

Penilaian, Pemantauan & Evaluasi Reformasi Sektor Keamanan dan Gender

Nicola Popovic



instraw

united nations



Geneva Centre for the
Democratic Control of
Armed Forces DCAF

Tentang Penulis

Nicola Popovic adalah *Associate Expert Gender, Peace and Security* pada UN-INSTRAW yang mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kebijakan, penelitian dan pembangunan kemampuan atas soalan-soalan seperti gender dan reformasi sektor keamanan, pelaksanaan Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1325 dan pelatihan gender bagi personel keamanan. Sebelum menjadi anggota UN-INSTRAW, Nicola bekerja dengan para penyintas kekerasan berbasis gender (GBV) di Bosnia Herzegovina. Nicola mendapat gelar Master of Laws (LLM) in International Peace Support Operations (Operasi Dukungan Perdamaian Internasional) dari Irish Centre for Human Rights (Pusat HAM Universitas Nasional Irlandia) dan post-graduate diploma in Human Development (Pembangunan Manusia) dari UNDP.

Para penyunting

Megan Bastick dan Kristin Valasek, DCAF

Ucapan terima kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak berikut atas komentar berharga mengenai rancangan-rancangan alat ini: Semua peserta diskusi virtual tentang Pengenderan Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK, Hilary Anderson, Carine Audran, Megan Bastick, Stefan Dercon, Luc Van Goor, Juliet Hunt, Toiko Kleppe, Minna Lyytikäinen, Andrew McLean, Anna Ornert, Deborah Rubin, Jennifer Sahalub dan Kristin Valasek. Selain itu, kami juga mengucapkan terima kasih kepada Benjamin Buckland, Anthony Drummond dan Mugiho Takeshita atas bantuan penyuntingan mereka, dan Anja Ebnöther atas bimbingannya dalam proyek ini.

Toolkit Gender dan RSK

Alat (Tool) tentang Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Sektor Keamanan dan Gender ini adalah sebagian dari Toolkit Gender dan RSK. Dirancang untuk memberikan pengantar praktis pada isu-isu gender bagi praktisi dan para pembuat kebijakan reformasi sektor keamanan, Toolkit ini terdiri dari 12 Alat (Tools) berikut dan Catatan Praktiknya:

- | | |
|--|--|
| 1. Reformasi Sektor Keamanan dan Gender | 9. Pengawasan Masyarakat Sipil terhadap Sektor Keamanan dan Gender |
| 2. Reformasi Kepolisian dan Gender | 10. Perusahaan-perusahaan Militer dan Keamanan Swasta dan Gender |
| 3. Reformasi Pertahanan dan Gender | 11. Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK dan Gender |
| 4. Reformasi Peradilan dan Gender | 12. Pelatihan Gender bagi Aparat Sektor Keamanan |
| 5. Reformasi Pemasarakatan dan Gender | Lampiran Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional |
| 6. Manajemen perbatasan dan Gender | |
| 7. Pengawasan Parlemeter terhadap Sektor Keamanan dan Gender | |
| 8. Pembuatan Kebijakan Keamanan Negara dan Gender | |

DCAF, OSCE/ODIHR dan UN-INSTRAW mengucapkan terima kasih atas bantuan Departemen Luar Negeri Norwegia dalam pembuatan Toolkit ini.

DCAF

Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) mempromosikan tata kelola pemerintahan yang baik dan reformasi sektor keamanan. Pusat tersebut melakukan penelitian tentang praktik yang baik, mendorong pengembangan norma-norma yang sesuai di tingkat nasional dan internasional, membuat usulan kebijakan dan mengadakan program konsultasi dan bantuan di negara yang membutuhkan. Para mitra DCAF meliputi pemerintah, parlemen, masyarakat sipil, organisasi internasional, dan para aktor sektor keamanan seperti kepolisian, lembaga peradilan, badan intelijen, pasukan penjaga keamanan perbatasan dan militer.

OSCE/ODIHR

Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR,) adalah lembaga utama untuk dimensi manusiawi keamanan OSCE: suatu konsep umum yang mencakup perlindungan HAM; pengembangan masyarakat yang demokratis, dengan penekanan pada pemilihan umum, pembangunan lembaga, dan tata kelola pemerintahan; penguatan rule of law; dan pemrosesan kehormatan yang tulus dan saling pemahaman antar perseorangan dan negara. ODIHR ikut berperan dalam penyusunan Toolkit ini.

UN-INSTRAW

United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-INSTRAW) adalah satu-satunya lembaga PBB yang diberi tugas untuk menyusun program penelitian yang berperan bagi pemberdayaan kaum perempuan dan pencapaian kesetaraan gender di seluruh dunia. Melalui pembangunan aliansi dengan Para Negara Anggota PBB, organisasi-organisasi internasional, akademisi, masyarakat sipil dan para aktor lainnya, UN-INSTRAW:

- Melakukan penelitian berorientasi aksi dari perspektif gender yang memberikan dampak nyata terhadap berbagai kebijakan, program dan proyek;
- Menciptakan sinergi-sinergi untuk manajemen pengetahuan dan pertukaran informasi;
- Menguatkan kemampuan para pemangku kepentingan utama (key stakeholders) untuk memadukan perspektif gender dalam berbagai kebijakan, program dan proyek.

Gambar sampul © Keystone, Bilderberg, Georg Knoll, 2004.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008. Hak cipta dilindungi undang-undang.
ISBN 978-92-9222-074-7

Dokumen ini semulanya diterbitkan DCAF, OSCE/ODIHR dan UN-INSTRAW pada tahun 2008 sebagai bagian dari Toolkit Gender dan RSK. Versi bahasa Indonesia ini diterjemahkan dari bahasa Inggris oleh Catherine Muir dan diterbitkan oleh IDSPS atas nama DCAF.

Kutip sebagai: Nicola Popovic. "Security Sector Reform Assessment, Monitoring and Evaluation and Gender." Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Dicetak oleh IDSPS Press

Jl. Teluk Peleng B.32, Komplek TNI AL Rawa Bambu, Pasar Minggu, 12520 Jakarta-Indonesia.
Telp/Fax. 21 21 780 4191
website www.idspis.org

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| Daftar Akronim | iii |
| 1. Pendahuluan | 1 |
| 2. Apa itu penilaian, pemantauan dan evaluasi RSK ? | 1 |
| 3. Mengapa gender penting untuk penilaian, pemantauan dan evaluasi RSK? | 3 |
| 3.1 Memperkuat penyediaan keamanan dan keadilan | 4 |
| 3.2 RSK yang inklusif dan partisipatif | 4 |
| 3.3 Bangun lembaga-lembaga keamanan representatif dan nondiskriminatif yang mempromosikan hak-hak asasi manusia (HAM) | 5 |
| 4. Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam penilaian, pemantauan dan evaluasi atas RSK? | 5 |
| 4.1 Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam penilaian RSK ? | 6 |
| Siapa yang menilai? | 6 |
| Apa yang dinilai? | 7 |
| Bagaimana menilai? | 8 |
| Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam kerangka kerja penilaian RSK yang ada? .. | 9 |
| 4.2 Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam pemantauan dan evaluasi atas RSK? | 9 |
| Siapa yang memantau/mengevaluasi? | 9 |
| Apa yang dipantau/dievaluasi? | 13 |
| Bagaimana melakukan pemantauan/evaluasi? | 14 |
| 4.3 Bagaimana audit gender terhadap lembaga-lembaga sektor keamanan bisa dilakukan? | 15 |
| Siapa yang dapat melakukan audit gender? | 16 |
| Apa yang diaudit? | 17 |
| Bagaimana melakukan audit? | 17 |
| 4.4 Bagaimana inisiatif pengarusutamaan gender dalam lembaga-lembaga sektor keamanan dapat dipantau dan dievaluasi? | 19 |
| 5. Usulan-usulan pokok | 22 |
| 6. Sumber daya tambahan | 24 |
| Lampiran A: Contoh-contoh indikator: reformasi peradilan dan gender | 26 |

DAFTAR SINGKATAN

| | |
|--------------------|--|
| ACPP | Africa Conflict Prevention Pool (Kumpulan untuk Mencegah Konflik di Afrika) |
| CEDAW | Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita) |
| CRC | Konvensi tentang Hak-hak Anak |
| CIDA | Canadian International Development Agency (Badan Kerjasama Pembangunan Internasional Kanada) |
| OMS | Organisasi Masyarakat Sipil |
| DDA | United Nations Department for Disarmament Affairs (Departemen Urusan Perlucutan Senjata Perserikatan Bangsa-Bangsa) |
| DFID | UK Department for International Development (Departemen Pembangunan Internasional Inggris) |
| GBV | Gender-Based Violence (Kekerasan Berbasis Gender) |
| ILO | International Labour Organisation (Organisasi Perburuhan Internasional) |
| LGBT | Lesbian, Gay, Biseksual dan Transgender |
| M&E | Monitoring and Evaluation (Pemantauan dan Evaluasi) |
| MOD | Ministry of Defence (Kementrian Pertahanan) |
| LSM | Lembaga Swadaya Masyarakat |
| OECD-DAC | Development Assistance Committee of the Organisation for Economic Co-operation and Development (Komite Bantuan Perkembangan dari Organisasi Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi) |
| RBM | Results-Based Management (Manajemen Berbasis Hasil) |
| SJSR | Security and Justice Sector Reform (Reformasi Sektor Keamanan dan Peradilan) |
| SSAJ | Safety, Security and Access to Justice (Keselamatan, Keamanan dan Akses pada Keadilan) |
| RSK | Reformasi Sektor Keamanan |
| PBB | Perserikatan Bangsa-Bangsa |
| UNDP | United Nations Development Programme (Program Perkembangan PBB) |
| UN SCR 1325 | United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security (Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325 tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan) |

Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi terhadap Reformasi Sektor Keamanan dan Gender

1 Pendahuluan

Proses-proses reformasi menyiratkan akan adanya perubahan. Untuk memastikan bahwa perubahan itu mencapai hasil-hasil dan dampak yang direncanakan, metode pengukuran yang berbeda telah dikembangkan oleh praktisi, para pembuat kebijakan dan akademika. Perlunya untuk mengintegrasikan penilaian, pemantauan dan evaluasi komprehensif ke dalam reformasi sektor keamanan (RSK) dinyatakan di seluruh persuratan yang ada.¹ Pengintegrasian perspektif gender ke dalam proses-proses ini penting untuk menimbulkan sektor keamanan yang responsif terhadap kebutuhan keamanan dan keadilan pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan.

Alat (Tool) ini akan mengkaji dua dimensi dari penilaian, pemantauan dan evaluasi (M&E, *monitoring and evaluation*) yang responsif gender. Pertama, tool ini meneliti kerangka kerja penilaian RSK dan strategi pemantauan dan evaluasi yang ada, serta bagaimana cara mengintegrasikan perspektif gender dalam alat dan pendekatan yang berbeda.

Kedua, tool ini membicarakan inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender di lembaga-lembaga sektor keamanan, termasuk cara melaksanakan audit gender dan M&E pengarusutamaan gender. Proses-proses pengumpulan data yang inklusif dan partisipatif; kerjasama dan koordinasi antardepartemen; pengumpulan dan penggunaan data yang dipisahkan menurut jenis kelamin, usia dan etnisitas; manajemen berbasis hasil (RBM, *Results Based Management*) yang responsif gender; indikator-indikator yang sensitif gender, dan wawancara dalam fokus group adalah alat-alat dan metode-metode yang dikemukakan dan dibicarakan dalam publikasi ini.

Tool ini mencakup:

- Pengantar pada penilaian, pemantauan dan evaluasi
- Dasar pikiran di belakang pengintegrasian isu-isu gender dan cara pengintegrasian tersebut bisa memperkuat dan mempertinggi penilaian dan M&E

- Titik-titik masuk untuk pengarusutamaan gender ke dalam penilaian dan M&E atas RSK
- Bagaimana cara melaksanakan audit gender terhadap lembaga-lembaga sektor keamanan serta memantau dan mengevaluasi dampak inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender
- Rekomendasi-rekomendasi pokok
- Sumber daya tambahan

Kelompok sasaran dari tool ini mencakup personil yang bertanggungjawab atas RSK di lembaga-lembaga sektor keamanan, pemerintah negara, organisasi dan donor internasional dan regional, dan organisasi-organisasi masyarakat sipil. Tool ini juga dirancang bagi staf dalam organisasi-organisasi tersebut yang bertanggungjawab atas pengarusutamaan gender dalam sektor keamanan. Di samping kajian meja (desk review) terhadap sumber daya yang ada, tool ini menghimpun masukan (input) dari para ahli yang bekerja di bidang gender dan RSK, yang dikumpulkan dalam diskusi virtual global yang dihadiri oleh 160 peserta.²

2 Apa itu pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan?

Di bidang RSK yang agak baru, berbagai kerangka kerja dan metodologi yang berbeda sedang digunakan untuk menilai kebutuhan dan mengukur dampak. Kerangka kerja dan metodologi itu berubah tergantung pada para aktor, seperti lembaga sektor keamanan, donor, anggota parlemen atau organisasi masyarakat sipil (OMS) masing-masing, dan lembaga keamanan spesifik yang diteliti. Sektor keamanan tidak homogen. Sektor keamanan terdiri dari institusi yang beragam dan rumit, yang menjalani fungsi-fungsi keamanan dan peradilan yang berbeda dan melaksanakan berbagai proses untuk memastikan akuntabilitas internal.

Untuk informasi lebih lanjut,
lihat Alat tentang RSK dan Gender

Walaupun ada berbagai pemahaman tentang penilaian, pemantauan dan evaluasi yang berbeda, definisi-definisi yang akan digunakan dalam tool ini adalah:

Penilaian (*assessment*) adalah proses pengumpulan data secara sistematis yang bertujuan mencerminkan keadaan tertentu. Proses ini mengkaji konteksnya, termasuk faktor, aktor, risiko dan kebutuhan yang berbeda, agar menentukan tujuan program dan garis dasar untuk pemantauan dan evaluasi (M&E) di masa depan.

Penilaian RSK, menurut OECD-DAC, dapat diterangkan sebagai suatu 'Proses konsultasi, pengumpulan dan analisis informasi ... [dan suatu] metodologi yang meliputi pengukuran konteks lokal dan pengidentifikasian prioritas dukungan bagi pembangunan keamanan dan peradilan'.³ Dalam tool ini, penilaian akan merujuk semata-mata kepada analisis yang dilakukan sebelum pelaksanaan proses-proses RSK.

Lembaga-lembaga seperti OECD-DAC, Bank Dunia, Institut Clingendael dan lain-lain telah mengembangkan metodologi dan pedoman untuk penilaian RSK, dengan mengidentifikasinya sebagai suatu aktivitas penting dalam pembangunan dan pelaksanaan proses RSK.⁴ Tujuan penilaian RSK adalah untuk memperoleh pengetahuan mengenai para pemangku kepentingan (*stakeholders*) lokal, regional dan internasional, para penyedia keamanan dan peradilan spesifik, serta kebutuhan keamanan dan peradilan spesifik dari penduduk. Data yang dikumpulkan dari penilaian dapat disisipkan ke dalam perundang-undangan, proses perencanaan, anggaran, laporan, serta kebijakan dan layanan yang ada. Penilaian yang menyeluruh dan partisipatif bisa memungkinkan proses-proses RSK yang berkelanjutan dan efektif dengan menyediakan informasi yang akurat tentang macam dan jenis reformasi yang diperlukan.

Audit gender adalah analisis terhadap ketanggapan (*responsiveness*) lembaga atau konteks spesifik terhadap gender. Dalam konteks lembaga sektor keamanan, audit adalah suatu kegiatan peningkatan mutu (*assurance*) yang independen dan objektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Audit membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola.⁵ Audit gender dapat diterapkan pada lembaga-lembaga sektor keamanan untuk mengarahkan proses pengarusutamaan gender dengan menentukan kebutuhan dan menyediakan data dasar. Audit gender menganalisis pengintegrasian isu-isu gender pada tingkat kebijakan, struktur, anggaran dan personil, termasuk persepsi dan pemahaman

masyarakat tentang gender dalam lembaga-lembaga mereka sendiri serta partisipasi yang setara dalam proses pengambilan keputusan. Audit gender dapat dilakukan secara independen atau sebagai bagian dari penilaian RSK yang responsif gender.

Pemantauan (*monitoring*) adalah 'fungsi berkesinambungan yang terutama bertujuan memberikan umpan balik secara berkala kepada manajer dan pemangku kepentingan utama serta indikasi awal tentang tercapainya kemajuan atau ketiadaan kemajuan dalam pencapaian hasil yang direncanakan. Pemantauan melacak kinerja atau keadaan aktual dibandingkan dengan hasil yang direncanakan atau diharapkan menurut standar-standar yang telah ditentukan terlebih dahulu. Pada umumnya pemantauan melibatkan pengumpulan dan penganalisisan data mengenai proses pelaksanaan, strategi-strategi dan hasil, serta penganjuran langkah-langkah perbaikan'.⁶

Pemantauan adalah suatu bentuk pengelolaan proses-proses RSK untuk mengevaluasi apakah inisiatif yang diambil menghasilkan dampak yang diharapkan, yaitu apakah tujuan program sedang dipenuhi. Strategi dan alat yang berbeda dapat digunakan untuk memonitor RSK. Data yang dikumpulkan selama proses ini dapat diukur terhadap data dasar (*baseline data*) awal yang dikumpulkan selama penilaian untuk mengukur perubahan.

Indikator adalah 'suatu alat pengukur yang membantu menjawab pertanyaan tentang berapa besarnya, atau apakah ada, kemajuan ke arah tujuan tertentu'.⁷ Pada umumnya, indikator-indikator menyatakan perubahan, pencapaian dan dampak sebagai angka-angka kualitatif atau kuantitatif yang dapat diukur. Indikator-indikator dapat ditentukan dalam tahap awal SSR dan kemudian digunakan sebagai alat pemantauan dan evaluasi untuk menentukan apakah tujuan SSR sedang dipenuhi.

Evaluasi adalah 'penilaian sistematis dan objektif atas proyek, program atau kebijakan yang sedang berlangsung atau sudah selesai, termasuk desain, pelaksanaan dan hasilnya. Tujuannya adalah untuk menentukan relevansi dan pemenuhan tujuan serta efisiensi, efektivitas, dampak dan keberlanjutan pengembangan. Evaluasi harus memberikan informasi yang kredibel dan berguna, yang memungkinkan pemaduan pelajaran yang dipetik ke dalam proses pengambilan keputusan penerima dan donor. Evaluasi juga mengacu pada proses penentuan nilai atau makna dari suatu kegiatan, kebijakan atau program'.⁸

Untuk tujuan tool ini, evaluasi didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang berlangsung pada akhir sebuah program, proyek, atau kegiatan.

Pembandingan kinerja dengan tujuan dan standar yang ditentukan terlebih dahulu dan pemeriksaan hasil aktual versus hasil yang diharapkan memungkinkan pengidentifikasian keberhasilan dan kekurangan. Oleh karena itu, evaluasi SSR dapat menentukan praktek-praktek baik dan buruk yang harus mengarahkan (*inform*) kegiatan lanjutan serta program/proyek di masa depan di bidang yang sama.

Penilaian, pemantauan dan evaluasi bertujuan untuk menjadikan SSR suatu proses yang transparan, efektif dan efisien yang membantu membangun kepercayaan dan akuntabilitas dari para pemangku kepentingan dan lembaga-lembaga keamanan.

Para aktor yang terlibat dalam penilaian, pemantauan dan evaluasi RSK meliputi:

- Para anggota parlemen
- Mekanisme-mekanisme pemantauan internasional dan regional
- Para donor
- Lembaga-lembaga sektor keamanan
- Badan-badan independen termasuk ombudsman/komisi
- Organisasi-organisasi masyarakat sipil

Lihat Alat-alat tentang Pengawasan Parlementer terhadap Sektor Keamanan dan Gender serta Alat tentang Pengawasan Masyarakat Sipil atas Sektor Keamanan dan Gender

Pengumpulan data yang komprehensif dan pengetahuan tentang konteks dan kemampuan membentuk dasar bagi pelaksanaan sistematis program, proyek dan reformasi di masa depan. Meskipun demikian, SSR sering dilakukan dalam konteks di mana pengumpulan data merupakan tantangan atau tidak ada, seperti dalam masyarakat pasca-konflik atau transisional.

Tantangan umum mengenai penilaian, pemantauan dan evaluasi:

- Kurangnya data, terutama dalam konteks pasca-konflik.
- Kurangnya infrastruktur untuk mengumpulkan data.
- Kurangnya kemauan politik untuk menyediakan sumber daya keuangan dan manusia yang memadai.
- Kurangnya waktu yang cukup untuk mengumpulkan data yang handal, benar dan representatif.

- Kurangnya sumber daya keuangan.
- Kurangnya keahlian dan sumber daya manusia (SDM).
- Kerahasiaan data, terutama di lembaga-lembaga keamanan seperti militer dan intelijen.

3 Mengapa gender penting untuk penilaian, pemantauan dan evaluasi RSK?

Gender merujuk pada peran dan hubungan, ciri kepribadian, sikap, perilaku dan nilai-nilai tertentu yang dihubungkan oleh masyarakat dengan laki-laki dan perempuan. Karena itu, 'gender' merujuk pada perbedaan yang dipelajari antara pria dan wanita, sedangkan 'seks' merujuk pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Peran-peran gender bervariasi secara luas di dalam dan antar budaya dan dapat berubah seiring waktu. Gender merujuk bukan hanya pada perempuan atau laki-laki tetapi juga pada hubungan antara mereka.

Pengarusutamaan gender adalah proses penilaian implikasi bagi perempuan dan laki-laki dari setiap tindakan yang direncanakan, termasuk legislasi, kebijakan atau program, di semua bidang dan pada semua tingkatan.⁹

Lihat Alat tentang RSK dan Gender

Pengintegrasian isu-isu gender ke dalam proses penilaian, pemantauan dan evaluasi atas RSK, selain diamanatkan oleh undang-undang dan instrumen internasional dan regional, dapat memperkuat penyediaan layanan keamanan dan peradilan, mendukung proses RSK yang partisipatif dan membangun lembaga-lembaga sektor keamanan non diskriminatif dan representatif, yang mempromosikan HAM. Sayangnya, kerangka kerja dan metodologi penilaian, pemantauan dan evaluasi atas RSK yang ada sering tidak meliputi isu-isu gender secara komprehensif.

Kepatuhan terhadap kewajiban menurut undang-undang dan instrumen internasional

Pemaduan gender ke dalam penilaian, pemantauan dan evaluasi atas RSK diperlukan untuk mematuhi undang-undang, instrumen dan norma internasional dan regional tentang keamanan dan gender.

Instrumen-instrumen pokok meliputi:
 Deklarasi dan Rencana Aksi Beijing (1995)
 Deklarasi Windhoek dan Rencana Aksi Namibia tentang
 ‘Pengarusutamaan Perspektif Gender ke dalam Operasi
 Dukungan Perdamaian Multidimensional’ (2000)
 Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325 tentang
 Wanita, Perdamaian dan Keamanan (2000)

Untuk informasi lebih lanjut, silakan lihat Lampiran Toolkit tentang Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional.

3.1 Memperkuat penyediaan keamanan dan keadilan

Lembaga-lembaga sektor keamanan memiliki mandat untuk memberikan keamanan dan keadilan bagi pria, wanita, anak laki-laki dan perempuan. Untuk memenuhi mandat ini, proses reformasi perlu disesuaikan untuk mempertimbangkan kebutuhan keamanan dan keadilan yang berbeda bagi semua anggota populasi (lihat Kotak 1). Proses-proses penilaian, pemantauan dan evaluasi atas RSK yang responsif gender akan memberikan informasi yang lebih akurat yang memungkinkan proses-proses reformasi untuk dirancang dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki.

Kebutuhan keamanan, persepsi, peran dan partisipasi dalam pengambilan keputusan berbeda, sesuai dengan peran gender sosial budaya.10 Wanita, pria, anak perempuan dan anak laki-laki menghadapi ancaman dan hambatan yang berbeda terhadap keamanan dan kemampuan mengakses keadilan. Dari ancaman perdagangan manusia, kekerasan geng, dan kekerasan anti-gay sampai dengan pelecehan seksual di tempat kerja, kekerasan berbasis gender (GBV, *Gender-Based Violence*) adalah ancaman global utama terhadap keamanan manusia. Bentuk-bentuk ketidakamanan ini perlu diperhitungkan dalam pereformasian

sektor keamanan dan institusinya. Penilaian yang responsif gender dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk menentukan secara efektif reformasi-reformasi mana yang harus diutamakan untuk mencegah dan merespon GBV. Pada gilirannya, pemantauan dan evaluasi yang responsif gender dapat menentukan dampak spesifik dari reformasi terhadap pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki, dan menentukan apakah tujuan kesetaraan gender sedang dipenuhi.

3.2 RSK yang inklusif dan partisipatif

Menurut OECD-DAC, lembaga-lembaga sektor keamanan dan proses RSK seharusnya ‘berpusat pada rakyat, dimiliki masyarakat lokal (*locally-owned*) dan berdasarkan pada norma-norma demokrasi, pada prinsip-prinsip HAM yang diterima secara internasional dan pada aturan hukum (*rule of law*)’.¹² Kebanyakan masyarakat mempunyai hubungan kekuasaan yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan yang menghasilkan representasi, partisipasi dan pengecualian yang tidak seimbang. Langkah-langkah untuk meningkatkan partisipasi kelompok-kelompok terpinggirkan seperti: perempuan; minoritas etnis dan penduduk asli; orang-orang miskin; orang-orang lesbian, gay, bisexual dan transgender (LGBT); para pengungsi dan orang-orang terlanjar (IDP, *Internally Displaced People*), dll, dapat meningkatkan akurasi data yang dikumpulkan dalam proses penilaian, pemantauan dan evaluasi.

Peningkatan partisipasi juga dapat membangun kepercayaan sipil dan kepemilikan lokal dalam proses RSK dan lembaga-lembaga sektor keamanan tertentu. Pembentukan RSK pada dasar inklusif juga meningkatkan kesinambungan dan efektivitas proses reformasi.

Salah satu isu pokok untuk pemantauan – khususnya dari perspektif gender – adalah untuk melibatkan para mitra dalam penelaahan, penilaian dan evaluasi sementara atas RSK.

| | |
|---|--|
| Kotak 1 | Alasan-alasan Bank Dunia untuk dimasukkannya penilaian gender ke dalam proyek keadilan Peru |
| <p>‘Ketika menyiapkan <i>Justice Services Improvement Project</i> (Proyek Perbaikan Layanan Peradilan), menjadi jelas bagi tim Bank bahwa banyak kelemahan dari sistem peradilan lebih menyakiti wanita daripada pria. Karena wanita Peru kurang berpendidikan daripada pria, mereka kurang berpengetahuan mengenai hukum dan hak-hak hukum mereka. Ketergantungan ekonomi mereka pada pasangan pria mereka juga membuat mereka enggan memanfaatkan pengadilan, termasuk dalam kasus kekerasan dalam rumah tangga. Dengan dipertimbangkan tanggung jawab wanita dalam keluarga, sistem peradilan keluarga, dengan peraturan tentang hak asuh anak, pembubaran perkawinan dan uang nafkah, terutamanya penting bagi mereka. Namun sistem itu sangat disfungsi, dengan persidangan di pengadilan yang melarut dan keputusan pengadilan yang dibuat tidak berdasarkan pengetahuan.</p> <p>Mengingat temuan awal ini, tim Bank Dunia memutuskan untuk melakukan penilaian gender sebagai bagian dari persiapan proyek, dengan fokus pada pengidentifikasi masalah-masalah akses dan hambatan.’¹¹</p> | |

Keterlibatan semacam itu tidak hanya meningkatkan keterlibatan (kepemilikan) dan kapasitas lokal, tetapi juga membantu memberikan umpan balik dan masukan (input) yang lebih langsung pada proses RSK. Sehubungan dengan ini, adalah sangat penting bahwa SSR dipandang sebagai suatu proses.'
Luc van der Goor, Kepala Unit Penelitian Konflik, Institut Clingendael¹³

Organisasi-organisasi wanita dan para ahli gender juga dapat memberikan keahlian yang berharga pada proses-proses penilaian, pemantauan dan evaluasi atas RSK.

3.3 Bangun lembaga-lembaga keamanan yang representatif dan nondiskriminatif yang mempromosikan HAM

Reformasi sektor keamanan bertujuan untuk mengubah lembaga-lembaga sektor keamanan menjadi entitas yang lebih akuntabel, transparan, demokratis dan efektif. Dari perspektif gender, ini juga berarti bahwa RSK harus mendukung langkah-langkah yang mengurangi diskriminasi dan pelanggaran HAM oleh lembaga-lembaga sektor keamanan dan meningkatkan partisipasi wanita dan kelompok-kelompok yang kurang terwakili lainnya.

Sayangnya, lembaga-lembaga sektor keamanan di banyak negara mempunyai kebijakan dan praktek yang diskriminatif terhadap wanita, terhadap pria dari kaum minoritas etnis atau keagamaan, dan terhadap orang-orang LGBT dan lain-lain. Personil sektor keamanan juga dapat menjadi pelaku pelanggaran HAM, termasuk pelecehan seksual dan bentuk-bentuk GBV lainnya. Sebagai contoh, pada tahun 2006, sebuah studi independen yang ditugaskan oleh Kementerian Pertahanan Inggris menemukan bahwa lebih dari dua pertiga wanita militer sudah mengalami pelecehan seksual secara langsung.¹⁴ Dewan Keamanan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) juga mengakui berbagai tuduhan GBV terhadap pasukan penjaga perdamaian PBB yang ditugaskan pada misinya.

'Laporan mengenai eksploitasi dan penganiayaan seksual oleh personil PBB terhadap orang-orang yang rentan – sering kali orang-orang yang pekerja PBB tersebut harus melindungi – telah muncul selama bertahun-tahun.'¹⁵

Meskipun upaya-upaya yang semakin meningkat untuk memantau tuduhan ini,¹⁶ skandal eksploitasi dan penganiayaan seksual yang dilakukan oleh personel penjaga perdamaian terus dilaporkan dari berbagai misi dan negara. Pengintegrasian pertanyaan-pertanyaan tentang diskriminasi dan

pelanggaran HAM dalam penilaian, pemantauan dan evaluasi atas RSK dapat mengungkap praktek-praktek negatif ini dan menyoroti reformasi yang diperlukan. Dalam kasus-kasus tertentu, penilaian spesifik atas pelecehan seksual atau kekerasan dalam rumah tangga juga dapat menjadi inisiatif yang bermanfaat.

Saat ini, lembaga-lembaga sektor keamanan mempunyai keterwakilan pria yang berkelebihan. Bahkan di negara-negara dengan paritas gender yang tinggi dalam tenaga kerja, perempuan tetap kurang terwakili: di Norwegia hanya 6,4% dari polisi dan 21,07% dari angkatan bersenjata adalah wanita.¹⁷ Keterwakilan pria yang berkelebihan ini juga ada dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB, di mana perempuan merupakan kurang dari 2% dari personil militer dan kurang dari 5% dari polisi.¹⁸ Peningkatan partisipasi perempuan dan kelompok yang kurang terwakili lainnya dapat memperkuat kepercayaan umum dan legitimasi lembaga-lembaga sektor keamanan. Sebagai contoh, telah ditunjukkan bahwa organisasi kepolisian homogen yang bekerja dalam masyarakat beragam merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan ketegangan dan konflik internal karena polisi tidak dianggap sah oleh masyarakat luas, yang dapat mendorong kesebalan dan ketidakpercayaan.¹⁹

Penilaian yang responsif gender terhadap sektor keamanan dapat mencakup pengumpulan data mengenai jumlah pria dan wanita dalam lembaga-lembaga sektor keamanan dan pangkat/jabatan masing-masing yang mereka duduki.

Selain itu, pertanyaan-pertanyaan tentang hambatan untuk perekrutan, retensi dan kemajuan wanita dapat ditanyakan. Hal ini memberikan data dasar pokok yang bisa dimanfaatkan dalam pemantauan dan evaluasi atas isu-isu penting ini. Selain itu, audit gender terhadap lembaga-lembaga sektor keamanan dapat menghadapi berbagai macam isu-isu gender internal dan membantu lembaga mengidentifikasi kesenjangan, praktek yang baik dan buruk dan ruang untuk perbaikan.

4 Mengapa gender penting untuk penilaian, pemantauan dan evaluasi RSK?

Bagian berikut ini berisi informasi praktis dan contoh-contoh mengenai empat topik yang berbeda:

| | |
|--|--|
| Kotak 2 | Tantangan-tantangan untuk pemaduan isu gender ke dalam penilaian, pemantauan dan evaluasi |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Saat ini kelompok-kelompok tertentu seperti wanita, anak lelaki dan anak perempuan tidak kelihatan dalam kebijakan dan pemrograman RSK. ■ Kurangnya kesadaran gender dan kapasitas tim-tim penilaian, pemantauan dan evaluasi RSK. ■ Kesulitan mengumpulkan data mengenai isu-isu sensitif seperti GBV. ■ Pengurangan pelaporan GBV banyak terjadi – sering disebabkan oleh tabu dan stigma sosial. ■ Sumber daya keuangan tidak dialokasikan untuk melaksanakan audit gender, atau pemantauan dan evaluasi atas inisiatif pengarusutamaan gender. | |

1. Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam penilaian RSK ?
2. Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam pemantauan dan evaluasi atas RSK?
3. Bagaimana audit gender terhadap lembaga-lembaga sektor keamanan dapat dilakukan?
4. Bagaimana inisiatif pengarusutamaan gender dalam lembaga-lembaga sektor keamanan dapat dipantau dan dievaluasi?

Mekanisme-mekanisme dan proses-proses untuk menilai, memantau dan mengevaluasi RSK sangat spesifik konteks dan aktor. Belum ada proses standar atau sejumlah besar pelajaran yang dipetik karena banyak inisiatif cukup baru. Selain itu, ada isu-isu gender tertentu yang sangat spesifik konteks dan budaya. Oleh karena itu, adalah penting bahwa saran-saran berikut disesuaikan dengan konteks lokal.

Bila mengambil inisiatif untuk mengintegrasikan isu-isu gender, adalah penting untuk mengingat tantangan potensial yang mungkin muncul (lihat Kotak 2). Tantangan-tantangan ini menekankan kebutuhan untuk mempertimbangkan isu-isu gender dari awal perancangan program untuk menjamin alokasi waktu dan sumber daya yang memadai. Alat ini juga bertujuan untuk menawarkan strategi-strategi untuk mengatasi tantangan-tantangan yang terdaftar:

4.1 Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam penilaian RSK?

Proses RSK sering dimulai secara strategis dengan penilaian awal, yang bertujuan untuk menganalisis kebutuhan keamanan, risiko dan ancaman,

tantangan, aktor utama dan titik-titik masuk dalam konteks tertentu. Kerangka kerja dan alat-alat yang berbeda bertujuan untuk menganalisa kebutuhan dan aktor yang berkaitan dengan keamanan dengan tujuan mengumpulkan data dasar untuk memandu proses reformasi. Seringkali kerangka kerja ini tidak cukup meliputi isu-isu gender (lihat Kotak 3).²⁰

Siapa yang menilai?

Penilaian RSK yang komprehensif dapat dilakukan oleh berbagai aktor seperti negara-negara donor atau mitra bersama dengan lembaga-lembaga nasional dan lokal, dan organisasi masyarakat sipil. Dibandingkan dengan mekanisme-mekanisme pemantauan (lihat Bagian 4.2.), peranan dan tanggung jawab pihak yang melakukan penilaian tidak begitu jelas. Penilaian bersama yang melibatkan kerjasama dan koordinasi antara para pemangku kepentingan lokal dan internasional telah ditekankan sebagai bermanfaat bagi penilaian RSK.²² Meskipun demikian, kepemilikan lokal harus diutamakan. Kebanyakan data dikumpulkan pada tingkat nasional melalui lembaga-lembaga lokal, seperti rumah sakit, sekolah dan kotamadya yang mengumpulkan arsip melalui survei rumah tangga, wawancara dan pendaftaran (misalnya daftar pemilihan). Data ini dapat diringkas untuk menghasilkan statistik pada tingkat nasional.²³

Para aktor eksternal, seperti negara-negara donor dan organisasi-organisasi internasional, dapat memulai dan mendukung proses pengumpulan data sebagai bagian dari dukungan mereka pada upaya-upaya RSK. Sebuah tim yang terdiri dari para ahli nasional dan internasional dapat membantu untuk menyeimbangkan perspektif-perspektif yang berbeda. Para OMS termasuk organisasi wanita dapat menjadi mitra-mitra utama dalam pelaksanaan penilaian. Untuk memastikan bahwa tim penilaian responsif terhadap gender:

| | |
|--|--------------------------------------|
| Kotak 3 | Kerangka gender dan penilaian |
| <p><i>‘Variabel gender tidak diliputi dalam sebagian besar kerangka kerja. Ini sebagian disebabkan oleh (i) kecenderungan umum untuk menyamakan gender dengan perempuan, (ii) kurangnya data dan informasi tentang dampak ‘bergender’ nekhus pembangunan, konflik dan kemiskinan, dan (iii) fakta bahwa ketika dan jika gender ditangani, gender biasanya tercakup dalam isu-isu atau indikator sosial, daripada diarusutamakan di seluruh analisis.’²¹</i></p> | |

- Tambahkan keahlian gender dalam kerangka acuan bagi tim penilaian dan integrasikan setidaknya satu anggota yang berkeahlian gender.
- Pertimbangkan pengarah atau pelatihan gender bagi tim penilaian, termasuk metodologi-metodologi tertentu untuk mengumpulkan data tentang GBV dan data dari wanita dan anak perempuan.
- Kumpulkan tim penilai campuran pria dan wanita, idealnya campuran para ahli internasional dan lokal dari berbagai kelompok sosial, etnis, agama dan minoritas.
- Pekerjakan penerjemah baik perempuan maupun pria.

Apa yang dinilai?

Pelaksanaan penilaian yang komprehensif atas sektor keamanan merupakan tantangan karena jumlah dan keragaman lembaga yang terlibat. Selain analisis umum dari konteks negara, penilaian harus bertujuan untuk menjawab pertanyaan:

1. Tata pengelolaan apa yang ada dan berapa besar kapasitas lembaga-lembaga sektor keamanan? Apa kesenjangan utama? Reformasi apa yang harus diprioritaskan?

Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan gender: Berapa persen dan masing-masing posisinya staf perempuan dan laki-laki? Apakah GBV secara efektif sedang dicegah, direspons dan diberi sanksi? Apakah pelanggaran HAM, termasuk GBV, sedang dilakukan oleh aparat sektor keamanan? Apakah lembaga-lembaga sektor keamanan bekerja sama dengan OMS, termasuk organisasi wanita?

2. Apa saja kebutuhan, persepsi dan prioritas keamanan dan keadilan yang berbeda dari pria, wanita, anak perempuan, anak lelaki dan komunitas?

Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan gender: Apa saja jenis dan tingkat GBV, termasuk terhadap pria dan anak lelaki? Apakah pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki mempunyai akses yang sama pada lembaga/

mekanisme keamanan dan keadilan? Jenis reformasi apa yang diprioritaskan oleh pria dan wanita? Strategi/inisiatif lokal non pemerintah apa yang ada untuk memberikan keamanan dan keadilan?

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan itu, berbagai pemangku kepentingan utama perlu dikonsultasikan, termasuk staf laki-laki dan perempuan dari:²⁴

- Para penyedia peradilan dan keamanan negara: seperti polisi, militer, pengelolaan perbatasan, kementerian pemerintah.
- Para penyedia peradilan dan keamanan non negara: seperti pengadilan tradisional, perusahaan- perusahaan keamanan swasta, organisasi wanita.
- Para aktor yang berdampak pada tata pemerintahan sistem keamanan: seperti para anggota parlemen dan politisi, tokoh-tokoh etnis, kementerian-kementerian pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan perempuan atau keluarga.
- Para aktor masyarakat sipil: organisasi-organisasi wanita pedesaan dan perkotaan; para serikat buruh; organisasi-organisasi pemuda; kelompok-kelompok advokasi anak-anak; asosiasi-asosiasi pribumi, etnis dan minoritas lainnya; lembaga-lembaga riset; organisasi –organisasi agama.
- Para aktor internasional dan regional: seperti PBB, OSCE, lembaga-lembaga donor, organisasi-organisasi wanita internasional dan regional.

Adalah penting untuk menghindari penilaian yang lingkungannya terlalu sempit dan dengan demikian tidak mempertimbangkan isu-isu pokok yang akan mempengaruhi keberhasilan program.²⁵ Bahkan penilaian RSK yang berfokus pada satu sektor, misalnya kepolisian, perlu mengingat:

- Kebutuhan keamanan khusus pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki.
- Masalah-masalah tata pemerintahan dan pengawasan, termasuk kementerian-kementerian, para anggota parlemen, OMS-OMS.

| | |
|--|--|
| Kotak 4 | Kesulitan pengumpulan data di Albania |
| <p>'Di Albania, di antara penduduk di sebelah utara negara itu dan beberapa kelompok etnis, [salah satu tantangan utama] adalah akses kepada wanita dan anak perempuan untuk menilai gagasan, keyakinan dan praktik aktual mereka. Orang pria mencegah anak perempuan dan istri mereka dari menghadiri wawancara dan bertemu dengan orang-orang di luar rumah. Dibutuhkan banyak waktu dan kesabaran untuk diizinkan berbicara dengan wanita dan anak perempuan. Para pria harus mempercayai organisasi atau pewawancara.</p> <p>Pada umumnya, anak-anak dan pemuda diajarkan untuk menjawab dalam satu cara yang dapat diterima oleh orang tua atau pengajar mereka. Hal ini telah ditemukan selama penelitian dan survei terhadap pengalaman anak-anak atas hak-hak mereka dan tingkat kekerasan yang mereka alami sehari-hari di sekolah, rumah dan institusi.²⁸</p> | |

- Kolaborasi dengan lembaga-lembaga sektor keamanan lain, termasuk sistem peradilan, badan-badan intelijen, dan badan-badan layanan perbatasan.
- Kolaborasi dengan sektor lain, misalnya pendidikan dan kesehatan.

Bagaimana menilai?

Kajian meja atas catatan yang ada dapat menjadi titik mula yang baik untuk penilaian RSK, diikuti dengan wawancara-wawancara semi terstruktur, kelompok fokus dan survei.²⁶ Pemaduan beragam sumber informasi, misalnya survei rumah tangga dan survei kesehatan demografis, dapat membantu menghubungkan isu-isu yang saling terkait seperti kesehatan dan kemiskinan dengan masalah-masalah keamanan. Namun, adalah penting bahwa metode-metode pengumpulan data dan sumber informasi yang berbeda dikoordinasikan dengan baik untuk mengembangkan sebuah gambaran selengkap mungkin.

Kerangka acuan untuk proses penilaian harus disusun selama tahap perencanaan dan menentukan:

Tujuan-tujuan: yang harus mengacu dengan spesifik pada penilaian kebutuhan dan prioritas keamanan dan keadilan yang berbeda bagi pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki, serta penciptaan proses penilaian yang responsif gender.

Jenis penilaian: Buku Petunjuk OECD-DAC tentang Reformasi Sistem Keamanan menyarankan pilihan berikut ini untuk donor:

- Analisis awal informal: untuk memahami konteks dan kebutuhan.
- Studi pelingkupan awal: untuk menilai apakah program bantuan RSK akan membawa nilai tambahan.
- Penilaian lengkap: untuk memberikan peninjauan luas yang mendalam atas konteks nasional untuk RSK.
- Penilaian yang spesifik sektor atau masalah: untuk menganalisis kebutuhan-kebutuhan lembaga sektor keamanan atau masalah tertentu seperti kurangnya akses pada keadilan.²⁷

Anggaran: yang harus mencakup garis anggaran khusus untuk kegiatan-kegiatan pengumpulan data dengan wanita dan kelompok-kelompok terpinggirkan lainnya.

Metode-metode pengumpulan data: yang tergantung pada konteks spesifik dan ketersediaan data. idealnya, campuran data kuantitatif dan kualitatif harus dikumpulkan. Sumber-sumber dan metode-metode meliputi:

- **Kajian meja:** Sebuah analisis awal atas dokumentasi yang ada, termasuk perundang-undangan yang relevan, kebijakan dan anggaran nasional, publikasi pemerintah dan non pemerintah, survei-survei rumah tangga, catatan lembaga-lembaga pelayanan publik, survei kesehatan demografis, dll. Informasi mengenai GBV dan ketidakamanan yang dihadapi oleh kelompok-kelompok yang terpinggirkan harus dimasukkan.
- **Data dipisahkan menurut jenis kelamin:** Semua data yang dikumpulkan harus minimal dipisahkan menurut jenis kelamin dan usia. Selain itu, adalah berguna untuk memisahkan data menurut faktor-faktor relevan lainnya seperti lokasi, asal etnis, agama, orientasi seksual dan kemampuan fisik.
- **Wawancara semi terstruktur:** Wawancara dengan para pemangku kepentingan utama dalam lembaga-lembaga sektor keamanan, badan-badan pengawas dan OMS, termasuk organisasi-organisasi wanita, dapat memberikan informasi berharga. Baik pria maupun wanita harus diwawancarai, bersama dengan para ahli gender.
- **Diskusi kelompok fokus:** ini dapat berguna untuk mengumpulkan informasi dari petugas di lembaga-lembaga sektor keamanan tertentu, seperti para sipir penjara atau para penjaga perbatasan. Mereka juga dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi kualitatif dari kelompok-kelompok yang terpinggirkan, seperti anak-anak, masyarakat pedesaan, orang-orang LGBT, para wanita, orang-orang yang hidup dengan HIV/AIDS, dan orang-orang tua atau orang-orang cacat. Siapa yang akan memilih dan memimpin diskusi kelompok fokus adalah keputusan yang penting dan harus memperhitungkan pengalaman fasilitasi, konteks budaya, jenis kelompok fokus dan dinamika gender. Langkah-langkah yang harus diambil untuk menjamin bahwa wanita dapat berpartisipasi dalam diskusi kelompok fokus meliputi:
 - Adakan pertemuan kelompok-kelompok fokus khusus untuk wanita dan anak perempuan.
 - Sediakan penitipan anak dan transportasi jika diperlukan.
 - Adakan pertemuan pada waktu dan tempat yang nyaman bagi wanita dan anak perempuan.
 - Kembangkan alat-alat komunikasi untuk kelompok-kelompok buta huruf.
- **Survei rumah tangga:**²⁹ Survei-survei rumah tangga dan survei-survei kependudukan lainnya, seperti Survei-survei Pemantauan Cepat dan Kepuasan (*Rapid Monitoring and Satisfaction Surveys*),³⁰ bisa menjadi metode yang berguna untuk mengumpulkan informasi mengenai persepsi umum terhadap keamanan serta lembaga dan masalah-masalah peradilan. Mereka harus

Kotak 5

Penilaian keamanan berfokus pada kekerasan seksual dalam lingkungan kemanusiaan

Informasi untuk dikumpulkan mencakup:³¹

- Informasi demografis, termasuk data yang dipisahkan menurut usia dan jenis kelamin.
- Deskripsi gerakan populasi (untuk memahami risiko kekerasan seksual).
- Deskripsi lingkungan-lingkungan, organisasi-organisasi yang ada, serta macam dan jenis layanan dan kegiatan yang sedang berlangsung.
- Peninjauan luas dari kekerasan seksual (penduduk yang menghadapi risiko yang lebih tinggi dan data yang tersedia mengenai kejadian kekerasan seksual).
- Otoritas-otoritas keamanan negara dan hukum (undang-undang, definisi legal, prosedur kepolisian, prosedur kehakiman, prosedur sipil).
- Sistem-sistem peradilan tradisional atau hukum adat
- Aksi pencegahan dan respons multi-sektor yang ada (koordinasi, mekanisme-mekanisme rujukan, psikososial, kesehatan, pengamanan/polisi, perlindungan/keadilan hukum).

mengajukan pertanyaan-pertanyaan spesifik tentang persepsi atas lembaga-lembaga sektor keamanan, akses pada keadilan, pelanggaran HAM oleh aparat sektor keamanan dan isu-isu kekerasan GBV.

Pedoman dan buku petunjuk penilaian seperti Pedoman Kekerasan Berbasis Gender (*Guidelines for Gender-Based Violence*), terbitan Komite Tetap Antarinstansi (*Interagency Standing Committee*) (Kotak 5) menyediakan daftar periksa yang berguna untuk penilaian masalah-masalah keamanan tertentu. Karena tidak ada satu solusi yang cocok untuk semua masalah, dapat bermanfaat untuk menggabungkan beberapa pendekatan yang berbeda sesuai dengan konteks keamanan tertentu untuk mengindividualisir proses pengumpulan data.

Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam kerangka kerja penilaian RSK yang ada?

Kerangka Kerja Clingendael untuk Penilaian Tata Pemerintahan dan Pembangunan Keamanan (*Clingendael Security Governance and Development Assessment Framework*) adalah salah satu contoh kerangka kerja penilaian RSK yang sudah ada. Kerangka kerja Clingendael tersebut disusun dalam bentuk empat tahap: kerja persiapan, pemetaan dan analisis, penilaian kebijakan, dan lokakarya.³² Terdapat 12 jenis indikator yang digunakan dalam kerangka kerja penilaian tersebut.³³ Kotak 6 menunjukkan pertanyaan-pertanyaan sensitif gender untuk setiap indikator. Suatu pilihan lain adalah untuk memasukkan anak judul di bawah setiap pertanyaan pokok yang menanyakan bagaimana setiap faktor mempengaruhi pria dan wanita masing-masing.

Semua indikator ini perlu dinilai dan diprioritaskan sesuai dengan konteks tertentu. Demikian pula, dengan menunjukkan garis tren tertentu dari indikator-indikator multidimensi itu, diharapkan untuk memprediksi perkembangan di masa depan

dan menyesuaikan program atau reformasi menuju sasaran yang ditetapkan atau pembangunan yang dimaksudkan. Sebagai tindak lanjut interaktif, Clingendael menyarankan kegiatan-kegiatan lokakarya untuk merespon dan mendiskusikan temuan-temuan.³⁴ Penilaian dapat memberikan data dasar yang penting kepada pengambil keputusan RSK, data yang dapat disisipkan kedalam pemantauan lebih lanjut dan evaluasi terakhir atas RSK. Dengan membandingkan hasil penilaian dengan hasil tinjauan dan evaluasi kinerja, keberhasilan atau kegagalan proses-proses RSK dapat diukur, dan pelajaran yang dipetik dan pra praktek-praktek yang baik dapat diidentifikasi.

4.2 Bagaimana gender dapat diintegrasikan ke dalam pemantauan dan evaluasi atas RSK?

Pemantauan dan evaluasi dapat membantu untuk mencapai hasil dan memastikan kinerja yang berkesinambungan dari suatu proses. Dalam kasus RSK, di mana berbagai lembaga dan proses transformasi sektor harus dikoordinasikan, pendekatan yang sistematis dan partisipatif harus diterapkan. Kepemilikan lokal, transparansi dan kontrol demokratis harus menjadi prinsip-prinsip utama di seluruh proses pemantauan. Adalah penting untuk mempertimbangkan secara kritis siapa memutuskan kapan RSK dapat disebut sukses, terutama ketika menganalisis mekanisme-mekanisme pemantauan dari perspektif gender. Diharapkan bahwa melalui proses-proses RSK yang sensitif gender, komitmen, budaya organisasi dan dampak dari perubahan sektor keamanan akan menjadi lebih adil gender dan responsif gender.³⁵

Siapa yang memantau/mengevaluasi?

Tergantung pada jenis reformasi dan konteks negara, berbagai aktor dapat berpotensi terlibat dalam pemantauan dan evaluasi RSK. Untuk menghindari proses pemantauan dan evaluasi

| Kotak 6 Pemaduan isu-isu gender ke dalam Kerangka Kerja Penilaian RSK Clingendael | |
|---|---|
| Indikator-indikator tata pemerintahan | Pertanyaan-pertanyaan pokok |
| Legitimasi negara | <p>Apakah negara adalah wakil yang sah dari rakyat keseluruhan?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apakah eksekutif dan parlemen representatif dalam hal perwakilan kaum wanita, kaum pria dan minoritas etnis/agama? ➤ Apakah data jumlah pemilih dipisahkan menurut jenis kelamin? |
| Penyediaan pelayanan publik | <p>Apakah penyediaan pelayanan publik semakin memburuk atau membaik?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apakah akses pada pelayanan publik dijamin secara setara? ➤ Apakah wanita mempunyai akses yang sama dengan pria pada keamanan dan keadilan? ➤ Bagaimana kesetaraan gender dalam hal akses pada makanan, air bersih, lembaga-lembag sanitasi, rumah sakit? |
| Aturan hukum dan HAM | <p>Apakah HAM dilanggar dan aturan hukum diterapkan atau ditanggihkan sewenang-wenangnya, atau apakah aturan hukum dasar didirikan dan pelanggaran-pelanggaran sedang berhenti?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apakah hak asasi wanita sedang dilanggar? ➤ Apa jenis dan tingkat GBV? |
| Kepemimpinan | <p>Apakah para elit semakin mengalami faksionalisasi atau apakah mereka memiliki perspektif nasional? Apakah para pemimpin mampu memenangkan loyalitas melintasi garis kelompok dalam masyarakat?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apakah wanita dan pria menjadi peserta sama rata dalam kepemimpinan? ➤ Apakah laki-laki dan perempuan cenderung mendukung kepemimpinan yang sama? |
| Indikator-indikator keamanan | |
| Aparat keamanan | <p>Apakah aparat keamanan beroperasi sebagai sebuah 'negara didalam negara' atau apakah dibentuk militer profesional yang bertanggung jawab kepada kontrol sipil yang sah?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apa jumlah dan jabatan masing-masing personel laki-laki dan perempuan dalam aparat keamanan? ➤ Apakah personel sektor keamanan melakukan perbuatan GBV, termasuk pelecehan seksual? ➤ Jenis dan frekuensi? ➤ Apakah ada kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang tepat untuk mencegah, menanggapi dan menjatuhkan sanksi atas GBV yang dilakukan oleh aparat sektor keamanan? ➤ Apakah telah didirikan dan dijalankan mekanisme-mekanisme pengawasan masyarakat sipil, termasuk organisasi wanita? |
| Lingkungan regional | <p>Apakah intervensi regional lintas perbatasan yang mendestabilisasi meningkat atau menurun?</p> |
| Indikator-indikator pembangunan sosio-ekonomi | |
| Tekanan-tekanan demografis | <p>Apakah tekanan-tekanan demografis meningkat atau menurun?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Angka kematian bayi dan ibu? ➤ Apakah wanita bisa mengakses pendidikan dan jasa keluarga berencana? ➤ Sertakan data yang dipisahkan menurut jenis kelamin mengenai orang yang terinfeksi HIV/AIDS dan garis tren kenaikan atau penurunan |
| Situasi pengungsi dan IDP | <p>Apakah ada gerakan besar pengungsi dan IDP yang menciptakan keadaan darurat kemanusiaan, atau apakah mereka dimukimkan kembali dan masalah itu diselesaikan?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apakah para pengungsi/IDP dari kaum wanita, kaum pria, anak perempuan atau anak lelaki? ➤ Berapa tingginya angka kekerasan, termasuk GBV, terhadap para pengungsi/IDP? |
| Permusuhan berbasis kelompok | <p>Apakah ada warisan keluh dan paranoia antar kelompok yang mencari balas dendam, atau apakah ada rekonsiliasi dan pengurangan permusuhan?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apakah ada dimensi gender pada kekerasan terkait dengan kelompok seperti kekerasan seksual yang meluas atau kekerasan bersenjata ringan antara kelompok pria yang berbeda? |
| Emigrasi dan pelarian manusia | <p>Apakah ada pelarian manusia kronis atau penurunan dalam angka emigrasi?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Adalah wanita, pria, anak lelaki atau anak perempuan yang beremigrasi? |
| Peluang-peluang ekonomi untuk kelompok-kelompok | <p>Apakah ada pembangunan ekonomi yang tidak merata sepanjang garis-garis kelompok, atau apakah disparitas tersebut menurun?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apakah ada disparitas antara pembangunan ekonomi pria dan wanita? ➤ Apa ada tantangan dan peluang bagi pembangunan ekonomi wanita? |
| Keadaan ekonomi | <p>Apakah ada penurunan ekonomi yang tajam atau parah atau apakah ada pertumbuhan ekonomi?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apakah ada perbedaan antara partisipasi wanita dan pria dalam pasar formal dan informal? ➤ Apakah kapasitas/kerugian ekonomi selama krisis berbeda antara laki-laki dan perempuan? |

yang buta gender, adalah penting untuk melibatkan para ahli gender dan mencakup baik pria dan wanita dalam badan-badan yang bertanggung jawab atas pemantauan dan evaluasi. Wakil-wakil kelompok sasaran juga harus dimasukkan dalam pembangunan dan pelaksanaan proses pemantauan dan evaluasi. Strategi lain yang bermanfaat adalah untuk mengidentifikasi, mendorong dan melatih 'juara gender' dalam manajemen untuk memastikan bahwa gender ditangani secara memadai dalam pemantauan dan evaluasi. Penting untuk melibatkan pria dalam posisi kepemimpinan sebagai juara gender dalam rangka memberikan kemauan politik dan berfungsi sebagai model peran.³⁶

Lembaga-lembaga sektor keamanan: Ada mekanisme pemantauan dan evaluasi internal dalam lembaga-lembaga sektor keamanan tertentu yang dapat digunakan untuk mengawasi pelaksanaan RSK. Selain itu, mekanisme-mekanisme pemantauan dan evaluasi spesifik dapat dibangun dalam proses reformasi internal. Para titik fokus gender (*gender focal points*) dalam lembaga-lembaga tersebut berpotensi dilibatkan dalam pemantauan dan evaluasi. Selain pemantauan dan evaluasi internal, disarankan bahwa proses-proses RSK dimonitor dan dievaluasi oleh badan-badan independen untuk meningkatkan kredibilitasnya.

Parlemen: Komite parlemen yang berhubungan dengan pertahanan dan keamanan dapat memantau dan mengevaluasi RSK. Parlemen memegang kontrol baik legislatif dan anggaran dan dapat melaksanakan fungsi-fungsi ini untuk mengawasi RSK. Mereka juga berpotensi mengadakan pemeriksaan atau sidang parlemen, menyerukan audit anggaran dan meminta evaluasi terhadap pelaksanaan RSK.

Lihat Alat tentang Pengawasan Parlemerter terhadap Sektor Keamanan dan Gender

Kementerian-kementerian pemerintah: Berbagai kementerian bertanggung jawab untuk mengawasi upaya reformasi terhadap sektor tertentu. Misalnya, kementerian pertahanan bertanggung jawab atas reformasi militer dan kementerian dalam negeri sering bertanggung jawab atas reformasi kepolisian dan masyarakat. Kementerian yang bertanggung jawab atas urusan wanita dan/atau keluarga bisa juga dilibatkan dalam pemantauan dan evaluasi dari proses-proses RSK.

Badan-badan koordinasi pemerintah: Proses reformasi sektor keamanan sering dirancang, dilaksanakan dan diawasi oleh badan-badan koordinasi pemerintah yang ditunjuk secara khusus, seperti dewan keamanan nasional. Dewan-dewan itu sering meliputi anggota dari berbagai

kementerian pemerintah bersama dengan para penasihat keamanan dan wakil-wakil dari kantor perdana menteri/presiden.

Organisasi-organisasi dan mekanisme-mekanisme regional: Organisasi-organisasi antarpemerintah regional dan organisasi-organisasi internasional dapat memainkan peran yang kuat dalam menyerukan dan mendukung pemantauan dan evaluasi atas RSK dan juga dalam penciptaan kerangka kerja bersama untuk pemantauan dan evaluasi. Para pemerintah yang terikat dengan organisasi-organisasi, undang-undang dan instrumen-instrumen regional sering wajib melaporkan kepada badan-badan pemantauan regional tertentu. Sehubungan dengan isu-isu gender, berbagai organisasi regional telah mengembangkan mekanisme-mekanisme pemantauan penting yang dapat berfungsi sebagai landasan untuk memadukan gender ke dalam pemantauan dan evaluasi RSK:

- Dewan Eropa mengembangkan "Kerangka Kerja Konseptual Pengarusutamaan Gender" (Gender Mainstreaming Conceptual framework) (1998), yang menyarankan indikator-indikator dan tolok ukur (benchmarks), didukung oleh mekanisme-mekanisme penilaian dan evaluasi yang komprehensif.³⁷
- Rencana Aksi Persemakmuran tentang Kesetaraan Gender (*Commonwealth Plan of Action on Gender Equality*) (1997) menegaskan kembali target tidak kurang dari 30% perempuan dalam jabatan pengambilan keputusan dalam sektor politik, umum dan swasta, dan dalam penyelesaian konflik dan inisiatif perdamaian. Rencana Aksi tersebut mendorong pengarusutamaan kesetaraan gender, HAM dan HIV/AIDS ke dalam pelatihan bagi lembaga sektor keamanan, dan mendorong pemerintah untuk mengambil tindakan untuk mengumpulkan, memantau dan menyebarkan data yang dipisahkan menurut jenis kelamin.³⁸
- Sekretariat Komunitas Pasifik (*Secretariat of the Pacific Community*) menciptakan sebuah 'Perubahan Landasan Aksi tentang Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender 2005-2015' (*Revised Pacific Platform for Action on Advancement of Women and Gender Equality 2005-2015*), yang menyerukan pelaksanaan dari Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325 (UN SCR 1325); perbaikan data dipisahkan menurut jenis kelamin dan penggunaan indikator-indikator gender; pelatihan gender untuk pasukan penjaga perdamaian; keterlibatan wanita dalam setiap pengambilan keputusan dan proses perdamaian dan keadilan; penghapusan kekerasan terhadap perempuan, dan akses yang sama terhadap keadilan.³⁹
- Komisi Inter-Amerika Wanita dari Organisasi

Negara-negara Amerika telah mengembangkan suatu 'Program Inter-Amerika tentang Promosi Hak Asasi Manusia Perempuan' (*Inter-American Program on the Promotion of Women's Human Rights*)⁴⁰ dan 'Kesetaraan dan Keadilan Gender serta Deklarasi dan Rencana Aksi' (*Gender Equity and Equality and the Declaration and Plan of Action*)⁴¹ (1999, 1996), yang keduanya bertujuan untuk pemantauan dan koordinasi upaya pengarusutamaan di wilayah itu. Pasal empat menyerukan penilaian akses terhadap keadilan, mekanisme-mekanisme evaluasi yang sensitif gender dan pembentukan mekanisme-

mekanisme pemantauan keputusan peradilan.⁴² Pengumpulan data yang dipisahkan menurut 'jenis kelamin, usia, kecacatan dan etnisitas, atau kategori lain yang relevan' disarankan untuk semua Negara Anggota.⁴³

Ombudsman/kantor ombudsman: Seorang ombudsman juga dapat ditugaskan dengan kegiatan pemantauan dan evaluasi. Seharusnya ombudsman adalah seseorang (atau badan) yang mewakili umum secara independen, biasanya ditunjuk oleh pemerintah atau organisasi yang ia layani, yang menerima pengaduan yang dilaporkan

Kotak 7

Pemaduan gender ke dalam evaluasi RSK: UK Department for International Development (DFID)⁴⁶

Departemen Pembangunan Internasional Inggris (DFID, UK Department for International Development), bekerjasama dengan Kantor Luar Negeri dan Persemakmuran dan Kementerian Pertahanan, menugaskan empat orang ahli RSK untuk melakukan evaluasi independen atas pemrograman reformasi keamanan dan peradilan di Afrika. Evaluasi tersebut memeriksa pengarusutamaan isu-isu gender dan HIV/AIDS dalam pemrograman reformasi keamanan dan peradilan, yang menjadi tema pokok dari program bilateral DFID.

Kerangka acuan untuk evaluasi meliputi:

Dua tujuan prinsip

1. Untuk menilai koherensi, efektivitas dan dampak dari program-program RSK yang dilaksanakan oleh Inggris di Afrika selama 4 tahun terakhir ini.
2. Untuk mengidentifikasi pelajaran dan rekomendasi bagi pengarah strategis dan pengelolaan program RSK pada masa depan di Afrika dan tempat-tempat lainnya.

Metodologi

1. Persiapan pra-penilaian persiapan (hingga 30 hari) termasuk:
 - a. Kajian meja terhadap sumber-sumber sekunder, termasuk proposal, strategi regional dan negara, laporan proyek serta evaluasi dan kajian yang ada, dll.
 - b. Pengidentifikasian isu-isu pokok untuk pengevaluasian dan pengembangan kerangka kerja evaluasi; pengidentifikasian para pemangku kepentingan utama untuk wawancara dan studi kasus negara; dan perencanaan kunjungan lapangan. Pihak konsultan didorong menarik Kerangka Kerja Pelaksanaan RSK dari OECD-DAC.
 - c. Kelompok Pengarah dari Kumpulan untuk Mencegah Konflik di Afrika (*Africa Conflict Prevention Pool*) DFID memberikan umpan balik tentang kerangka kerja penilaian yang diusulkan dan temuan awal, dan mengambil keputusan mengenai studi kasus.
2. Penilaian (sampai dengan 40 hari)
 - a. Kunjungan-kunjungan negara dan wawancara-wawancara di London. Untuk kerja lapangan, para konsultan menyiapkan rencana kajian negara dengan konsultasi bersama tim negara.
 - b. Konsultan memproduksi daftar periksa untuk pembahasan dengan tim negara pada akhir setiap kunjungan dan sebelum keberangkatan.
3. Penulisan dan presentasi temuan (hingga 20 hari)
 - a. Para konsultan menyajikan temuan mereka kepada kelompok pengarah sebelum menghasilkan draf akhir laporan hasil evaluasi.

Temuan-temuan gender

Gender, serta HIV/AIDS, sangat diwakili dalam pemrograman Keselamatan, Keamanan dan Akses Keadilan tetapi umumnya absen dari program yang berurusan dengan pertahanan dan kepolisian atau yang kerangka acuannya lebih luas seperti Program Reformasi Sektor Keamanan Sierra Leone. Rekomendasi resmi yang mencakup gender berbunyi:

Rekomendasi 5: Kami merekomendasikan bahwa tema utama tentang HIV/AIDS dan gender dalam tema tentang Manajemen Keuangan Publik dan Whitehall dari 'Deklarasi Paris tentang Keberhasilan Bantuan' dimasukkan ke dalam semua intervensi Reformasi Sektor Keamanan dan Peradilan (SJSR, Security and Justice Sector Reform), tidak hanya yang secara khusus berurusan dengan Keselamatan, Keamanan dan Akses Terhadap (SSAJ, Safety, Security and Access to Justice).

Kotak 8

Pengevaluasian atas pemaduan HIV/AIDS ke dalam pemrograman RSK di Afrika

'Reformasi di sektor keamanan dan peradilan di negara kawasan Afrika Sub-Sahara sangat dipengaruhi oleh dampak HIV/AIDS. Banyak faktor yang melemahkan sama berlaku untuk sektor keamanan dan peradilan seperti yang berlaku untuk setiap bidang reformasi yang intensif orang lainnya, baik pendidikan, kesejahteraan sosial atau perdagangan dan perindustrian. Biasanya, militer dan polisi adalah beberapa kelompok yang terkena paling parah... Pada akhir tahun 2006, penguasa militer Uganda mulai menunjukkan kesadaran yang lebih besar dari dan minat pada dukungan donor. Tetapi adalah kemungkinan bahwa keengganan untuk mengakui masalah atau untuk menangani masalah itu secara transparan tetap tersebar luas di seluruh wilayah...'

Meskipun pemangku kepentingan Inggris dalam program-program reformasi sektor keamanan dan peradilan (SJSR, Security and Justice Sector Reform) sangat sadar isu HIV/AIDS – sebenarnya pada pertengahan 1990-an Badan Intelijen Pertahanan Inggris melakukan survei menyeluruh dari efek yang mungkin terjadi pada kekuatan militer Afrika – keahlian di bidang ini cenderung berada dalam pengawasan Departemen Pembangunan Internasional Inggris (DFID, UK Department for International Development), bukan di Departemen Pertahanan (MOD, Ministry of Defence). HIV/AIDS bukanlah topik yang diutamakan dalam bidang-bidang tematik apapun dalam kerja Kumpulan untuk Mencegah Konflik di Afrika (ACPP, Africa Conflict Prevention Pool), meskipun HIV/AIDS jelas mempengaruhi banyak dari bidang-bidang mereka. Adalah signifikan bahwa Kerangka Acuan untuk tinjauan tersebut (Lampiran 1) tidak menyebutkan HIV/AIDS. Ada kemungkinan bahwa karena kerja Inggris tentang HIV/AIDS terutama terbatas pada program-program bilateral DFID, korban militer dan polisi dari penyakit itu dan risiko bahwa kegiatan-kegiatan khas mereka cenderung dikesampingkan, setidaknya secara kelembagaan jika tidak secara individual.⁴⁹

oleh warga-warga yang terkena dampak.

Ombudsman dapat membantu untuk mengawasi proses RSK dengan memeriksa kasus-kasus pelanggaran HAM dan perbuatan jahat. Oleh karena itu, para ombudsman yang dilembagakan dapat membantu memastikan lembaga-lembaga sektor keamanan yang transparan, demokratis dan efektif. Seorang ombudsman diperlukan untuk menjadi responsif gender dalam rangka merespon secara memadai terhadap keluhan tentang GBV, diskriminasi berbasis gender dan isu-isu gender lainnya. Contoh dari ombudsman yang berfokus secara khusus pada perempuan atau isu-isu gender adalah Kantor Ombudsman Kesetaraan Gender Mesir.⁴⁴

Pihak donor: Proses-proses pemantauan dan pelaporan donor dapat menjadi mekanisme penting untuk pemantauan dan evaluasi RSK (lihat Kotak 7). Para donor juga dapat mendukung pembentukan dan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi RSK pada tingkat nasional. Misalnya, pemantauan dan evaluasi itu dapat dicapai dengan pembentukan sebuah nota kesepakatan yang menetapkan komitmen spesifik dari kedua belah pihak: 'Nota Kesepakatan (MOU, Memorandum of Understanding) antara Pemerintah Inggris dan Pemerintah Sierra Leone menetapkan komitmen Sierra Leone dalam sektor keamanan dan bidang reformasi tata pemerintahan, bersama dengan komitmen Inggris untuk dukungan teknis dan finansial.'⁴⁵

Masyarakat sipil: Proses-proses RSK harus dipantau dan dievaluasi oleh anggota masyarakat sipil, terutama ketika kasus perbuatan jahat, pelanggaran HAM atau GBV telah yang dilakukan

oleh personil sektor keamanan. Ini dapat dilakukan dengan melibatkan masyarakat sipil, termasuk organisasi wanita, dalam mekanisme pengawasan resmi atau melalui penelitian dan pelaporan independen pada proses-proses RSK.

Lihat Alat tentang Pengawasan Masyarakat Sipil terhadap Sektor Keamanan dan Gender

Apa yang dipantau/dievaluasi?

Tujuan umum dari proses-proses pemantauan adalah untuk meninjau dan memverifikasi bahwa asumsi yang dibuat dalam penilaian awal masih berlaku, apabila tujuan-tujuan proses reformasi memerlukan penyesuaian, dan apabila 'kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan berada di jalur untuk dilaksanakan secara efektif, dan sedang menghasilkan efek yang dimaksud'.⁴⁷ Dalam konteks RSK, semua kebijakan dan program yang berkaitan dengan reformasi harus dipantau dan dievaluasi secara konsisten untuk memastikan bahwa mereka memenuhi tujuan yang ditetapkan. Kebijakan dan program itu juga harus dievaluasi untuk menentukan: dampak spesifik pada pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki; apakah GBV dicegah, dianggapi dan dikenakan sanksi secara lebih efektif; jika proses pengembangan dan pelaksanaan RSK telah bersifat partisipatif; dan jika tujuan-tujuan yang berkaitan dengan gender telah dipenuhi.

Beberapa contoh bidang-bidang umum untuk dipantau dan dievaluasi dalam penilaian RSK yang responsif gender meliputi:

- Peningkatan atau penurunan GBV (jumlah dan

jenis pelanggaran HAM oleh personil sektor keamanan yang dilaporkan seiring waktu)⁴⁸

- Program dan layanan yang bertujuan untuk menanggapi GBV
- Dimasukkannya isu-isu gender dalam kerangka kerja program
- Akses pada layanan keamanan umum bagi wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan
- Akses pada keadilan bagi wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan
- Akses yang sama pada posisi pengambilan keputusan di sektor keamanan
- Undang-undang yang menghadapi GBV
- Kesadaran masyarakat terhadap ketidakamanan berbasis gender seperti GBV
- Jumlah dan jabatan staf perempuan di lembaga-lembaga sektor keamanan
- Proses perekrutan, retensi dan promosi perempuan di lembaga-lembaga sektor keamanan
- Jumlah dan dampak pelatihan gender
- Kebijakan keamanan yang menghadapi isu-isu gender

Bagaimana melakukan pemantauan dan evaluasi?

Untuk memastikan pemantauan dan evaluasi RSK yang responsif gender, isu-isu gender dapat diintegrasikan ke dalam sistem-sistem manajemen berbasis hasil serta menggunakan indikator yang sensitif terhadap gender.

Manajemen berbasis hasil

Manajemen berbasis hasil (RBM, *Results-Based Management*) adalah alat yang sering digunakan untuk mengevaluasi kegiatan-kegiatan dan hasil.⁵⁰ Kerangka kerja manajemen tersebut membantu merencanakan dan melaksanakan secara strategis upaya-upaya pemantauan yang berorientasi pada keluaran dan hasil, dan mengukur apakah kegiatan-kegiatan memenuhi tujuan dari sasaran keseluruhan. RMB berfokus pada kinerja dan pencapaian keluaran, hasil dan dampak yang merupakan bagian berbeda dari rantai hasil. Rantai hasil (*result chains*) terdiri dari langkah-langkah strategis yang berbeda, dimulai dengan sebuah masukan (*input*) seperti kebijakan, undang-undang atau proses pengambilan keputusan:

Untuk daftar yang lebih rinci dari indikator yang berkaitan dengan reformasi peradilan, lihat Lampiran A: 'Contoh-contoh Indikator: Reformasi Peradilan dan Gender'.

Indikator

Ditetapkannya indikator yang jelas dan dapat diukur, yang berdasarkan konteks dan sensitif gender

adalah krusial untuk pemantauan dan evaluasi RSK yang efektif. Sebuah indikator dapat berupa angka, fakta atau opini yang menggambarkan situasi tertentu dan/atau perubahan. Dengan menggunakan pendekatan manajemen berbasis hasil, indikator-indikator mencerminkan hasil (*outcome*) dari rantai hasil. Adalah berguna untuk membedakan berbagai jenis indikator yang digunakan:

Indikator-indikator masukan (input) mengukur sejauh mana sumber daya telah dialokasikan untuk memastikan bahwa suatu proyek atau kebijakan benar-benar dapat dilaksanakan.

Indikator-indikator Kinerja/Proses mengukur kegiatan-kegiatan selama pelaksanaan untuk melacak kemajuan menuju hasil yang direncanakan.

Indikator Kemajuan/Hasil mengukur hasil jangka panjang dari program atau kebijakan.

Langkah-langkah dapat diambil untuk memastikan bahwa semua dari berbagai indikator ini, apakah kuantitatif atau kualitatif, adalah sensitif gender. Menurut Badan Kerjasama Pembangunan Internasional Kanada (CIDA, *Canadian International Development Agency*): 'Indikator-indikator yang sensitif gender memiliki fungsi khusus untuk menunjukkan perubahan berkaitan dengan gender dalam masyarakat seiring waktu. Kegunaannya terletak pada kemampuannya untuk menunjukkan perubahan dalam status dan peran wanita dan pria seiring waktu dan karena itu untuk mengukur apakah keadilan gender sedang dicapai.'⁵²

Untuk memvalidasi silang dan menggambar secara komprehensif dampak kebijakan dan pemrograman RSK, penggunaan kedua jenis indikator adalah krusial (lihat Kotak 9). Dalam konteks RSK, indikator-indikator kualitatif dan kuantitatif yang sensitif gender dapat didefinisikan sebagai berikut:

Indikator-indikator kuantitatif : Indikator-indikator kuantitatif yang sensitif gender dinyatakan dalam angka. Indikator-indikator kuantitatif dapat dikumpulkan melalui data dari survei dan catatan administratif yang dipisahkan menurut jenis kelamin dan usia.

Contoh:

- Jumlah polisi yang terlatih dalam isu-isu gender
- Jumlah perwira militer perempuan
- Jumlah laporan GBV⁵³
- Jumlah pria dan wanita yang melaporkan pelecehan anti-gay

Indikator-indikator kualitatif: Dokumentasi pendapat, persepsi atau penilaian. Indikator-indikator kualitatif dapat dikembangkan melalui survei sikap, wawancara, dengar pendapat publik, observasi peserta dan diskusi kelompok fokus.

Contoh:

- Peringkat persetujuan lebih tinggi bagi intervensi

| Rantai Hasil RBM: kegiatan – keluaran – hasil – dampak terharap / sasaran keseluruhan | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|
| Dalam konteks RSK yang responsif gender, rencana aksi yang disederhanakan, dengan memilih salah satu kegiatan tunggal untuk berbagai sektor, dengan menggunakan pendekatan RBM bisa terlihat sebagai berikut: ⁵¹ | | | | | |
| Sektor | Sasaran | keseluruhan Hasil | Keluaran | Kegiatan | Indikator |
| Polisi | Kepolisian yang responsif gender. | Peningkatan pengetahuan tentang isu-isu gender. | Polisi terlatih dalam isu-isu gender. | 1. Adakan sesi pelatihan tentang gender dan cara menanggapi para penyintas GBV. | 1. Jumlah polisi yang terlatih. 2. Perubahan perilaku terhadap para penyintas GBV. |
| Militer | Peningkatan kesetaraan gender dalam militer | 1.Pengidentifikasi titik-titik masuk gender dalam prosedur perekrutan. 2.Peningkatan jumlah perempuan di militer | 1. Studi penilaian mengenai prosedur perekrutan dan mungkin adanya titik-titik masuk. 2. Perubahan strategi perekrutan untuk mempromosikan perekrutan perempuan | 1. Kumpulkan data/alasan-alasan atau motivasi-motivasi untuk diterapkan di dalam/di luar militer. 2. Langkah-langkah afirmatif untuk pelamar perempuan | 1.Peningkatan jumlah pelamar perempuan. 2. Jumlah staf militer perempuan. 3. Jumlah kasus pelecehan dan penganiayaan seksual yang dilaporkan. Parlemen |
| Parlemen | Peningkatan perlindungan dari kekerasan dalam rumah tangga (KDRT). | Ketentuan hukum yang melindungi wanita dan pria dari KDRT. | Undang-undang tentang larangan KDRT, termasuk definisi. | 1. Permulaan reformasi hukum di parlemen. 2.Perancangan teks untuk ketentuan hukum. 3. Pengesahan undang-undang. | Peningkatan penuntutan dan keputusan bersalah atas KDRT |

polisi dalam KDRT

- Komitmen yang lebih besar untuk kebijakan dan ketentuan hukum yang responsif gender
- Lingkungan kerja yang non diskriminatif dan ramah keluarga
- Komitmen terhadap inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender dalam parlemen⁵⁴

Adalah penting juga untuk menginterpretasikan indikator-indikator dengan benar. Sebagai contoh, peningkatan pelaporan kekerasan seksual dapat berarti suatu peningkatan layanan respons dan kesadaran menyeluruh akan hak-hak di antara wanita, atau bisa berarti peningkatan dalam kejadian kekerasan seksual. Dalam beberapa program yang saya bekerja dengan, kami menginterpretasikan peningkatan pelaporan kejahatan kekerasan terhadap wanita dan anak-anak sebagai salah satu indikator bahwa wanita dan anak-anak semakin sadar akan hak-hak mereka – dan semakin menuntut tanggapan dari sektor peradilan dan keamanan – yang merupakan salah satu langkah menuju di atasnya persoalan tersebut, dan mungkin

juga menunjukkan bahwa sektor keamanan (dalam kasus ini, kepolisian) telah membaik.⁵⁶

4.3 Bagaimana audit gender terhadap lembaga-lembaga sektor keamanan bisa dilakukan?

Selain menggabungkan isu-isu gender ke dalam proses-proses penilaian, pemantauan dan evaluasi atas RSK, audit gender terhadap lembaga-lembaga sektor keamanan dapat memberikan informasi lebih dalam untuk memandu proses-proses reformasi. Lembaga sektor keamanan memperoleh manfaat yang besar dari audit tersebut, karena audit bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan prestasi, kebijakan dan praktek inovatif, serta tantangan yang terus berlangsung sebagai dasar untuk perencanaan aksi gender.⁵⁸ Audit gender dapat menjadi langkah pertama untuk memandu proses reformasi/pengarusutamaan gender, tetapi juga dapat menjadi alat yang berguna

Kotak 9 Misi PBB di Liberia dan reformasi kepolisian: menggabungkan indikator-indikator kuantitatif dan kualitatif⁵⁵

Misi PBB di Liberia dan reformasi kepolisian: menggabungkan indikator-indikator kuantitatif dan kualitatif⁵⁵

Angka perekrutan sendiri tidak cukup, karena banyak wanita berhenti dari pekerjaan mereka setelah bekerja hanya dalam waktu singkat. Sebuah pengukur kuantitatif seperti ini bisa dilengkapi dengan pendekatan kualitatif, dengan mewawancarai baik mereka yang memilih untuk tetap dan mereka yang memilih untuk meninggalkan pekerjaannya dapat membantu pengembangan pemahaman yang lebih baik akan alasan-alasan yang mendorong dan menghambat dipekerjakannya wanita dalam kepolisian (atau lembaga sektor keamanan lainnya).

Beberapa masalah yang dapat dieksplorasi adalah:

- Bagaimana polisi menanggapi kasus-kasus yang melibatkan wanita dan pria, dan apa perbedaan dalam tanggapan mereka, sebelum dan setelah pelatihan? Apa persepsi polis yang telah dilatih tentang perbedaan-perbedaan dalam perilaku mereka? Dan apa persepsi wanita dan pria yang harus berurusan dengan polisi – misalnya organisasi-organisasi wanita yang memajukan dan melindungi hak-hak wanita dan anak-anak, terutama dalam kaitannya dengan GBV; badan-badan HAM; atau LSM lain?
- Jenis keluhan apa yang diajukan tentang polisi setelah diadakannya pelatihan?
- Berapa presentase wanita, pria, anak laki-laki dan anak perempuan memiliki keyakinan bahwa mereka akan diperlakukan dengan adil oleh polisi (dan apakah persepsi itu telah berubah)?
- Apakah ada bukti bahwa polisi lebih cenderung untuk bekerja secara produktif dengan lembaga-lembaga lain untuk berupaya menghadapi isu-isu gender dalam pekerjaan mereka – misalnya dalam kegiatan pencegahan kejahatan?
- Bagaimana kualitas pelatihan yang disampaikan? Apakah pelatihan itu berfokus pada hak-hak perempuan atas keamanan dan keselamatan? Apakah pelatihan itu mempromosikan pemahaman mengenai faktor-faktor dan hubungan antara GBV, kurangnya keamanan dan HIV? Apakah pelatihan itu mempromosikan dialog tentang kebudayaan dan HAM, misalnya pada hak-hak siapa yang dilindungi dalam penyelesaian sengketa adat dan dalam proses penyelesaian formal?

untuk pemantauan dan pengevaluasian inisiatif pengarusutamaan gender.

Kurangnya transparansi didalam banyak lembaga sektor keamanan, seperti misalnya militer atau badan-badan intelijen, seringkali menjadi penghalang yang harus diatasi sebelum audit gender dapat dimulai. Audit gender juga tergantung pada faktor-faktor lain seperti:

- Kemauan politik
- Kapasitas teknis
- Kesediaan untuk dipertanggung jawabkan
- Struktur organisasi

Meskipun tantangan-tantangan ini, audit atas ketanggapan gender suatu lembaga dapat menjadi langkah pertama yang baik menuju penetapan kebutuhan reformasi tertentu.

Siapa yang dapat melakukan audit gender?

Audit gender, seperti halnya dengan kebanyakan inisiatif organisasi, memerlukan komitmen dari manajemen senior. Meskipun demikian, keterlibatan semua personel dalam sebuah lembaga adalah sama pentingnya. Proses yang inklusif menjamin

rasa kepemilikan, akuntabilitas dan tanggung jawab atas hasil dari proses audit.

Audit dan penilaian gender dapat dilakukan baik oleh tim internal atau para penilai eksternal.⁵⁹ Ada berbagai keuntungan dan kerugian dari kedua strategi (lihat di atas).

Koordinasi dan hubungan antara tim penilai dan staf organisasi sangat penting dalam kedua kasus. Jocelynn Scott, seorang konsultan hukum independen, menyarankan dilakukannya penilaian awal dari perspektif luar serta pemantauan dan evaluasi internal secara terus-menerus. Lebih jauh lagi, ia berpendapat bahwa konsultan eksternal juga tergantung pada kerjasama internal dan kemauan politik dari manajemen senior.⁶⁰ Oleh karena itu, ia mengusulkan bahwa kerangka acuan audit gender disusun dalam koordinasi dengan perwakilan masyarakat sipil dan bahwa audit tersebut dipimpin oleh seseorang atau lembaga yang bisa tetap independen. Seperti dengan pelatihan gender, dapat menjadi bermanfaat untuk melibatkan baik seorang pria dan seorang wanita pada tim audit gender.

Kotak 10 Evaluasi polisi di Amerika Serikat

*'Pelaksanaan evaluasi mendalam atas eksperimen perpolisan masyarakat mempunyai dua tujuan. Salah satu tujuan adalah untuk memperteguhkan tujuan perpolisan masyarakat dalam pikiran polisi dengan sering mengkritisi kinerja mereka. Tujuan lain adalah untuk mencari tahu apakah warga masyarakat melihat perubahan dalam kualitas perpolisan... Evaluasi Departemen Kepolisian Houston atas Perpolisan Berorientasi pada Lingkungan ("Neighborhood Oriented Policing") bergantung pada beberapa jenis laporan: laporan dwi-tahunan tentang prestasi kerja polisi patroli, lembar kerja bulanan, formulir informasi komunitas, formulir umpan balik warga tentang permohonan untuk bantuan polisi, kuesioner penyidik, dan formulir penilaian prestasi anggota polisi oleh atasannya.'*⁵⁷

| | Keuntungan | Kerugian |
|----------------------------|--|---|
| Tim audit internal | <ul style="list-style-type: none"> ■ Mungkin lebih murah dan lebih mudah untuk melakukan karena tidak perlu mempekerjakan konsultan eksternal. ■ Pengetahuan tentang struktur, prosedur dan hierarki internal. ■ Mungkin lebih diseriusi, tergantung pada posisi dalam lembaga. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kurangnya kemandirian. ■ Konsekuensi potensial untuk staf dalam tim penilaian dalam hal perilakunya dikritik. ■ Potensi hambatan karena hierarki. ■ Kurang pengalaman dalam melakukan audit gender. |
| Tim audit eksternal | <ul style="list-style-type: none"> ■ Sudut pandang lebih mandiri dan berpotensi perspektif lebih luas. ■ Tidak takut akan konsekuensi ketika bersikap kritis tentang proses-proses internal. ■ Keahlian dan pengalaman dalam melakukan audit gender. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kurangnya pemahaman tentang bagaimana lembaga atau organisasi tertentu berfungsi. ■ Berpotensi kurang mampu mendapatkan kerja sama staf dan kepemilikan mereka atas proses. ■ Kurangnya kesamaan visi, sasaran dan interpretasi atas hasil. |

Meskipun komposisi tim audit gender akan bervariasi tergantung pada baik lembaga dan konteks tertentu, idealnya para peserta memiliki pengalaman bekerja sama dengan lembaga-lembaga sektor keamanan dan isu-isu gender dan tim bisa mencakup:

- Para ombudsman
- Titik-titik fokal gender
- Para pemeriksa penjara independen
- Kelompok-kelompok antardepartemen
- Unit-unit gender dalam misi pemeliharaan perdamaian
- Organisasi-organisasi HAM atau organisasi-organisasi wanita
- Asosiasi-asosiasi untuk keadilan dan ikatan-ikatan advokat
- Ahli audit gender yang dipekerjakan sebagai konsultan

Apa yang diaudit?

Audit gender umumnya berfokus pada penganalisisan berbagai variasi luas isu gender internal. Audit gender dapat berfokus pada strategi-strategi untuk penilaian sendiri atas persepsi rakyat dan/atau menerapkan berbagai macam teknik untuk pengumpulan informasi terhadap menganalisis kebijakan, struktur, program dan personel dari lembaga yang bersangkutan (lihat Kotak 11). Di samping itu, audit gender harus berfokus pada bagaimana dampaknya lembaga pada pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki.

Untuk **strategi penilaian sendiri**, daftar periksa sering digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengarusutamaan gender telah diterapkan dalam institusi-institusi. Ini mengimplikasikan pengetahuan yang baik dari proses, sasaran, tujuan dan mandat dari institusi itu. Sebuah penilaian sendiri tidak selalu mencerminkan dampak aktual dari kebijakan-kebijakan institusinya. Contoh isu-isu untuk diliputi dalam kuesioner penilaian sendiri:

- Tingkat komitmen dan pengutamakan isu-isu

gender dalam perencanaan program.

- Sejauh mana konsep-konsep yang berkaitan dengan gender dan kebijakan dipahami oleh personil pada tingkat yang berbeda dalam organisasi.
- Kapasitas teknis dari organisasi, termasuk keahlian gender, peningkatan kemampuan, pemantauan dan evaluasi yang ada.
- Budaya kelembagaan dan kemungkinan bias yang mengakibatkan diskriminasi terhadap karyawan, mitra atau penerima manfaat perempuan.

Kombinasi penilaian sendiri dan evaluasi prosedural pasti akan memberikan gambaran yang lebih lengkap daripada menggunakan satu pendekatan saja. Dalam konteks ini, isu-isu berikut ini harus menjadi bagian dari audit:



Apakah lembaga:⁶²

- Memiliki perwakilan yang sama dari pria dan wanita di semua tingkat organisasi?
- Memiliki kebijakan dan praktek sumber daya manusia yang mendorong perekrutan, retensi dan kemajuan wanita?
- Memiliki kebijakan dan mekanisme untuk mencegah dan menghadapi pelecehan seksual, diskriminasi dan kekerasan?
- Memiliki kapasitas teknis untuk bekerja pada isu-isu spesifik gender?
- Memberikan pelatihan gender dasar pada seluruh staf?
- Saat ini mengarusutamakan isu-isu gender ke dalam kebijakan, program dan inisiatifnya?
- Mengalokasikan dana yang memadai untuk inisiatif-inisiatif spesifik gender?

Bagaimana melakukan audit?

Sebelum memulai audit atau evaluasi gender, harus dilakukan tinjauan singkat atas dokumen-

Kotak 11

Penilaian sendiri tentang perekrutan dan retensi wanita dalam penegakan hukum⁶¹

'Proses yang direkomendasikan untuk badan-badan kecil

Karena sumber daya dan staf badan-badan kecil adalah terbatas, berikut ini adalah proses penilaian yang dimodifikasi: Bentuk sebuah komite yang terdiri dari:

- Penanggung jawab perekrutan, pemberian kerja atau pelatihan.
 - Para karyawan perempuan, sedapat mungkin. Jika tidak ada petugas perempuan di badan itu, carilah bantuan dari badan tetangga yang mempunyai petugas wanita.
 - Seorang perempuan yang mewakili masyarakat.
 - Seorang ahli personalia.
 - Seorang pengacara berpengalaman dalam hukum hak-hak sipil dan ketenagakerjaan.
- Adakan pertemuan untuk membahas proses penilaian, memperkenalkan semua anggota tim, dengar status perempuan dalam organisasi penegakan hukum itu dan menetapkan tugas-tugas penilaian yang spesifik. Tetapkan tugas-tugas penilaian kepada anggota-anggota tim sesuai dengan keahlian mereka dan waktu yang tersedia.
- Tetapkan kerangka waktu untuk penilaian dan pengembangan rekomendasi.
- Ketika anggota-anggota telah menyelesaikan penilaian mereka, adakan lagi komite dan diskusikan temuan dari setiap bagian penilaian. Siapkan laporan akhir dengan rekomendasi tentang perubahan yang perlu dibuat. Rekomendasikan prioritas-prioritas untuk pembuatan perubahan-perubahan itu.
- Ketika rekomendasi-rekomendasi telah disetujui, tugaskan seseorang berpangkat tinggi untuk memantau kemajuan dan mengajukan laporan triwulan.

dokumen yang ada termasuk mandat dan peraturan perundang-undangan untuk mengarahkan (inform) kerangka acuan awal.⁶³ Sebuah visi yang jelas serta sasaran dan tujuan bersama dari audit membantu menciptakan proses yang membangun kapasitas serta hasil yang dapat menjadi landasan untuk inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender (lihat Kotak 12).

Seperti halnya dengan penilaian, pemantauan dan evaluasi RSK, penggunaan kombinasi data kualitatif dan kuantitatif telah terbukti menjadi lebih komprehensif daripada pengendalian pada satu jenis pengumpulan data saja, karena pendekatan ini memungkinkan pengecekan silang secara lebih luas atas temuan penelitian.⁶⁵ Salah satu tantangan dengan audit gender, dan evaluasi secara umum, adalah bahwa metode-metode pengumpulan data yang berbeda tidak selalu menghasilkan hasil yang sama. Selain itu, tergantung pada konteks khusus, ada orang yang lebih nyaman berbagi pandangan mereka atau yang dipaksa mengajukan jawaban yang mereka percaya pewawancara ingin dengar.⁶⁶ Data dapat dikumpulkan melalui berbagai metode penilaian, yang semuanya harus dipisahkan menurut jenis kelamin, seperti:

- Kajian meja atas dokumentasi yang ada, termasuk

kebijakan dan bahan-bahan program internal.

- Survei tidak harus dilakukan secara person. Survei dapat dilakukan dengan kuesioner anonim yang diberikan kepada staf.
- Wawancara: Tergantung pada besarnya lembaga, wawancara mendalam dengan anggota staf dapat memungkinkan lebih banyak ruang untuk riset kualitatif.
- Diskusi kelompok fokus dapat diadakan dengan sesi yang terpisah untuk pria dan wanita atau untuk orang-orang pada tingkat yang berbeda dari organisasi jika budaya organisasinya sangat hirarkis. Wawancara dapat memberikan ruang untuk eksplorasi lebih lanjut atas dinamika didalam lembaga-lembaga serta stereotip dan hambatan potensial lainnya terhadap pengarusutamaan gender. Proses-proses pengauditan gender yang inklusif membantu membangun kepemilikan proses dan komitmen untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender yang berdasarkan atas rekomendasi dari audit.
- Analisis 'SWOT'
Penganalisisan Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman (K2PA) (SWOT, *Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*) terhadap pengarusutamaan gender dalam lembaga-lembaga

Kotak 11

Audit gender terhadap Organisasi Perburuhan Internasional (ILO, International Labour Organisation)

*'Audit Gender Pertama terhadap ILO (Oktober 2001 - April 2002) diadakan untuk mengevaluasi kemajuan dan dengan demikian menetapkan garis dasar mengenai pengarusutamaan gender dalam Kantor ILO. Audit yang partisipatif itu dilakukan untuk memaksimalkan pembelajaran kelembagaan tentang cara mengarusutamakan gender. Ada dua komponen utama dalam audit gender tersebut: 1) Audit Gender partisipatif di 15 unit kerja di lapangan dan di kantor pusat; 2) kajian meja global terhadap terbitan dan dokumen utama ILO. Terdapat 750 dokumen dan terbitan internal yang dianalisis selama periode audit. Sekitar 450 staf, konstituen, mitra pelaksana dan organisasi-organisasi wanita berpartisipasi dalam lokakarya dan wawancara. Rasio keseluruhan antara staf laki-laki dan perempuan cukup sama sementara antara para peserta lainnya ada sekitar 20% lebih banyak perempuan. 31 relawan, termasuk 7 pria, dari 21 unit kerja dilatih sebagai fasilitator Audit Gender.'*⁶⁴

sektor keamanan melibatkan pengidentifikasian faktor-faktor internal dan eksternal yang menguntungkan dan tidak menguntungkan.

| | Internal | Eksternal |
|---|------------------|----------------|
| + | Kekuatan | Peluang |
| - | Kelemahan | Ancaman |

Temuan audit, dalam bentuk laporan akhir, harus disalurkan di seluruh organisasi melalui lokakarya, seminar dan diskusi kelompok. Khususnya, temuan harus disampaikan kepada manajemen senior, dan harus mengarah pada kegiatan tindak lanjut nyata seperti pengembangan kebijakan, program dan rencana aksi yang baru (lihat Kotak 13).⁶⁷ Salah satu contoh adalah pengembangan rencana aksi gender, seperti rencana dari Departemen Urusan Perlucutan Senjata PBB (DDA, UN *Department of Disarmament Affairs*).

‘Sasaran Keseluruhan Rencana Aksi itu adalah untuk memfasilitasi kemajuan dalam perlucutan senjata. DDA akan memperkuat dialog dan tindakan atas perlucutan senjata melalui pemaduan perspektif gender dalam kerja sehari-hari mereka. Asumsi utama di balik rencana aksi ini adalah bahwa perlucutan senjata – baik secara umum dan dalam inisiatif spesifik – dapat diperkuat melalui pemaduan wawasan gender ke dalam perdebatan, pengambilan keputusan dan tindakan perlucutan senjata, dan melalui partisipasi yang lebih adil oleh kaum perempuan dalam pengambilan keputusan. Elemen penting dalam tugas Departemen Urusan Perlucutan Senjata PBB (DDA, UN Department of Disarmament Affairs) dalam bidang ini adalah pengidentifikasian sinergi dan kesempatan potensial untuk mendukung secara bersamaan perlucutan senjata yang efektif dan kesetaraan gender yang lebih besar.’⁶⁸

Pada tahun 2003, DDA mempekerjakan dua orang ahli gender untuk mengembangkan dan merancang rencana aksi gender mereka. Para konsultan mengadakan lokakarya dengan staf dari semua divisi untuk membahas bagaimana isu-isu gender menjadi relevan dengan pekerjaan mereka dan merancang bersama-sama daftar-daftar aksi yang spesifik cabang untuk memperkuat pengarusutamaan gender.

Hasilnya adalah dokumen setebal 49 halaman yang berfokus pada penyediaan latar belakang teoretis tentang isu-isu gender dan perlucutan senjata, serta

pengidentifikasian inisiatif dan daftar periksa praktis untuk pengarusutamaan gender.

Juliet Hunt, seorang ahli pengarusutamaan gender menyatakan: ‘Hasil terbaik yang saya lihat berasal dari penilaian di mana perencanaan dan tindak lanjut merupakan bagian integral dari proses penilaian. Walaupun dilakukannya rencana aksi gender (dan indikator-indikator sensitif gender) bukan formula ajaib untuk sukses, mereka dapat benar-benar membantu, asalkan beberapa kondisi atau prinsip dasar kunci diterapkan dalam pengembangan rencana ini.’⁶⁹

Dalam kasus Kepolisian Irlandia Utara, sebuah tim internal melakukan audit gender dan kemudian mengembangkan rencana aksi gender. Tujuan dari audit gender adalah: ‘Untuk menyelidiki dan menghadapi kebijakan, prosedur dan praktek yang ada dan yang akan diadakan yang menghambat atau mengecualikan perempuan dari memainkan peran penuh dalam Kepolisian Irlandia Utara, memeriksa praktek-praktek kerja organisasinya dan mengusulkan tindakan yang akan meningkatkan keseimbangan kerja dan hidup sambil menjamin efektivitas operasional. [...] Kelompok Aksi Gender didirikan pada bulan November 2003 dan bertemu dengan sebagai kelompok pada empat kali, diketuai oleh Chief Superintendent Maggie Hunter. Sebuah sub kelompok dibentuk untuk mengembangkan laporan dan rencana pelaksanaan.’⁷⁰

4.4 Bagaimana inisiatif pengarusutamaan gender dalam lembaga-lembaga sektor keamanan dapat dipantau dan dievaluasi?

Pengarusutamaan gender adalah salah satu strategi utama untuk mencapai sektor keamanan yang responsif gender. Berbagai inisiatif yang berbeda dapat termasuk di bawah judul pengarusutamaan gender, tetapi fokusnya adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan dan kepentingan pria dan wanita dicakupi secara setara dalam kebijakan dan pemrograman sektor keamanan. Menurut definisi otoritatif oleh Dewan Ekonomi dan Sosial PBB:

‘Pengarusutamaan gender adalah proses penilaian implikasi bagi perempuan dan laki-laki dari setiap tindakan yang direncanakan, termasuk legislasi, kebijakan atau program, di semua bidang dan pada semua tingkatan. Pengarusutamaan gender adalah strategi untuk membuat keprihatinan dan pengalaman perempuan maupun laki-laki sebuah dimensi integral dalam perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program di semua bidang, sehingga perempuan dan laki-laki sama-sama menguntungkan dan ketidaksetaraan tidak diabadikan.’⁷²

Dengan demikian, inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender dapat berkisar dari pereformasian protokol masyarakatan internal dan pemastian bahwa martabat manusia wanita dan pria dihormati, sampai dengan pelaksanaan penilaian atas dampak gender dari suatu kebijakan keamanan nasional, atau penunjukan titik focal gender dalam kementerian pertahanan. Audit gender, sebagai dijelaskan dalam Bagian 4.3, adalah alat yang berguna untuk menentukan inisiatif-inisiatif gender yang mana telah dilaksanakan, dampaknya, kesenjangan yang ada dan apa yang dapat ditingkatkan.

Namun, inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender seringkali dilaksanakan tanpa pemantauan dan evaluasi yang tepat untuk mengukur dampaknya, serta untuk mendokumentasikan praktek-praktek yang baik dan buruk.

Pemantauan dan evaluasi atas pengarusutamaan gender dapat dilakukan dengan strategi penilaian sendiri atau pendekatan evaluasi operasional eksternal. Ketika rencana aksi gender telah ditetapkan, pemantauan dan evaluasi atas kegiatan-kegiatan pengarusutamaan gender relatif mudah untuk melakukan, karena rencana-rencana semacam itu sudah menempatkan pengarusutamaan gender ke dalam kerangka kerja yang konkret yang dapat mencakup indikator.

Siapa yang melakukan pemantauan dan evaluasi?

Pemantauan dan evaluasi terhadap mekanisme-mekanisme pengarusutamaan gender dapat dilakukan secara internal oleh lembaga sektor keamanan yang bersangkutan, misalnya oleh titik focal gender dalam kerjasama dengan para spesialis pemantauan dan evaluasi internal, atau oleh para spesialis gender eksternal, organisasi-organisasi masyarakat sipil seperti misalnya kelompok-kelompok wanita, atau organisasi-organisasi internasional.⁷³ Sebagaimana telah disebutkan, keseimbangan gender dalam tim pemantauan dan evaluasi sangat penting. Dalam kasus tuduhan eksploitasi dan penganiayaan seksual yang dilakukan oleh personel penjaga perdamaian PBB, berbagai upaya pemantauan telah digunakan (lihat Kotak 14).

Apa yang dipantau dan dievaluasi?

Dalam rangka untuk mencari tahu apakah inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender sedang menghasilkan dampak positif, tujuan-tujuan spesifik dari inisiatif ini perlu dipantau/dievaluasi. Hal ini dapat dilakukan melalui penggunaan indikator. Indikator ini dapat bertujuan untuk mengukur efektivitas dan keberhasilan dari pelaksanaan upaya-upaya pengarusutamaan gender seperti pelatihan gender, pelaksanaan kebijakan yang sensitif gender dan perekrutan wanita, atau ketanggapan terhadap orang pria dan wanita yang hidup dengan HIV/AIDS (ODHA).

| | |
|---|--|
| Kotak 13 | Komponen dari sebuah rencana aksi wanita, perdamaian dan keamanan (WPS, Women, Peace and Security Action Plan)⁷¹ |
| <p>1. Pendahuluan Bagian ini dapat memberikan pengenalan singkat pada isu-isu perempuan, perdamaian dan keamanan dan deskripsi proses pengembangan rencana aksi.</p> <p>2. Dasar pikiran Di sini referensi harus dilakukan pada mandat-mandat WPS seperti seperti Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1325 (UN SCR 1325), pentingnya isu-isu wanita, perdamaian dan keamanan, dan bagaimana mereka berhubungan dengan lembaga atau negara yang bersangkutan.</p> <p>3. Tujuan-tujuan jangka panjang dan jangka pendek Melalui pembahasan mengenai kepentingan relatif dari mandat-mandat WPS yang berbeda diikuti oleh pengutamaan rencana-rencana aksi tertentu, tujuan-tujuan jangka pendek dapat ditentukan.</p> <p>4. Inisiatif-inisiatif spesifik Inisiatif-inisiatif harus dikaitkan secara langsung dengan tujuan-tujuan dan/atau mandat spesifik dari Resolusi Dewan Keamanan Nomor 1325. Aktor khusus yang bertanggung jawab atas pelaksanaan serta indikator, tenggat waktu dan sumber daya (manusia, bahan dan keuangan) harus ditentukan.</p> <p>5. Jangka waktu Jangka waktu umum untuk penyelesaian seluruh rencana, jangka waktu untuk setiap inisiatif tertentu, atau jangka waktu untuk pemantauan dan evaluasi dapat dimasukkan.</p> <p>6. Pemantauan dan Evaluasi Selain jangka waktu dan indikator, mekanisme pemantauan dan evaluasi lainnya dapat dimasukkan seperti pembentukan pelaporan tahunan atau pembentukan sebuah badan pemantauan.</p> <p>7. Anggaran Sebuah anggaran khusus adalah penting untuk memastikan pelaksanaan yang konkret dan berkelanjutan atas rencana aksi yang paling sederhana.</p> | |

Kotak 14

Pemantauan kasus-kasus dugaan eksploitasi dan penganiayaan seksual oleh personel penjaga perdamaian PBB

'Setelah serangkaian tanggapan ad hoc baik dari dalam misi PBB di Kongo maupun dari Department PBB untuk Operasi Pemeliharaan Perdamaian (DPKO, UN Department of Peacekeeping Operations) dalam penanganan tuduhan eksploitasi dan penganiayaan seksual dalam misi PBB di Kongo (MONUC, UN Mission DR Congo), didirikan suatu Kantor khusus, yaitu Kantor untuk Mengatasi Eksploitasi dan Penganiayaan Seksual (OASEA, Office for Addressing Sexual Exploitation and Abuse). Sudah ada kekosongan kebijakan; penetapan kebijakan tentang aspek-aspek penting seperti tanggung jawab PBB untuk korban atau cara menghadapi klaim paternitas, masih embrionik. OASEA mendefinisikan tanggung jawabnya dalam tiga bidang utama: (1) Melakukan Investigasi, (2) Pengembangan Kebijakan dan Nasehat, (3) Pelatihan, Peningkatan Kesadaran dan Advokasi.'⁷⁴

Bagaimana melakukan pemantauan dan evaluasi?

Sebagaimana telah disebutkan dalam bagian-bagian sebelumnya, indikator, survei, wawancara dan mekanisme pengumpulan data lainnya dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender didalam lembaga-lembaga sektor keamanan.

Manajemen berbasis hasil (RBM) juga dapat digunakan dalam konteks ini untuk memantau upaya-upaya pengarusutamaan gender. Sebagai contoh, Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan, dan Kebudayaan PBB (UNESCO, *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) telah menerapkan RBM secara strategis bersama dengan pengarusutamaan gender dan menyatakan bahwa kedua pendekatan itu adalah 'proses-proses yang saling memperkuat'.⁷⁵ Dimasukkannya indikator-indikator pengarusutamaan gender ke dalam mekanisme-mekanisme pemantauan kinerja, kerangka kerja kebijakan dan pedoman yang ada, dapat menjadi strategi lain untuk menenun pemantauan dan evaluasi atas inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender ke dalam struktur-struktur pemantauan dan evaluasi yang ada.

Contoh-contoh indikator upaya-upaya pengarusutamaan gender kelembagaan meliputi:

- Bahasa sensitif gender dalam buku pedoman
- Titik-titik fokus gender yang terdiri dari tim campuran yang mendukung dan memantau upaya-upaya pengarusutamaan gender
- Dimasukkannya isu-isu gender ke dalam rencana-rencana strategis dan dokumen-dokumen kebijakan lainnya
- Isu-isu gender sebagai topik dalam sesi pelatihan

resmi di akademi polisi, fakultas hukum dan pusat pendidikan sektor keamanan lainnya

- Visibilitas perempuan (misalnya foto-foto di situs web atau dalam publikasi, dll.)
- Kesadaran gender di kalangan staf

Inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender telah dilaksanakan di berbagai lembaga dan program di sektor keamanan. Evaluasi terhadap setiap kegiatan dianjurkan untuk mengumpulkan praktek-praktek terbaik dan pelajaran yang dipetik untuk setiap langkah yang diambil.

Lihat Alat tentang Pelatihan Gender bagi Personil Sektor Keamanan

Penganggaran gender adalah sebuah alat untuk memantau dan mengevaluasi sensitivitas gendernya anggaran dan alokasi sumber daya. Penganggaran gender berusaha untuk memecah atau memisahkan anggaran sesuai dengan dampaknya terhadap perempuan dan laki-laki (lihat Kotak 15).⁷⁶

'Penganggaran yang Responsif Gender (GRB, Gender-Responsive Budgeting) bermaksud untuk memastikan bahwa anggaran pemerintah serta kebijakan dan program yang mendasarinya menghadapi kebutuhan dan kepentingan dari individu-individu yang termasuk dalam kelompok-kelompok sosial yang berbeda. Dengan demikian, GRB meneliti bias yang dapat timbul karena seseorang adalah laki-laki atau perempuan, tetapi juga menganggap kerugian yang dideritai sebagai akibat dari etnis, kasta, golongan atau status kemiskinan, lokasi dan usia. GRB bukanlah tentang anggaran yang terpisah untuk perempuan atau laki-laki maupun

Kotak 15

Penganggaran gender di India

'Di India, Kementerian Pengembangan Perempuan dan Anak telah mengambil tugas untuk mengembangkan alat-alat untuk Penganggaran yang Responsif Gender (GRB, Gender-Responsive Budgeting). Alat-alat itu mencakup profil-profil berbasis gender atas pengeluaran publik. Sehubungan dengan target-target, sejumlah skema menunjukkan komponen-komponen spesifik untuk wanita, seperti masukan-masukan khusus bagi para siswa perempuan dalam skema yang berhubungan dengan pendidikan; program-program yang berhubungan dengan kesehatan bagi wanita; program-program penugasan dan pelatihan untuk wanita; kredit mikro khusus untuk wanita, dan undang-undang khusus yang berhubungan dengan kekerasan terhadap wanita. Kementerian Pengembangan Perempuan dan Anak itu belakangan ini juga membentuk sebuah komite tingkat tinggi untuk pengembangan indeks pembangunan gender.'⁷⁸

5 Anjuran-anjuran pokok

*tentang anggaran dibagi secara merata. GRB adalah tentang penentuan di mana kebutuhan pria dan wanita adalah sama, dan di mana mereka berbeda. Apabila kebutuhannya berbeda, alokasi-alokasi harus berbeda.*⁷⁷

Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan, Sekretariat Persemakmuran, dan Pusat Riset Pembangunan Internasional Kanada telah mengembangkan situs web yang komprehensif situs mengenai penganggaran gender yang berisi serangkaian sumber daya dan materi pelatihan: <http://www.gender-budgets.org>

1. **Kemauan politik, kerangka waktu yang tepat dan sumber daya keuangan yang memadai**
Untuk memastikan penilaian, pemantauan dan evaluasi yang responsif gender, kemauan politik pada pihak manajemen sangat penting. Salah satu strategi adalah untuk mengidentifikasi dan mendukung 'juara gender' dalam manajemen tingkat atas. Kerangka waktu yang tepat dan anggaran yang diarahkan (earmarked) juga sangat penting.
2. **Data yang dipisahkan menurut jenis kelamin dan usia**
Data yang dikumpulkan sebagai bagian dari penilaian, pemantauan dan evaluasi harus selalu dipisahkan menurut jenis kelamin dan usia untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dan prioritas-prioritas keamanan dan keadilan yang berbeda. Untuk analisis data yang komprehensif, juga berguna untuk memisahkan data berdasarkan faktor-faktor lain seperti pendapatan, etnis, agama, daerah, orientasi seksual dan kecakapan fisik.
3. **Konsultasikan laki-laki dan perempuan**
Wawancara dan kelompok fokus di antara para pemangku kepentingan utama sering tidak menyertakan wanita. Sebagai contoh, adalah penting untuk mencari staf perempuan dari lembaga-lembaga sektor keamanan, walaupun mereka tidak memegang posisi tinggi, untuk mengumpulkan informat yang akurat mengenai kebutuhan-kebutuhan untuk reformasi.
4. **Konsultasikan dengan kelompok-kelompok yang terpinggirkan dan organisasi masyarakat sipil**
Penyertaan aktif kelompok-kelompok yang terpinggirkan dalam proses-proses penilaian, pemantauan dan evaluasi meningkatkan kemungkinan akan ada reformasi yang berkelanjutan dan komprehensif.
Konsultasi dengan organisasi-organisasi wanita, aliansi-aliansi masyarakat adat, minoritas etnis, orang LGBT, masyarakat pedesaan, keluarga berpenghasilan rendah, kelompok-kelompok advokasi anak dan lain-lain dapat menyumbang perspektif baru untuk agenda reformasi dan memastikan bahwa agenda reformasi tersebut juga memenuhi kebutuhan mereka.
5. **Dimasukkannya isu-isu gender**
Isu-isu seperti kekerasan berbasis gender dan perbedaan-perbedaan gender dalam akses terhadap keadilan dan keamanan perlu

dimasukkan secara spesifik dalam penilaian, pemantauan dan evaluasi.

6. Indikator-indikator yang sensitif gender

Dimasukkannya indikator-indikator yang sensitif gender dalam kebijakan-kebijakan dan pemrograman RSK akan memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang menyeluruh untuk menentukan dampak-dampak reformasi pada pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki.

7. Kesadaran dan keahlian gender

Tim-tim penilaian, pemantauan dan evaluasi harus mencakup staf dengan keahlian gender untuk memastikan bahwa isu-isu gender diarusutamakan ke dalam proses dan teknik-teknik pengumpulan data sedang digunakan. Pengarahan atau pelatihan gender dapat diberikan kepada seluruh tim.

8. Tim-tim penilaian, pemantauan dan evaluasi yang representatif

Tim-tim campuran pria dan wanita, idealnya termasuk para ahli internasional dan lokal dari berbagai kelompok sosial, etnis, agama dan minoritas dapat meningkatkan efektivitas tim dalam mengakses kalangan-kalangan masyarakat yang berbeda dan juga meningkatkan legitimasi mereka. Pekerjaan penerjemah perempuan dan pria.

9. Kombinasi pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif dan indikator-indikator

Penilaian, pemantauan dan evaluasi yang komprehensif dan akurat harus mencakup unsur-unsur baik kuantitatif maupun kualitatif. Meskipun data kuantitatif sering lebih mudah untuk menilai dan membandingkan, dimensi-dimensi dan isu-isu penting terlampaui tanpa dimasukkannya aspek-aspek kualitatif.

10. Laksanakan audit gender yang khusus sektor keamanan

Pemaduan gender ke dalam penilaian umum RSK sering tidak memberikan cukup banyak informasi tertentu untuk mengidentifikasi reformasi pengarusutamaan gender yang diperlukan. Pelaksanaan audit gender yang mendalam atas lembaga tertentu dapat memberikan informasi berharga yang diperlukan untuk melakukan perubahan kelembagaan.

11. Utamakan pemantauan dan evaluasi terhadap inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender

Ketika inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender dilakukan dalam lembaga-lembaga sektor keamanan, pemantauan dan evaluasi yang komprehensif harus dimasukkan dalam rangka untuk menentukan dampak dari inisiatif itu dan mendokumentasikan praktek-praktek yang baik dan buruk yang dapat meningkatkan efektivitas inisiatif-inisiatif pengarusutamaan gender di masa depan.

6 Sumber daya tambahan

Situs web yang berguna

UN-INSTRAW: Gender and SSR - <http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=954&Itemid=209>

World Bank: Bibliography on Gender Monitoring and Evaluation (M&E) and Indicators - <http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender->

[RG/Source%20%20documents/Reference%20Lists/Monitoring%20&%20Evaluation/REFM&E1%20M&E LiteratureReviewOct01.pdf](http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents/Reference%20Lists/Monitoring%20&%20Evaluation/REFM&E1%20M&E%20LiteratureReviewOct01.pdf)

Panduan praktis dan buku-buku petunjuk

Ball, N., Bouta, T., and van Goor, L., **Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework**, Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs, 2003.
http://www.clingendael.nl/publications/2003/20030800_cru_paper_ball.pdf

Beck, T., **Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders** (Commonwealth Secretariat: London), 2005.
http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/%7BD30AA2D0-B43E-405A-B2F0-BD270BCEFB3%7D_ugsi_ref.pdf

Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management, **Berghof Handbook for Conflict Transformation** (Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management: Berlin), 2003.
http://www.berghof-handbook.net/std_page.php?LANG=e&id=4

CIDA, **Guide to Gender-Sensitive Indicators** (Canadian International Development Agency: Quebec), 1997.
[http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf)

CIDA, **Results-based Management in CIDA: An Introductory Guide to the Concepts and Principles**.
<http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/En/EMA-218132656-PPK>

OECD-DAC Working Party on Aid Evaluation, **Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management** (OECD: Paris), 2002.
<http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>

Kievelitz, U. et al., **Practical Guide to Multilateral Needs Assessments in Post-Conflict Situations** (GTZ.: Berlin), 2004.
<http://www2.gtz.de/dokumente/bib/05-0172.pdf>

OECD, **OECD DAC Handbook on Security System Reform (SSR) - Supporting Security and Justice** (OECD: Paris), 2007.
<http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

UNDP, **Handbook on Monitoring and Evaluation of Results**, Evaluation Office, New York, 2002.
http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook/glossary/glossary_m_o.htm

UNDP, 2006, **Measuring Democratic Governance: A Framework for Selecting Pro-poor and Gender Sensitive Indicators**, UNDP, Oslo Governance Centre, Oslo.
<http://www.undp.org/oslocentre/docs06/Framework%20paper%20-%20entire%20paper.pdf>

Artikel dan laporan online

Germann, W. and Edmunds, T., **Towards Security Sector Reform in Post Cold War Europe: A Framework for Assessment** (DCAF/BICC: Geneva), 2003.

<http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?ord279=title&q279security+sector+reform&lng=en&id=20278&nav1=4>

Kinzelbach, K. and Cole, E., **Monitoring and Investigating the Security Sector** (UNDP/DCAF: Geneva), 2007.
<http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=27755&nav1=4>

Moser, C., **An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi** (Overseas Development Institute: London), 2005.
http://www.odi.org.uk/PPPG/publications/papers_reports/ODI_Moser_gender_audit_methodology.pdf

Anderlini, S.N., **Mainstreaming Gender in Conflict Analysis: Issues and Recommendations, Social Development Papers**, Conflict Prevention and Reconstruction No. 33 (Worldbank: Washington DC), 2006.
http://www.womenwarpeace.org/issues/Mainstreaming_gender_Anderlini.pdf

Rubin, D. and Missokia, E., **Gender Audit for USAID/Tanzania** (US Agency for International Development), 2006.
http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADH239.pdf

UNESCO, **UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework** (GMIF) for 2002-2007 (2003).
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf>

Women and Equality Unit, **Gender Impact Assessment** (Department of Trade and Industry, n.d.: London).
http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf

Lampiran A: Contoh-contoh indikator: reformasi peradilan dan gender

Disusun oleh Juliet Hunt untuk Lokakarya Gender dan Reformasi Sektor Keamanan DCAF, UN-INSTRAW, OSCE/ODIHR, Jenewa, 16-19 Agustus 2007.

| Bidang-bidang reformasi peradilan | Contoh-contoh hasil kesetaraan gender | Contoh-contoh indikator-indikator yang sensitif gender | Metode-metode pengumpulan data |
|--|--|--|---|
| Sasaran: Sistem peradilan yang efektif dan akuntabel dan diperkuatnya aturan hukum | Pemromosian dan perlindungan hak-hak asasi wanita, anak perempuan, pria dan anak lelaki. | Indikator hasil: Peningkatan persentase wanita dan pria yang memiliki keyakinan dalam sistem hukum untuk memperlakukan mereka dengan adil, menurut etnisitas, kelompok sosio-ekonomi dan kategori-kategori lainnya. | <ul style="list-style-type: none"> Survei dasar selama penilaian RSK. Survei dilakukan pada akhir program RSK. |
| Reformasi hukum | Sebuah kerangka hukum yang melindungi hak-hak semua warga negara tanpa mengindahkan jenis kelamin, usia, etnisitas, agama, status sosial-ekonomi, orientasi seksual, kecacatan atau status kesehatan (HIV/AIDS). | <ul style="list-style-type: none"> Perundang-undangan nasional direvisi sesuai dengan Konvensi tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (<i>CEDAW, Convention on Elimination of all Forms of Violence against Women</i>) dan Konvensi tentang Hak-hak Anak (<i>CRC, UN Convention on the Rights of the Child</i>). Reformasi hukum telah mengidentifikasi dan menghapus konflik-konflik antara hukum adat dan tradisional untuk melindungi secara eksplisit hak asasi wanita dan anak perempuan. | <ul style="list-style-type: none"> Penilaian dasar (<i>baseline assessment</i>) mengenai hak-hak wanita menurut hukum adat dan hukum formal. Verifikasi berdasarkan pada undang-undang selama pemantauan, tinjauan dan evaluasi kinerja. |
| Kekerasan berbasis gender | Pelaksanaan perundang-undangan dan rencana aksi nasional untuk menghapus kekerasan berbasis gender. | <ul style="list-style-type: none"> Prosedur telah ditetapkan dan dilaksanakan untuk memberikan ganti rugi kepada para penyintas kejahatan berbasis gender, termasuk dalam konflik bersenjata, rekonstruksi pasca-konflik dan kekerasan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga sektor keamanan. Jumlah penutupan terhadap personil sektor keamanan untuk GBV. Peningkatan hukuman yang konsisten atas kejahatan GBV, menurut jenis kekerasan dan hubungan antara pelaku dan korban. | <ul style="list-style-type: none"> Penilaian dasar dan peninjauan protokol-protokol. Survei dan wawancara dengan organisasi-organisasi wanita dan OMS-OMS lainnya. Data statistik pengadilan; data dari organisasi-organisasi wanita. Data statistik pengadilan; peninjauan atas surat kabar; data dari organisasi-organisasi wanita. |
| Reformasi kelembagaan | Akses yang sama terhadap keadilan bagi perempuan dan laki-laki. | <ul style="list-style-type: none"> Persentase wanita dan pria yang melaporkan bahwa mereka dapat mengakses sistem hukum formal untuk menyelesaikan perselisihan. Jumlah kantor polisi di daerah pedesaan miskin yang disumberdayakan & dilengkapi dengan pegawai wanita dan pria. Jumlah kasus-kasus pengadilan yang berkaitan dengan hak-hak wanita dibandingkan dengan jumlah yang berkaitan dengan hak-hak pria. Prosedur operasional dan aturan bukti yang sensitif gender. | <ul style="list-style-type: none"> Survei-survei dasar dan lanjutan. Tinjauan atas catatan organisasi dan SDM; pengamatan. Data statistik pengadilan (bisa sulit untuk diperoleh, terutama data mengenai hasil-hasil kasus). Tinjauan dasar dan lanjutan atas prosedur pengadilan. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Keadilan gender di sektor hukum dan peradilan</p> | <p>Penurunan diskriminasi terhadap wanita dan kelompok-kelompok yang dirugikan dalam lembaga-lembaga sektor hukum dan peradilan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ Presentase anggota kehakiman, kejaksaan dan kepolisian laki-laki dan perempuan, termasuk dalam jabatan-jabatan pengambilan keputusan. ■ Peningkatan retensi perekrut perempuan dan perekrut dari beragam kelompok. ■ Kebijakan dan target tindakan afirmatif telah ditetapkan dan dilaksanakan. ■ Kebijakan dan protokol tentang pelecehan seksual ditetapkan dan dilaksanakan. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Jumlah perempuan yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. ■ Data dasar dan data yang dikumpulkan selama tinjauan dan evaluasi dari catatan personalia organisasi. ■ Tinjauan atas kebijakan SDM dan catatan personalia. ■ Tinjauan atas kebijakan dan protokol organisasi ; wawancara-wawancara dengan staf. |
| <p>Kesadaran masyarakat</p> | <p>Peningkatan kesadaran akan hak-hak hukum dan hak-hak asasi manusia oleh wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ Peningkatan jumlah pemimpin laki-laki yang menganjurkan di depan umum untuk kesetaraan gender dan hak-hak hukum wanita. ■ Literasi hukum, HAM dan pendidikan perdamaian dimasukkan dalam kurikulum sekolah. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Diskusi kelompok fokus dengan kelompok-kelompok wanita dan OMS; wawancara dengan informan kunci; kliping surat kabar. ■ Tinjauan atas kurikulum. |

Sumber-sumber untuk Annex A:

Ini adalah contoh saja dan tidak dimaksudkan untuk menjadi komprehensif. Hasil-hasil dan indikator-indikator kesetaraan gender harus diidentifikasi secara partisipatif bersama dengan para pemangku kepentingan utama, dengan mempertimbangkan konteks lokal, komitmen para mitra pemerintah, tujuan-tujuan program, serta komitmen dan kapasitas kelembagaan lokal untuk mengumpulkan, mengambil dan menganalisa informasi.

Quast, S.R., ‘Justice Reform and Gender’, Draft Tool for discussion at Gender and Security Sector Reform Expert Workshop (Alat perancangan untuk pembahasan di Lokakarya Keahlian Gender and RSK), Jenewa, 15-17 Agustus 2007.

AusAID, 2007, *Gender equality in Australia’s Aid Programme – Why and How’?* Commonwealth of Australia, Canberra.

Secretariat of the Pacific Community (SPC), 2005, *Revised Pacific Platform for Action on Advancement of Women and Gender Equality, 2005 to 2015: A Regional Charter*, (SPC: Noumea).

UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2003, *Gender Indicators for Monitoring the Implementation of the Beijing Platform for Action on Women in the ESCAP region*, ST/ESCAP/2294, (UN: New York).

Canadian International Development Agency (CIDA,) 2005, *CIDA’s Framework for Assessing Gender Equality Results*, (CIDA: Gatineau, Quebec).

UN Development Programme (UNDP), 2006, *Measuring Democratic Governance: A framework for Selecting Pro-poor and Gender Sensitive Indicators*, UNDP.

Bureau for Development Policy, Democratic Governance Group, New York and Oslo.

Canadian International Development Agency (CIDA), 1997, *Guide to Gender-Sensitive Indicators*, (CIDA: Gatineau, Quebec)

CATATAN TERAKHIR

1. Misalnya, lihat: Germann, W and Edmunds, T., 'Towards Security Sector Reform in Post Cold War Europe: A Framework for Assessment', (DCAF/BICC: Geneva), 2003.
2. UN-INSTRAW, 'Integrating Gender in Security Sector, Reform Assessments, Monitoring and Evaluation: Summary of a Virtual Discussion', 4 Juni - 29 Agustus 2000. <http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-5.html>
3. OECD, OECD DAC Handbook on Security System Reform - Supporting Security and Justice, (OECD: Paris), 2007, h.43.
4. OECD, OECD DAC Handbook on Security System Reform - Supporting Security and Justice, (OECD: Paris), 2007; Verstegen, S., van de Goor L. dan de Zeeuw, J., 'The Stability Assessment Framework: Designing Integrated Responses for Security Governance and Development', (Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs: The Hague), 2005.
5. OECD-DAC Working Party on Aid Evaluation, 'Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management' (OECD: Paris), 2002.
6. UNDP, Handbook on Monitoring and Evaluation of Results, Evaluation Office, (UN: New York), 2002. http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook/glossary/glossary_m_o.htm
7. UNDP, Measuring Democratic Governance: A Framework for Selecting Pro-poor and Gender Sensitive Indicators, (Oslo Governance Centre: Oslo), 2006, h.1.
8. DAC Working Party on Aid and Evaluation, h.21-22.
9. UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system, 12 Juni 1997.
10. UN-INSTRAW, 'Gender, Peace and Security Glossary', UN-INSTRAW, tanpa tanggal: Santo Domingo, diakses online pada <http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=37&Itemid=76>
11. Bhansali, L.L., 'Engendering Justice: a Gender Assessment's Impact on Project Design', World Bank, PremNotes, 'En Breve' July 2005 No.76, h.2.
12. OECD, 'Security System Reform and Governance', DAC Guidelines and Reference Series, (OECD: Paris), 2005, h.21.
13. van Goor, L., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 -29 Juni 2007.
14. Maley, J., 'Sexual Harassment Rife in Armed Forces', The Guardian, 26 Mei 2006.
15. UN Security Council Report, 'Update Report No. 3, Sexual Exploitation and Abuse by UN Peacekeeping Personnel', 20 Feb. 2006. http://www.securitycouncilreport.org/site/c.gIKWLeMTIsG/b.1429245/k.E83E/update_report_no_3BRsexual_exploitation_and_abuse_by_UN_peacekeeping_personnelBR20_february_2006.htm
16. <http://www.peacewomen.org/un/pkwatch/pkwatch.html>
17. UN Department of Peacekeeping Operations, 'Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions', Background Paper, (UN DPKO Policy Dialogue: New York), 28-29 Maret 2006.
18. Guéhenno, J.M., UN USG for Peacekeeping Operations, Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security, (UN Secretariat: New York), 26 Okt. 2006.
19. Woroniuk, B., 'Conflict, Peace-building, Disarmament, Security', Swedish International Development Agency, Des. 1998. Tersedia online pada: <http://www.sida.se> Dicantumkan di Denham, T., 'Police Reform and Gender', Gender and Security Sector Reform Toolkit, 2008.
20. Misalnya, publikasi Clingendael Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework tidak mencakup referensi substantif kepada perempuan atau gender. Kata 'gender' digunakan hanya dua kali, dalam deskripsi para penulis, dan kata 'women' tidak dimasukkan sama sekali. Ball, N., Bouta, T. dan van der Goor, L., Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework, Clingendael, 2003.
21. Anderlini, S.N., 'Mainstreaming Gender in Conflict Analysis: Issues and Recommendations', Social Development Papers, Conflict Prevention and Reconstruction, Paper No. 33, World Bank, 2006, h.2.
22. McCartney, C., Fischer, M. and Wils, O., 'Security Sector Reform Potentials and Challenges for Conflict Transformation', Berghof Handbook-Dialogue Series (Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management: Berlin), 2004, h.48.
23. World Bank Poverty Net, 'Types of Data'. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/0,,contentMDK:20240661~menuPK:497974~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336992,00.html>
24. Disadur dari OECD-DAC, 2007, h. 48-49.
25. OECD-DAC, 2007, h.42.
26. OECD-DAC, 2007, h.42.
27. OECD, 2007, h.46.
28. Jones, I., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW,
29. World Bank Poverty Net, 'Types of Data', 'Household Survey': <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/0,,contentMDK:20240661~menuPK:497974~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336992,00.html>
30. World Bank Poverty Net, 'Types of Data'.
31. 'Guidelines for Gender-based Violence – interventions in Humanitarian Settings Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies', The Interagency Standing Committee, Taskforce on Gender in Humanitarian Assistance, 2005, h.25.
32. Verstegen, van de Goor dan de Zeeuw, h.11.
33. Verstegen, van de Goor dan de Zeeuw, h.23.
34. Verstegen, van de Goor dan de Zeeuw, h.15.
35. Jubb, N., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
36. Orner, A., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
37. European Council, 'Gender Mainstreaming Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)', (European Council: Strasbourg), 1998.
38. Commonwealth Secretariat, The Commonwealth Plan of Action on Gender Equality 2005 – 2015, (Commonwealth Secretariat: London), 2005, h.10, 25-31. <http://www.thecommonwealth.org/gender>
39. Secretariat of the Pacific Community (SPC), 'Revised Pacific Platform for Action on Advancement of Women and Gender Equality, 2005 to 2015: A Regional Charter', (SPC: Noumea), 2005, h.17-48. <http://www.spc.int/women/ppa.html>
40. Inter-American Commission of Women, 'Inter- American Program on the Promotion of Women's Human Rights and Gender Equity and Equality CIM/RES. 209/98 and AG/ RES.1625 (XXIX-O/99)', (Inter-American Commission of Women: Washington DC), 1999.
41. Inter-American Commission of Women, 'Plan of Action of the CIM on Women's Participation in Power and Decision-Making Structures. CIM/RES. 189 (XXVIII-O/96)', (Inter-American Commission of Women: Washington DC), 1996.
42. Inter-American Commission of Women, 'Towards Justice with Gender, SEPIA II-Gender and Justice Meeting, Final Document', (Inter-American Commission of Women: Washington DC), 2002, pasal 4.
43. Inter-American Commission of Women, 2002, pasal 1.
44. 'The Egyptian Ombudsman Office for Gender Equality: Helping Women Obtain Fair Treatment', (Women Living under Muslim Laws, tanpa tanggal), diakses online pada <http://www.wluml.org/english/news/egypt-ncw.pdf>
45. Jeremy, G., 'Evaluation for Conflict Prevention Pools, Sierra

- Leone', Evaluation Report EV 647, UK Department for International Development, 2004, h.9.
46. Ball, N., et al., Security and Justice Sector Reform Programming in Africa, Evaluation Working Paper 23 (DFID: London), April 2007. <http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf>
 47. Thompson, h.16.
 48. Sebuah contoh yang baik diberikan dalam buku petunjuk UN-INSTRAW and UNDP LAC-SURF mengenai bagaimana melakukan pemantauan dan evaluasi atas tanggapan lembaga-lembaga Amerika Latin terhadap GBV: UN-INSTRAW, Seguridad para Todas: La Violencia Contra las Mujeres y El Sector de Seguriad, INSTRAW, UNDP LAC-SURF.
 49. Ball, N. et al., Security and Justice Sector Reform Programming in Africa, Evaluation Working Paper 23, (DFID: London), April 2007. <http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf>
 50. CIDA, Guide for the Development of Results-based Management and Accountability Frameworks, 2001. http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/pubs/RMAF-CGRR/rmafgr_e.asp
 51. Matriks ini tidak lengkap dan berfungsi sebagai contoh yang disederhanakan yang mencakup kegiatan-kegiatan tunggal yang belum tentu komprehensif.
 52. CIDA, A Guide on Gender Sensitive Indicators (Canadian International Development Agency: Quebec), 1997, h.5.
 53. Jones, I., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
 54. Jubb, N., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
 55. Hunt, J. and Rubin, D., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
 56. Hunt, J., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
 57. Wycoff and Oettmeier 1994 dicantumkan di West, R., 'Democratic Oversight of Police Forces', Rule of Law Series Paper, Mechanisms for Accountability and Community Policing, (National Democratic Institute for International Affairs: Washington DC), 2005, h.39-40.
 58. <http://www.interaction.org/caw/services.html#Audit>
 59. Moser, C., 'An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi', (Overseas Development Institute: London), 2005.
 60. Scutt, J.A., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
 61. National Center for Women and Policing, 'Recruiting and Retaining Women, A Self Assessment Guide for Law Enforcement', A Division of the Feminist Majority Foundation.
 62. Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance, Eds. Caparini, Cole and Kinzelbach. (Renesans: Bratislava), akan terbit pada bulan Juli 2008.
 63. Mogeni, J. and Schroeder, E., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
 64. Gender Audit Report', International Labour Organisation, 2002. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm>
 65. CIDA, Guide to Gender-Sensitive Indicators, (Canadian International Development Agency: Quebec), 1997, h.9.
 66. Jones, I., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
 67. Rubin, D. dan Missokia, E., 'Gender Audit for USAID/ Tanzania', (US Agency for International Development: Washington DC), 2006), h.5.
 68. Datan, M. dan Woroniuk, B., 'Department for Disarmament Affairs Gender Mainstreaming Action Plan', UN Department of Disarmament Affairs, April 2003. <http://disarmament.un.org/gender/gmap.pdf>
 69. Hunt, J., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 Juni 2007.
 70. Northern Ireland Police Board, 'The Gender Action Plan- Dismantling Barriers to reflect the community we serve- The Recruitment, Retention and Progression of Female Officers and Staff'. <http://www.psni.police.uk/report-recommendations-15-10-04.pdf>
 71. Valasek, Kristin bersama Nelson, K., 'Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UNSCR 1325)', UN-INSTRAW, 2006.
 72. UN Economic and Social Council, Agreed Conclusions on Gender Mainstreaming (UN ECOSOC: Geneva), 1997.
 73. UNDP, Independent analytical study, Gender Mainstreaming into Policy of Ministries: the Kyrgyz Experience (The Example of the Ministry of Labor and Social Protection of the Kyrgyz Republic), UNDP, Bishek, 2004.
 74. Dahrendorf, N., 'Sexual Exploitation and Abuse: Lessons Learned Study, Addressing Sexual Exploitation and Abuse in MONUC', UN DKPO Best Practice Unit, Maret 2006.
 75. UNESCO, UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007, 2003. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf>
 76. Leadbetter, H., Gender Budgeting, Department for International Development. <http://www.dfid.gov.uk/aboutdfid/organisation/pfma/pfma-gender-budget.pdf>
 77. Budlender, D., UNIFEM. <http://www.gender-budgets.org/2006>
 78. Commonwealth Finance Ministers Meeting, Georgetown, Guyana, 15-17 Okt. 2007, Provisional Agenda Item 7 FMM(07)17, 'Gender Responsive Budgets In The Commonwealth Progress Report: 2005-2007', Paper by Social Transformation Programme Division (STPD), h.13.