



UNITED NATIONS  
INDONESIA



# Panduan Menghindari Partisipasi di Panel Laki-laki (Manels)



# Bagaimana Menghindari Partisipasi di Panel Laki-laki (Manels)

“*Manels*” adalah istilah yang digunakan untuk mengacu pada fenomena “*All-Male Panels*” atau panelis yang semuanya laki-laki, yang sering menjadi praktik dalam diskusi dan seminar, terutama yang dilakukan secara publik. Fenomena ini adalah bentuk pengabaian keterlibatan perempuan dan kelompok marjinal lain sebagai ahli atas bidang yang sedang dibahas dalam diskusi publik.

## Mengapa?

*Manels* umumnya terjadi karena berbagai hal, tetapi yang paling utama adalah kurangnya upaya untuk melihat sudut pandang di luar dari lingkungan yang nyaman bagi kita. Selain itu, adanya juga karena keterbatasan pemahaman bahwa unsur keragaman penting untuk memastikan diskusi yang berkualitas, dan adanya bias di luar kesadaran (*unconscious bias*). Perlu digarisbawahi bahwa keragaman akan memperluas perspektif dalam sebuah diskusi, menciptakan ruang untuk membangun kerja sama dan inovasi di antara berbagai pandangan, dan memperoleh masukan berdasarkan pengalaman yang berbeda.

Homogenitas/keseragaman menjadi masalah karena pendapat yang sama bisa saja mengakibatkan tersingkirnya keahlian dan argumen alternatif, maupun sudut pandang lainnya. *Manels* dapat mengekalkan kurangnya keterwakilan perempuan di dalam diskusi publik dan pemahaman yang keliru dalam membahas isu-isu yang terkait dengan perempuan karena mereka sama sekali tidak dilibatkan. Ketiadaan inklusi perempuan dalam panel ahli juga menjadi bahan refleksi, bahwa masih sedikit perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan di berbagai bidang.

Berkomitmen dalam menyuarakan “*No-Manel Pledge*” bukan hanya sekedar menempatkan perempuan menjadi panelis atau sebagai pembicara, namun juga tentang keragaman lintas bidang<sup>1</sup>. *No-Manel Pledge* memberikan ruang inklusif yang mempertimbangkan unsur gender, ras, orientasi seksual, kelas sosial, disabilitas, geografi, dan bahasa dalam diskusi publik.

<sup>1</sup>. Sebuah pendekatan lintas bidang (*intersectional*) menunjukkan bagaimana identitas-identitas sosial manusia bisa saling tumpang tindih sehingga menciptakan pengalaman diskriminasi yang terakumulasi. Ini menjadi sebuah prisma untuk melihat bagaimana beragam bentuk ketidaksetaraan seringkali terjadi secara bersamaan dan saling memperburuk satu sama lain.

# Bagi Penyelenggara Acara

- 1. Publikasikan komitmen Anda.**

Pastikan para pemangku kepentingan eksternal mengetahui komitmen akan *No-Manel Pledge* melalui situs maupun akun sosial media organisasi Anda. Jangan ragu menunjukkan keragaman dan inklusi.
- 2. Memberitahu para anggota inti di tim Anda.**

Penyelenggara acara dan tim komunikasi Anda harus tahu tentang komitmen yang telah Anda buat. Anda juga bisa menginformasikan komitmen organisasi secara internal melalui memo.
- 3. Memastikan kuota panelis ketika menyelenggarakan acara.**

Upayakan agar klausa mengenai inklusi tercantum dalam *Terms of Reference* acara agar ada pertimbangan yang lebih luas mengenai identitas gender, etnis, latar belakang sosio ekonomi, geografi, bahasa dan disabilitas. Aspek perencanaan dan pembiayaan dari acara Anda, seharusnya juga memperhatikan tantangan dan mendukung upaya dalam mendukung partisipasi yang lebih beragam.
- 4. Mempertimbangkan kembali kriteria panelis/pembicara.**

Ketika menentukan panelis, pastikan Anda tidak hanya berusaha mengundang Direktur, CEO, atau level kepemimpinan formal saja (yang umumnya didominasi oleh laki-laki), tapi sebaiknya carilah ahli di bidang terkait dan potensial panelis yang berasal dari latar belakang beragam (seperti diuraikan di langkah nomor 3). Memang penting untuk mendapatkan “tokoh besar” yang berada pada posisi kepemimpinan, karena cenderung mengundang banyak peserta. Namun, memperhatikan narasi inklusi yang ingin dibangun juga sama pentingnya.
- 5. Melibatkan perempuan ketika merencanakan acara.**

Untuk mendapatkan panelis/pembicara dengan jumlah perempuan dan laki-laki seimbang, libatkan perempuan ketika menyelenggarakan acara dan dalam pengambilan keputusan. Hal ini bukan hanya akan memperkaya diskusi, tetapi juga memperluas jejaring organisasi Anda.
- 6. Hindari tokenisme<sup>2</sup>.**

Hindari menempatkan satu orang panelis perempuan saja, demi sekedar menampilkan sosok perempuan di antara para panelis. Selain itu, minta panelis tersebut untuk berbicara mewakili isu-isu minoritas (misalnya perempuan). Hindari melakukan upaya ini hanya sekali saja, sebaiknya jadikan keragaman sebagai norma ketika menyelenggarakan acara (sama halnya bagi kelompok minoritas lainnya). Selain itu, penting juga untuk diketahui bahwa moderator/MC tidak memiliki fungsi yang sama seperti panelis, yang berperan memberikan pendapatnya sebagai pakar, sehingga jika pihak moderator/MC saja yang perempuan sedangkan semua panelis adalah laki-laki, hal ini masih dianggap tokenisme.
- 7. Ciptakan kesetaraan upah.**

Apabila Anda memberikan kompensasi bagi para moderator dan panelis di acara yang diselenggarakan, harap perhatikan agar tidak ada perbedaan upah antara perempuan dan laki-laki (baik panelis atau moderator).
- 8. Mempunyai mekanisme akuntabilitas.**

Setelah organisasi Anda membuat komitmen, segera informasikan kepada seluruh staf mengenai panduannya, agar bisa mencatat setiap kemajuan yang dicapai, mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi, bagaimana mengatasinya dan jika dianggap perlu bisa dicantumkan dalam laporan tahunan.

<sup>2</sup>. Tokenisme (*tokenism*): praktek melakukan upaya ala kadarnya atau simbolis semata ketika melakukan suatu kegiatan, misalnya mengundang perwakilan kecil kelompok minoritas hanya untuk memberikan kesan adanya kesetaraan gender atau etnis di kalangan tersebut.

# Bagi Panelis yang Diundang

1. **Bertanya siapa saja panelis/pembicara lainnya** dan bagaimana keseimbangan gender dan keragaman akan tercapai.
2. **Memastikan partisipasi perempuan sebagai standar.** Sebagai suatu syarat keikutsertaan Anda di acara tersebut, informasikan bahwa Anda adalah bagian dari kelompok yang berkomitmen pada “*No-Manel Pledge*” dan oleh karena itu perempuan harus menjadi anggota panel, serta dapat berpartisipasi secara bermakna.
3. **Menominasikan pemimpin perempuan/** narasumber perempuan untuk menggantikan posisi Anda sebagai panelis apabila memungkinkan.
4. **Mendorong para perempuan di organisasi Anda untuk menjadi panelis.** Pastikan untuk mengirim kelompok yang beragam untuk berpartisipasi dalam pertemuan dan perwakilan perempuan/kelompok minoritas dapat berbicara/didengarkan di pertemuan tersebut. Jadikan para kolega ini sebagai panelis dan perwakilan organisasi Anda. Para perempuan yang ingin dimasukkan dalam database panelis untuk Indonesia, dapat mengirimkan email ke [info@womenunlimited.id](mailto:info@womenunlimited.id) dengan mencantumkan nama, nomor kontak dan bidang keahlian yang dimiliki.
5. **Mengusulkan panelis perempuan kepada pihak penyelenggara acara.** Identifikasi para perempuan yang kompeten dan berpengalaman yang ada di organisasi Anda, hubungi dan minta saran ke mitra organisasi atau hubungi **womenunlimited** (tersedia hanya dalam Bahasa Indonesia) untuk mendapatkan daftar profil perempuan dari berbagai bidang.
6. **Anda mempunyai hak untuk mundur** atau menominasikan orang lain, bahkan pada saat-saat terakhir ketika mengetahui semua panelis/pembicara adalah laki-laki.
7. **Memastikan jumlah kompensasi yang sama antar panelis, baik perempuan maupun laki-laki.** Kadang kala mendiskusikan remunerasi (jika memungkinkan) mungkin masih dianggap tidak pantas, tapi memastikan kompensasi yang setara antara panelis perempuan dan laki-laki adalah hal yang penting untuk mendorong kesetaraan upah.

# Bagi Peserta

## 1. Menuntut Inklusi.

Apabila peserta melihat semua panelis adalah laki-laki, cari cara yang tepat untuk memberikan masukan yang konstruktif. Beritahu pihak penyelenggara bahwa aspek keragaman belum tercapai di acara ini. Bisa saja penyelenggara acara/panelis/peserta lain tidak menyadari hal ini. Apabila acara belum dilaksanakan (tapi sudah dipublikasikan secara luas), bersikaplah proaktif dengan menghubungi pihak penyelenggara dan menyarankan panelis alternatif (termasuk Anda sendiri apabila Anda seorang perempuan yang memiliki pengalaman yang relevan).

## 2. Menggunakan Kekuatan Media Sosial.

Menemui pihak penyelenggara dan anggota panel setelah menghubungi secara pribadi dan memberitahu mereka tentang adanya potensi *Manels*, biasanya akan mendapatkan tanggapan yang baik dan mereka akan berusaha membuat penyesuaian. Namun pada kesempatan berbeda, akan lebih bermanfaat dan efektif jika memberitahukan hal ini melalui media sosial dan *tag* pihak penyelenggara, panelis, organisasi, atau organisasi masyarakat sipil lainnya agar dapat memonitor munculnya *Manels*, seperti *tag* @PanelLaki, @unwomenid untuk di Indonesia, atau @GenderAvenger di negara lain.

