergantung pada umur anak, di bagian ini Anda juga perlu menanyakan jenis bantuan yang dibutuhkan anak, dan pihak yang perlu dilibatkan agar anak merasa lebih nyaman.)

Katakan bahwa si anak tidak boleh menutup-nutupi kejadian yang menempatkannya dalam bahaya. Informasi tersebut harus dikatakan agar Anda dapat melindungi si anak.

Salah satu sumber panduan lainnya adalah *Caring for Child Survivors of Sexual Abuse in Humanitarian Settings*, laporan oleh International Rescue Committee dan UNICEF, <[www.unicefinemergencies.com/downloads/eresource/docs/GBV/Caring for Child Survivors Humanitarian Settings Aug 2011.pdf](http://www.unicefinemergencies.com/downloads/eresource/docs/GBV/Caring_for_Child_Survivors_Humanitarian_Settings_Aug_2011.pdf)>.

Melaporkan perkara *safeguarding* – bagan alir bagi karyawan.



Langkah persiapan penting untuk melaksanakan program *safeguarding* di perusahaan meliputi hal-hal berikut:

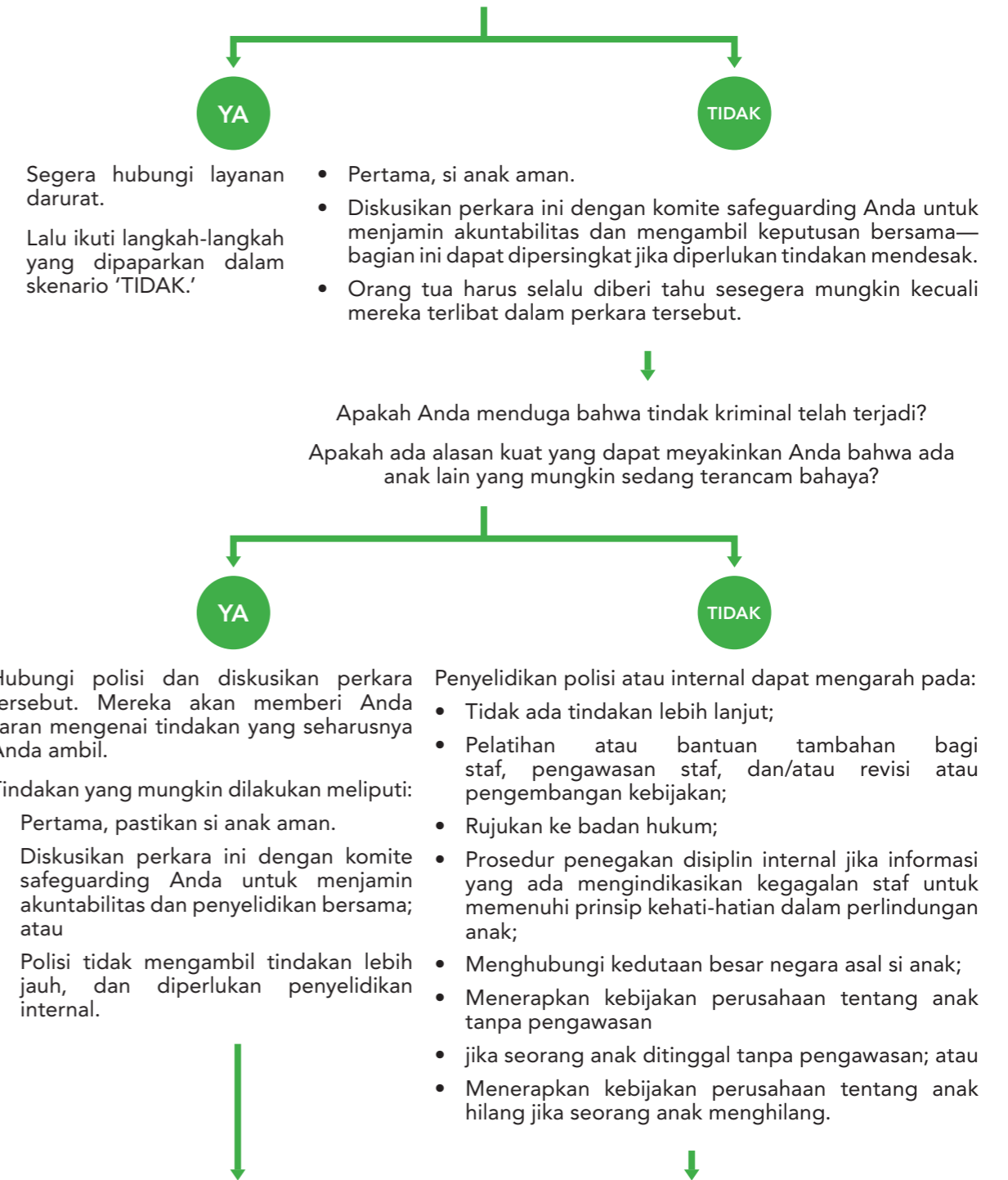
1. Pastikan semua karyawan memahami peran pemandu *safeguarding* yang ditunjuk, mengenalnya dan mengetahui cara untuk menghubungi pemandu ini. Perusahaan juga perlu menunjuk seorang wakil pemandu agar fungsi ini tetap berjalan walaupun pemandu yang ditunjuk tidak hadir.
2. Hubungi badan dan organisasi setempat yang terkait, dan simpan semua informasi kontak yang siap dan tersedia jika pemandu *safeguarding* perlu melimpahkan perkara ke pihak di luar perusahaan. Setidaknya, direktori kontak ini menyertakan polisi, badan hukum lainnya (misalnya, layanan sosial), organisasi amal dan bantuan terkait, serta informasi mengenai cara menghubungi kedutaan besar suatu negara.
3. Pastikan adanya sistem internal untuk pengambilan keputusan *safeguarding* (dicantumkan dengan judul 'komite *safeguarding*' dalam perangkat ini). Komite ini perlu melibatkan orang-orang yang dapat membantu pemandu *safeguarding* dalam mengambil keputusan terkait serangkaian tindakan yang paling baik dilakukan jika terjadi insiden. Kelompok ini harus melibatkan personel senior (misalnya, manajer lini) dan memiliki akses konsultasi hukum jika diperlukan. Suatu rencana darurat juga perlu dipersiapkan untuk menangani dugaan atau perkara yang melibatkan anggota komite *safeguarding* itu sendiri (misalnya, melindungi identitas pelapor).

4. Buat formulir (atau semacamnya) insiden *safeguarding* standar untuk mencatat perincian perkara yang timbul, serta sistem penyimpanan berkas yang aman dan rahasia. Jika perlu, pastikan juga ada kebijakan untuk anak-anak tanpa pengawasan dan anak hilang untuk menangani insiden semacam ini.

Perkara *safeguarding* dapat timbul dan dilaporkan kepada koordinator *safeguarding* dengan berbagai cara, termasuk laporan oleh kolega atau anggota masyarakat, informasi yang didapatkan melalui proses rekrutmen yang aman, atau badan hukum yang bersinggungan dengan anak-anak sebagai bagian dari penyelidikan yang tengah berlangsung. Bagan alur berikut menyajikan ikhtisar langkah-langkah yang perlu dilakukan dan keputusan yang harus diambil jika terjadi perkara.

Langkah-langkah tindakan bagi pemandu *safeguarding* yang ditunjuk setelah terjadi perkara.

Sebuah perkara terkait keselamatan atau kesejahteraan seorang anak telah dilaporkan kepada Anda sebagai pemandu *safeguarding* yang ditunjuk. Apakah si anak memerlukan perhatian mendesak dari tenaga medis atau polisi?



Lengkapi laporan insiden *safeguarding*, lalu simpan berkasnya dengan aman.

**CATATAN:** Jika Anda merasa bahwa ada kemungkinan tindak kekerasan di dalam rumah si anak, selalu minta saran dari polisi atau badan terkait sebelum memberi tahu orang tua/pengasuh.

Dalam semua kasus, penting untuk diingat bahwa pemandu *safeguarding* yang ditunjuk atau karyawan lainnya tidak bertugas untuk menentukan sendiri benar tidaknya kekerasan yang terjadi—tanggung jawab mereka hanya melaporkan informasi itu ke pihak yang berwenang sehingga perkara tersebut dapat diselidiki. Pertimbangan mengenai kesejahteraan si anak atau anak-anak lainnya harus selalu diutamakan. (*Panduan tambahan bagi pemandu safeguarding yang ditunjuk dapat dilihat di Lampiran IV.*)

Jika terjadi insiden, formulir insiden *safeguarding* harus selalu dilengkapi dan disimpan dengan aman. Semua perusahaan harus memantau kinerja mereka untuk memenuhi komitmen terhadap *child safeguarding*, contohnya menelusuri jumlah perkara yang diterima dan diproses.

Penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur *child safeguarding* sangat mungkin meningkatkan jumlah laporan karena karyawan menjadi lebih peduli akan isu-isu tersebut dan mengetahui pihak yang harus dihubungi jika terjadi perkara.

Keberhasilan *child safeguarding* dalam aktivitas bisnis dan praktik kerja merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan tinjauan terus-menerus serta revisi atas kebijakan dan pelaksanaannya. Seluruh upaya ini akan bertumpu pada budaya perusahaan yang memandang *child safeguarding* sebagai prioritas bisnis dan memahami bahwa tanggung jawab untuk mengejawantahkan kebijakan *child safeguarding* ke dalam tindakan nyata berada di tangan tiap-tiap karyawan dan mitra bisnis.

## LAMPIRAN

Lampiran I. Format kajian risiko child safeguarding

Jenis kegiatan – langsung atau tidak langsung	Relevan? (Ya atau Tidak)	Tingkat risiko? (Tinggi, Sedang, Rendah)	Siapa orang dewasa yang terlibat dalam kegiatan ini?				Siapa orang dewasa yang bertanggung jawab langsung untuk mengawasi anak-anak selama kegiatan ini?				Apa yang menjadi panduan tindakan Anda dalam bidang ini?		
			Perusahaan, karyawan, karyawan magang, atau sukarelawan (sebutkan unit usaha dan yang dapat dihubungi langsung)	Kontraktor perusahaan (sebutkan)	Mitra usaha perusahaan (sebutkan)		Pengasuh utama atau yang diberi kuasa untuk melakukan pengasuhan (mis. orang tua, wali, guru)	Staf perusahaan	Perwakilan perusahaan	Lainnya	Kebijakan, prosedur, atau pedoman tertulis (sebutkan nama kebijakan dan tautannya)	Prosedur tidak tertulis	Tidak ada kebijakan, prosedur, atau praktik yang baik
1. Melakukan penjualan langsung kepada anak													
2. Melakukan perjalanan bisnis atas nama perusahaan ke lokasi di mana banyak terjadi kasus eksploitasi seksual terhadap anak													
3. Melakukan kegiatan pemasaran yang melibatkan anak.													
4. Berinteraksi dengan anak yang tinggal di atau di dekat lokasi perusahaan.													
5. Menjadi sukarelawan di kegiatan amal untuk anak atas nama perusahaan.													
6. Mengasuh anak/ anak muda.													
7. Memberikan "pengalaman imersif" untuk anak/ anak muda.													
8. Berkomunikasi dengan anak-anak/ anak muda melalui platform daring.													
9. Kemampuan mengakses data sensitif anak.													
10. Lainnya													

## Lampiran II. Format analisis kesenjangan

Produk hukum dan peraturan perundang-undangan			
Perusahaan harus menanyakan: Apa saja persyaratan hukum terkait perlindungan anak yang berlaku di negara-negara tempat perusahaan beroperasi?			
	Persyaratan legal (sebutkan peraturan perundang-undangan terkait)	Persyaratan peraturan (sebutkan statuta terkait)	Apakah perusahaan sudah memenuhi persyaratan tersebut?
Negara A:			
Negara B:			
Negara C:			
Praktik manajemen			
Perusahaan harus menanyakan: Bagaimana cara perusahaan menjamin bahwa praktiknya telah memenuhi tanggung jawab safeguarding?			
Tata Kelola	Apakah perusahaan memiliki struktur tata kelola untuk mengatur pendekatan <i>child safeguarding</i> ?		
	Bagaimana <i>safeguarding</i> diterapkan dan dipahami di tingkat kepemimpinan senior dalam perusahaan?		
Kebijakan	Apakah perusahaan memiliki kebijakan mandiri untuk pendekatan <i>child safeguarding</i> ?		
	Apakah praktik <i>child safeguarding</i> termuat dalam kode etik karyawan perusahaan atau vendor?		
	Upaya <i>child safeguarding</i> apa yang diharapkan dari mitra usaha?		
Manajemen	Apakah perusahaan melakukan upaya memadai untuk menjamin praktik perekrutan yang aman, mis. melakukan pengecekan latar belakang <sup>15</sup> pada semua karyawan yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dengan anak?		
	Apakah perusahaan memberikan pelatihan <i>child safeguarding</i> kepada semua karyawannya serta konten tambahan untuk karyawan atau mitra yang melakukan persinggungan langsung atau tidak langsung dengan anak sebagai bagian dari tanggung jawab umum pekerjaannya?		
	Apakah perusahaan memiliki prosedur atau mekanisme untuk melaporkan dan menanggapi masalah <i>child safeguarding</i> yang ditimbulkan oleh karyawan dan pihak ketiga?		

15 Prosedur dan persyaratan hukum untuk memperoleh catatan kriminal seseorang berbeda-beda di tiap negara. Informasi tambahan mengenai persyaratan permohonan catatan kriminal di berbagai negara dapat ditemukan di: <[www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants](http://www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants)>.

## Lampiran III. Daftar periksa kebijakan keselamatan daring anak

Jika diperlukan komitmen kebijakan tersendiri mengenai perlindungan daring anak, perusahaan harus menyertakan butir yang dijelaskan dalam daftar periksa berikut.

BUTIR KEBIJAKAN	DESKRIPSI KOMITMEN PERUSAHAAN	√
Pernyataan komitmen	Jelaskan alasan pentingnya keselamatan daring anak untuk perusahaan dan tujuan kebijakan (mis. untuk mencegah, menanggapi, dan menanggulangi potensi risiko keselamatan anak saat menggunakan produk dan layanan digital perusahaan; menguatkan tata kelola dan akuntabilitas perusahaan). Jelaskan cara perusahaan memenuhi komitmen. Komitmen ini dapat mencakup rujukan pada tata nilai perusahaan, hukum nasional, standar hak asasi manusia internasional, dan standar keselamatan daring anak lainnya (mis. <i>Guidelines for Industry on Child Online Protection</i> (Pedoman Industri terkait Perlindungan Anak Secara Daring) <sup>16</sup> <i>Guidelines for Industry on Child Online Protection</i> (Undang-Undang Perlindungan Privasi Daring Anak) <sup>17</sup> ) dan pendekatan proaktif untuk pengelolaan risiko.	
Risiko terkait keselamatan daring anak	Paparkan secara umum, dalam situasi seperti apa perusahaan, melalui karyawan atau mitranya serta produk dan jasanya, dapat memunculkan risiko terhadap keselamatan anak di lingkungan daring – baik secara langsung maupun tidak langsung – sebagaimana ditentukan dalam penilaian risiko. Contoh nyata penting diberikan agar karyawan dan mitra memahami risiko keselamatan daring anak. Risiko-risiko tersebut meliputi tetapi tidak terbatas pada persinggungan, tindakan, atau konten yang tidak pantas atau berbahaya, konten pelecehan seksual terhadap anak, konten ilegal, pelanggaran terhadap privasi data dan pengumpulan data.	
Definisi	Untuk menjamin pemahaman bersama, penjelasan komitmen perusahaan harus disertai definisi berikut: <b>Anak merupakan seseorang yang berusia di bawah 18 tahun</b> , terlepas dari definisi negara setempat tentang kapan anak dianggap dewasa. Dengan mempertimbangkan berbagai jenis risiko, definisi tersebut mungkin relevan untuk perusahaan tertentu, misalnya:  <b>Pelecehan seksual anak secara daring</b> – rekaman gambar, video, dan <i>streaming</i> tayangan anak-anak yang mengalami pelecehan dan eksploitasi seksual;  <b>Konten tidak pantas</b> – konten membahayakan, ilegal atau sensitif untuk anak di bawah umur, seperti pornografi, penyalahgunaan obat terlarang, ujaran kebencian, atau konten yang mendorong tindakan bunuh diri, anoreksia, atau kekerasan;	

16 International Telecommunication Union (Uni Telekomunikasi Internasional) dan United Nations Children's Fund (Dana Anak-anak Perserikatan Bangsa-Bangsa), 'Guidelines for Industry on Child Online Protection', ITU dan UNICEF, 2015, PDF terbuka dari <[www.unicef.org/csr/files/COP\\_Guidelines\\_English.pdf](http://www.unicef.org/csr/files/COP_Guidelines_English.pdf)>

17 Federal Trade Commission (Komisi Perdagangan Federal), 'Title XIII – Children's Online Privacy Protection', Washington, D.C., 1998, <[www.coppa.org/coppa.htm](http://www.coppa.org/coppa.htm)>.

	<p><b>Tindakan tidak pantas</b> – pelecehan atau eksploitasi terhadap orang lain secara daring, <i>cyberbullying</i> (merundung melalui media daring), penyerangan atau penghasutan secara daring, pencurian konten, atau pelanggaran hak cipta;</p> <p><b>Persinggungan tidak pantas</b> – <i>cyberbullying</i>, pendekatan terhadap anak untuk tujuan seksual; dan</p> <p><b>Keterlibatan komersial</b> – pengumpulan data dan privasi daring yang bertanggung jawab, periklanan digital, ketentuan berlangganan, pembelian dalam game, dll.</p>	
Prinsip utama dan proses pelaksanaan	<p>Sebutkan dan jelaskan proses utama yang dilakukan perusahaan untuk memitigasi risiko dan mematuhi kebijakan terkait. Jelaskan keterkaitan dengan kebijakan dan prosedur lainnya yang relevan (mis. <i>child safeguarding</i>, kebijakan perlindungan data dan pemasaran; kode etik) dan protokol yang digunakan jika terjadi konflik antara standar industri saat ini, peraturan nasional, atau kebijakan perusahaan. Dalam situasi tersebut, perusahaan dianjurkan untuk mematuhi standar yang paling ketat.</p> <p>Selain pedoman pelaksanaan yang diberikan dalam perangkat ini, tindakan untuk keselamatan daring dapat mencakup:</p> <p>Memberi keterangan atau membatasi konten yang tidak pantas untuk anak;</p> <p>Memberlakukan kontrol orang tua dan menawarkan pedoman kontekstual untuk orang tua mengenai cara penggunaan masing-masing alat secara bertanggung jawab tanpa menghalangi hak anak untuk mengakses informasi atau berpartisipasi.</p> <p>Memberikan pedoman tentang cara menanggulangi pelecehan atau kekerasan, seperti menyediakan sarana pelaporan, tata tertib, menunjuk karyawan terlatih untuk melakukan intervensi dan memberikan akses ke lembaga eksternal yang harus dihubungi (mis. layanan bantuan anak) sebagaimana diperlukan;</p> <p>Pedoman tentang cara menangani konten pelecehan terhadap anak atau konten ilegal, termasuk prosedur pemberian peringatan dan penghapusan konten;</p> <p>Privasi data dan tindakan perlindungan mis. saat berbagi dan menyimpan informasi pribadi; dan</p> <p>Menawarkan pedoman tentang kesadaran keselamatan daring untuk orang tua dan anak.</p>	

Penerapan komitmen dan pengakuan terhadap prinsip kehati-hatian	Jelaskan bahwa komitmen ini berlaku untuk semua karyawan dan pihak yang bertindak atas nama perusahaan serta semua aspek operasional daring perusahaan yang mungkin berdampak pada anak-anak. Tegaskan bahwa menghormati hak digital anak adalah tanggung jawab setiap orang dan setiap orang yang tercakup dalam komitmen ini wajib mematuhi. Sertakan informasi mengenai konsekuensi terkait pelanggaran komitmen, mis. hukuman, denda, atau tindakan terkait status karyawan.	
Struktur tata kelola	Tetapkan jabatan atau individu di dalam perusahaan yang memiliki tanggung jawab utama untuk melaksanakan komitmen ini, serta 'sponsor perusahaan' atau dewan eksekutif yang ditunjuk untuk mengawasi pelaksanaan komitmen tersebut.	
Struktur pelaporan	Paparkan proses untuk melaporkan perkara keselamatan anak-anak terkait operasional perusahaan bagi pemangku kepentingan internal dan eksternal; butir ini biasanya berisi nomor telepon atau alamat surel orang atau jabatan tertentu yang bertanggung jawab untuk menerima aduan perkara, dan sering kali disediakan sebagai bagian dari mekanisme pelapor pelanggaran di perusahaan.	
Persetujuan Pejabat Eksekutif Tertinggi (CEO) atau ketua dewan direksi	Komitmen ini harus ditandatangani oleh level manajemen tertinggi, contohnya, oleh pejabat eksekutif tertinggi (CEO) atau ketua dewan direksi. Tanda tangan level tertinggi manajemen tidak hanya selaras dengan harapan pemangku kepentingan eksternal, namun juga menginformasikan kepada karyawan dan mitra mengenai pentingnya komitmen ini bagi perusahaan. Pesan utama terkait harapan untuk terus melindungi anak harus ditekankan secara rutin oleh manajemen senior setelah komitmen ini dinyatakan.	

#### Lampiran IV. Panduan untuk pemandu *child safeguarding* yang ditunjuk

Saat pemandu menerima aduan terkait *safeguarding* dan bantuan medis atau kepolisian diperlukan:

- Jangan menunda upaya menghubungi institusi medis atau penegak hukum untuk melaporkan perkara – beri tahu institusi tersebut terlebih dahulu sebelum memberi tahu orang tua atau orang lain. Penundaan dalam pemberian bantuan darurat dapat menimbulkan bahaya lebih lanjut terhadap anak. Institusi tersebut akan memberikan saran mengenai tindakan selanjutnya yang mesti dilakukan.
- Di kebanyakan negara, menghubungi kepolisian merupakan tindakan wajar jika Anda mencurigai adanya tindakan kriminal. Akan tetapi, meski jarang terjadi, dalam situasi tertentu menghubungi kepolisian justru akan meningkatkan risiko bahaya pada anak. Tindakan harus diputuskan di tingkat lokal. Anda perlu menentukan institusi mana yang paling tepat untuk dihubungi jika Anda disarankan untuk tidak menghubungi kepolisian secara langsung. Hal ini penting untuk dijelaskan dalam kebijakan dan pedoman perusahaan untuk pemandu *child safeguarding* yang ditunjuk.

Saat bantuan darurat tidak diperlukan:

- Pastikan anak aman dan diberi dukungan. Jika persinggungan langsung dengan anak diperlukan, pastikan anak dalam keadaan nyaman mungkin, misalnya, tawarkan segelas air putih dan tempat duduk yang kondusif/tenang. Jangan tinggalkan anak sendirian.
- Segera hubungi orang tua kecuali mereka terlibat dalam timbulnya insiden. Jika ada kemungkinan keterlibatan orang tua/pengasuh, minta saran dari institusi hukum mengenai waktu yang tepat untuk menghubungi orang tua/pengasuh tersebut.
- Upayakan untuk membatasi jumlah orang asing yang berinteraksi dengan anak dan jumlah permintaan kepada anak untuk menceritakan kembali perincian insiden.

- Jika penyelidikan kepolisian diperlukan, penyelidikan hukum akan dilakukan terlebih dahulu sebelum penyelidikan internal perusahaan. Setelah menghubungi kepolisian, ikuti saran kepolisian mengenai perlunya penyelidikan internal dan cara melaksanakannya.

Saat staf internal atau mitra terlibat dalam masalah:

- Kesejahteraan anak harus lebih diutamakan daripada pertimbangan lainnya.
- Tergantung tingkat keparahan perkara dan kemungkinan menempatkan anak lain dalam bahaya, penghentian sementara anggota staf atau kemitraan mungkin perlu dilakukan selama penyelidikan berlangsung. Komite *safeguarding* harus membuat keputusan untuk menghentikan sementara karyawan serta memastikan bahwa sudah waktunya keputusan diambil dan bahwa keputusan ini merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan.
- Rencanakan cara dan waktu yang tepat untuk membahas situasi yang ada kepada karyawan lain dan pemangku kepentingan eksternal. Jika situasi tertentu berdampak secara menyeluruh terhadap perusahaan, pastikan komunikasi/informasi mengenai insiden dan cara penanganannya disampaikan di waktu yang tepat dan secara transparan.

Kemungkinan hasil penyelidikan:

- Jika perkara diselesaikan dengan cepat dan staf tidak terkena dampak – misalnya, seorang anak diduga hilang dan segera ditemukan – hasilnya adalah 'tindakan lebih lanjut tidak diperlukan'. Meskipun demikian, insiden tersebut tetap harus direkam dalam formulir laporan insiden dan disimpan dengan aman.
- Penyelidikan mungkin mengarah pada kebutuhan staf akan pelatihan tambahan, dukungan atau pengawasan, dan/atau pertimbangan diperlukannya penyusunan kebijakan atau pedoman *safeguarding* tambahan.

- Seiring berlangsungnya penyelidikan internal, informasi yang didapat mungkin akan membuat perusahaan menyadari tingkat keparahan perkara dan menyebabkan perlunya penyampaian perkara kepada institusi penegak hukum.
- Penyelidikan internal juga dapat mengarah pada tindakan pendisiplinan atau pengakhiran kemitraan jika staf gagal menjalankan tanggung jawab perlindungan terhadap anak atau memenuhi kewajiban perannya. Proses pendisiplinan dan pengajuan banding harus dengan jelas merujuk pada *safeguarding* dan kebijakan *safeguarding* harus memberikan rujukan mengenai proses tersebut.

- Saat insiden serius terjadi bukan di negara asal anak (mis. saat anak sedang liburan) dan Anda merasa intervensi lanjutan mungkin diperlukan saat anak kembali ke negara asalnya, Anda harus menghubungi kedutaan besar negara anak tersebut dan melaporkan perkara yang ada.

Untuk setiap insiden yang terjadi, formulir laporan kejadian *safeguarding* atau yang setara harus dilengkapi dan disimpan dengan aman dan bersifat rahasia.



