

# Reformasi Sektor Keamanan dan Gender

Kristin Valasek





# Reformasi Sektor Keamanan dan Gender

Kristin Valasek



Geneva Centre for the  
Democratic Control of  
Armed Forces (DCAF)

Tentang Penulis

Kristin Valasek adalah Pejabat Proyek Gender dan Reformasi Sektor Keamanan di Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa) (DCAF). Sebelumnya, Kristin mengoordinasikan kebijakan, pengkajian dan latihan gender, perdamaian dan keamanan di Institut Penelitian dan Latihan Kemajuan Wanita Internasional PBB (UN-INSTRAW). Dia juga pernah menangani isu pengarusutamaan gender di Departemen Urusan Perlucutan Senjata PBB (*UN Department for Disarmament Affairs*). Selain itu, dia adalah mediator bersertifikat dan memiliki pengalaman LSM pada tingkat akar rumput di bidang kekerasan dalam rumah tangga, penganiayaan seksual dan dukungan kepada pengungsi. Kristin mendapatkan gelar Master di bidang Penyelesaian Konflik dari Universitas Bradford dan gelar sarjana bidang Kajian Internasional dan Kajian Wanita.

Para Penyunting

Megan Bastick and Kristin Valasek, DCAF

Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak berikut atas komentar berharga mereka mengenai perancangan Tool (Alat) ini: Peter Albrecht, Hilary Anderson, Sanam Naraghi Anderlini, Alison Bailes, Megan Bastick, Alan Bryden, Maria Patricia González Chávez, Eden Cole, Mark Downes, Anja Ebnöther, Giji Gya, Nicola Popovic, Elisabeth Porter, Margret Verwijk dan Mark White. 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.

- |   |   |
|---|---|
| 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 untuk Personil Sektor Keamanan                   |
| 5. Reformasi Hukum Pidana dan Gender                          | Lampiran Undang-Undang dan Instrumen Hukum Internasional dan Regional |
| 6. Manajemen Perbatasan dan Gender                            |   |
| 7. Pengawasan Parlementer terhadap Sektor Keamanan dan Gender |   |
| 8. Pembuatan Kebijakan Keamanan Negara dan Gender             |   |

Toolkit Gender dan RSK

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

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

DCAF

Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa (DCAF, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces) mempromosikan tata pemerintahan yang baik dan reformasi sektor keamanan. Pusat ini melakukan penelitian mengenai praktik yang baik, mendorong pengembangan norma-norma yang sesuai di tingkat nasional dan internasional, membuat rekomendasi kebijakan dan mengadakan program konsultasi dan bantuan di negara yang membutuhkan. Para mitra DCAF meliputi para pemerintah, para parlemen, masyarakat sipil, organisasi-organisasi internasional dan para aktor sektor keamanan seperti misalnya polisi, lembaga-lembaga peradilan, badan-badan intelijen, badan-badan keamanan perbatasan, dan militer.

OSCE/ODIHR

Kantor Lembaga Demokrasi dan Hak Asasi Manusia (ODIHR, *Office for Democratic Institutions and Human Rights*) 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 institusi, dan tata pemerintahan; penguatan pemerintahan berdasarkan ODIHR ikut berperan dalam penyusunan Toolkit ini.

UN-INSTRAW

Institut Penelitian dan Latihan Kemajuan Wanita Internasional PBB (*UN-INSTRAW, United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women*) adalah satu-satunya lembaga PBB yang diberi tugas untuk menyusun program penelitian yang berperan bagi pemberdayaan wanita 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 © Jewel Samad/AFP/Getty Images, 2006.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Hak cipta dilindungi undang-undang.

ISBN 978-92-9222-074-7

Kutip sebagai: Kristin Valasek, "Security Sector Reform and Gender (Reformasi Sektor Keamanan dan Gender)." Gender and Security Sector Reform Toolkit (Toolkit Gender dan Reformasi Sektor Keamanan). Para penyunting Megan Bastick dan Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Dokumen ini diterbitkan secara asli oleh 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 Institute for Defense, Security and Peace Studies (IDSPS) atas nama DCAF.

Printed by SRO-Kundig.

## DAFTAR ISI

<b>Daftar Singkatan dan Akronim</b>	<b>iii</b>
<b>1. Pendahuluan</b>	<b>1</b>
<b>2. Apa itu reformasi sektor keamanan?</b>	<b>1</b>
<b>3. Apa itu gender?</b>	<b>3</b>
<b>4. Strategi-strategi gender untuk reformasi sektor keamanan</b>	<b>4</b>
4.1 Pengarusutamaan gender	.4
4.2 Mempromosikan partisipasi setara pria dan wanita	.5
<b>5. Mengapa gender penting bagi reformasi sektor keamanan?</b>	<b>6</b>
5.1 Pemilikan lokal	.6
5.2 Penyediaan layanan yang efektif	.7
5.3 Pengawasan dan pertanggungjawaban sektor keamanan	.10
<b>6. Bagaimana cara isu-isu gender dapat dipadukan ke dalam reformasi sektor keamanan?</b>	<b>12</b>
6.1 Kebijakan RSK yang tanggap terhadap gender	.12
6.2 Siklus program RSK yang tanggap terhadap gender	.15
<i>Penilaian RSK</i>	.15
<i>Perancangan dan perencanaan RSK</i>	.16
<i>Pelaksanaan RSK</i>	.18
<i>Pemantauan dan evaluasi RSK</i>	.18
<b>7. Memadukan gender ke dalam RSK dalam konteks tertentu</b>	<b>19</b>
7.1 Negara-negara pasca-konflik	.19
7.2 Negara-negara dalam masa transisi	.21
7.3 Negara-negara berkembang	.22
7.4 Negara-negara maju	.23
<b>8. Rekomendasi-rekomendasi pokok</b>	<b>24</b>
<b>9. Sumber daya tambahan</b>	<b>25</b>

## SINGKATAN DAN AKRONIM

<b>OMS</b>	Organisasi Masyarakat Sipil
<b>DDR</b>	<i>Disarmament</i> (Pelucutan Senjata), <i>Demobilisation</i> (Demobilisasi) dan <i>Reintegration</i> (Reintegrasi)
<b>EU</b>	<i>European Union</i> (Uni Eropa)
<b>GBV</b>	<i>Gender-Based Violence</i> (Kekerasan berbasis Gender)
<b>GTZ</b>	<i>Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit</i> (Badan Kerjasama Teknik Jerman)
<b>LGBT</b>	<i>Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender</i> (Lesbian, Gay, Biseksual dan <i>Transgender</i> )
<b>M&amp;E</b>	<i>Monitoring and Evaluation</i> (Pemantauan dan Evaluasi)
<b>NATO</b>	<i>North Atlantic Treaty Organization</i> (Organisasi Perjanjian Atlantik Utara)
<b>LSM</b>	<i>Non-Governmental Organisation</i> (Lembaga Swadaya Masyarakat)
<b>OECD DAC</b>	<i>Development Assistance Committee [DAC] of the Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]</i> (Komite Bantuan Pembangunan dari Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan)
<b>OSCE</b>	<i>Organisation for Security and Cooperation in Europe</i> (Organisasi untuk Keamanan dan Kerja Sama di Eropa)
<b>RSK</b>	Reformasi Sektor Keamanan
<b>UK</b>	<i>United Kingdom</i> (Kerajaan Inggris)
<b>AS</b>	Amerika Serikat ( <i>US, United States of America</i> )
<b>PBB</b>	Perserikatan Bangsa-Bangsa
<b>UNFPA</b>	<i>United Nations Population Fund</i> (Dana Kependudukan PBB)
<b>WHO</b>	<i>World Health Organisation</i> (Organisasi Kesehatan Dunia)

# Reformasi Sektor Keamanan dan Gender

## 1 Pendahuluan

### **Kelangkaan polisi wanita Afghanistan merupakan ancaman terhadap keamanan negara**

*'Pada saat ini provinsi Uruzgan memiliki dua polisi wanita, yang bertugas di kantor Gubernur di Tarin Kowt. Wawancara dengan para calon baru pria Kepolisian Nasional Afghanistan di provinsi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan jumlah polisi wanita baik di kantor polisi maupun di pos pemeriksaan... keamanan di pos pemeriksaan terancam oleh orang-orang yang menjadi anggota Pasukan Militer Musuh yang memakai burka seperti wanita Afghanistan. Melakukan penggeledahan fisik jelas tidak mungkin, karena tidak adanya polisi wanita.'*

Margret Verwijk, Pejabat Kebijakan Senior,  
Kementerian Luar Negeri Belanda (2007)

Reformasi Sektor Keamanan (RSK) semakin diprioritaskan oleh banyak pemerintah, dan dalam agenda komunitas-komunitas pembangunan, perdamaian dan keamanan internasional. RSK membuka jendela kemungkinan untuk mengubah kebijakan, lembaga dan program keamanan, dengan menciptakan peluang untuk memadukan isu gender. Bukannya sebagai usaha memperhalus istilah, pemasukan isu gender mulai diakui sebagai kunci menuju efektifitas operasional, pemilikan lokal dan pengawasan yang kuat. Misalnya, peningkatan perekrutan staf wanita, pencegahan pelanggaran hak-hak asasi manusia (HAM), dan bekerja sama dengan organisasi wanita berperan menciptakan sektor keamanan yang efisien, bertanggung jawab dan partisipatif, yang menanggapi kebutuhan khusus pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki.

Tool (alat) ini dirancang untuk memberikan pengenalan dasar RSK dan isu gender bagi staf pemerintahan nasional (termasuk para negara donor), lembaga sektor keamanan, serta organisasi regional dan internasional, yang bertanggung jawab atas penyusunan kebijakan dan program RSK.

Organisasi-organisasi masyarakat sipil, akademisi dan para peneliti yang bekerja di bidang gender dan keamanan juga dapat memanfaatkan tool ini.

Tool ini terdiri dari:

- Pengenalan pada RSK dan gender
- Landasan pemikiran mengapa pemasukan isu gender dapat memperkuat proses RSK

- Cara-cara praktis memadukan gender ke dalam kebijakan RSK dan siklus program dan putaran program
- Tinjauan umum isu-isu gender dan RSK tertentu dalam konteks negara pasca-konflik, negara dalam masa transisi, negara berkembang, dan negara maju
- Rekomendasi-rekomendasi pokok
- Sumber daya tambahan

Untuk information lebih lanjut, lihat Tools yang spesifik lembaga dalam Toolkit Gender dan Reformasi Sektor Keamanan

## 2 Apa itu reformasi sektor keamanan?

Walaupun konsep reformasi sektor keamanan muncul pada akhir tahun 90-an, tidak ada definisi sektor keamanan atau reformasi sektor keamanan yang diterima secara umum. Para aktor yang berbeda memiliki pemahaman yang lebih luas atau lebih sempit tentang RSK dan berbagai istilah sering dipertukarkan: reformasi sektor keamanan, reformasi sistem keamanan, modernisasi sektor keamanan, transformasi sektor keamanan, dan lain-lain. Namun demikian, nampaknya terdapat konsensus umum mengenai definisi yang dikemukakan oleh Komite Bantuan Pembangunan (DAC) dari Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (OECD):

**Reformasi sektor keamanan** berarti transformasi sektor/sistem keamanan, 'yang mencakup semua aktor, peran, tanggung jawab dan tindakan mereka – yang bekerja sama untuk mengelola dan menjalankan sistem tersebut dengan cara yang lebih sesuai dengan norma-norma demokrasi dan prinsip-prinsip dasar tata pemerintahan yang baik, dan dengan demikian berperan menghasilkan kerangka keamanan yang berjalan dengan baik'.<sup>1</sup>

RSK adalah suatu pendekatan seluruh sistem yang menekankan saling keterkaitan dari lembaga-lembaga sektor keamanan dan memiliki dua tujuan utama.

Pertama, menjamin kontrol sipil yang demokratis atas sektor keamanan, misalnya dengan memperkuat kemampuan pengelolaan dan pengawasan lembaga-lembaga pemerintah, parlemen dan organisasi masyarakat sipil. Kedua, mengembangkan sektor

keamanan yang efektif, kuat dan efisien, misalnya dengan menata ulang atau membangun kemampuan kemanusiaan dan material.<sup>2</sup>

**Sistem/sektor keamanan** dapat dianggap terdiri dari semua lembaga negara dan lembaga lainnya dengan peran menjamin keamanan negara dan rakyatnya. Lembaga-lembaga ini meliputi:

- Para aktor keamanan inti: angkatan bersenjata (termasuk angkatan bersenjata internasional dan regional), polisi, gendarmeries, pasukan paramiliter, pengawal presiden, badan intelijen dan keamanan, pengawal pantai, pengawal perbatasan, pabean, serta satuan keamanan cadangan dan satuan keamanan lokal.
- Badan-badan manajemen dan pengawasan keamanan: parlemen/badan legislatif dan komite-komite legislatifnya yang relevan; pemerintah/ lembaga eksekutif, termasuk kementerian-kementerian pertahanan, dalam negeri dan luar negeri; badan penasihat keamanan nasional; lembaga adat dan tradisional; badan-badan manajemen keuangan; dan para aktor masyarakat sipil, seperti media, akademisi, dan lembaga swadaya masyarakat (LSM).
- Lembaga-lembaga peradilan dan 'rule of law': kementerian kehakiman, lembaga pemasyarakatan, badan penyelidikan dan penuntutan pidana, lembaga peradilan (pengadilan dan tribunal), badan pelaksana peradilan (jurusita dan penjaga pintu pengadilan), sistem peradilan adat dan tradisional lainnya, komisi HAM dan para ombudsman.
- Pasukan keamanan non-reguler: tentara pembebasan, tentara gerilya, satuan pengawal swasta, perusahaan keamanan swasta, perusahaan militer swasta, dan satgas partai politik.<sup>3</sup>
- Kelompok-kelompok masyarakat sipil non-formal: kelompok-kelompok profesi, media, organisasi penelitian, organisasi advokasi, organisasi keagamaan, lembaga swadaya masyarakat, dan kelompok masyarakat.<sup>4</sup>

Proses-proses reformasi sektor keamanan dirancang untuk menanggulangi berbagai masalah di sektor keamanan seperti korupsi, kurangnya kemampuan teknis, pelanggaran HAM, kurangnya transparansi dan pengawasan, serta masalah-masalah sosial yang lebih luas seperti kejahatan dan kekerasan bersenjata.

Dalam istilah operasional, RSK mencakup berbagai kegiatan, yang dapat dikelompokkan menjadi empat kategori umum:<sup>5</sup>

1. Penguatan kontrol dan pengawasan sipil atas sektor keamanan yang mencakup: pembaruan departemen pertahanan dan dalam negeri; peningkatan kemampuan pengawasan para pembuat undang-undang melalui pelatihan; pendirian kantor ombudsman yang mandiri; pemrakarsaan tinjauan sektor publik atas pengeluaran militer; dan pembangunan kemampuan organisasi masyarakat sipil untuk mengawasi sektor keamanan.
2. Profesionalisasi pasukan keamanan yang men-

cakup: program-program yang dirancang untuk melatih tentara, polisi dan personel sektor keamanan lainnya mengenai pertanggungjawaban demokratis, isu gender, hak asasi manusia, hukum kemanusiaan internasional dan kepekaan etnis; pelatihan keterampilan teknis; mempromosikan perpolisian masyarakat; perbaikan perlengkapan militer atau kepolisian; dan penyusunan kode perilaku profesional.

3. Demiliterisasi dan pembangunan perdamaian yang mencakup: program-program untuk mengurangi ketersediaan dan penyalahgunaan senjata api kecil dan ringan; perlucutan senjata, demobilisasi, dan reintegrasi para bekas penempur; dan penguatan langkah-langkah keamanan regional.
4. Penguatan pemerintahan berdasarkan rule of law yang mencakup: pembentukan kerangka hukum yang kuat dan mandiri yang melakukan pengawasan sipil-demokratis yang kritis dan sistem hukum pidana yang berjalan dengan lebih baik; pembangunan kemampuan peradilan; dan pembentukan lembaga peradilan yang mandiri.

Proses reformasi sektor keamanan berbeda antarnegara, dan setiap konteks RSK bersifat unik. Walaupun organisasi internasional atau regional atau lembaga donor bilateral dapat mendukung RSK, pemilikan lokal dan nasional terhadap proses reformasi penting. Menurut OECD DAC, RSK harus:

- Berfokus pada rakyat, menjadi milik lokal, dan didasarkan pada norma demokrasi, prinsip-prinsip HAM dan rule of law, yang berusaha memberikan kebebasan dari rasa takut dan penurunan yang dapat diukur kekerasan dan kejahatan bersenjata.
- Dianggap sebagai kerangka untuk menata pemikiran mengenai bagaimana menanggulangi berbagai tantangan keamanan yang dihadapi negara-negara dan rakyatnya, melalui kebijakan pembangunan dan keamanan yang lebih terpadu dan melalui keterlibatan dan pengawasan sipil yang lebih besar.
- Didasarkan pada kegiatan dengan strategi multi-sektoral, didasarkan pada penilaian umum mengenai ruang lingkup kebutuhan keamanan dan peradilan rakyat dan negara bersangkutan.
- Dikembangkan dengan berpegang teguh pada prinsip-prinsip dasar tata pemerintahan seperti transparansi dan pertanggungjawaban.
- Dilaksanakan melalui proses dan kebijakan yang jelas yang bertujuan meningkatkan kemampuan lembaga dan manusia yang diperlukan agar kebijakan keamanan berjalan dengan efektif dan agar keadilan diberikan secara berkeadilan.<sup>6</sup>

Walaupun sering dikaitkan dengan konteks pasca-konflik, RSK juga terjadi di negara-negaraberkembang dan di negara-negara dalam masa transisi dari rezim yang lebih otoriter. Selain itu, proses-proses pembaruan di lembaga-lembaga sektor keamanan terjadi di negara-negara maju, walaupun proses tersebut biasanya tidak dinamakan RSK.

## Kotak 1 Pria, maskulinitas-maskulinitas, dan militer

Di banyak negara, budaya kelembagaan angkatan bersenjata menerapkan nilai-nilai dan tingkah laku 'dengan ciri maskulin' tertentu, yang pada gilirannya mempengaruhi pandangan maskulinitas seluruh masyarakat. Misalnya, pada tahun 1980-an "Angkatan Bersenjata Afrika Selatan (SADF, South African Defence Force) menjadi sumber penting gagasan-gagasan tentang perilaku apa yang pantas untuk pria kulit putih Afrika Selatan. Beberapa anggota wajib militer SADF pernah menegaskan bahwa inti dari latihan militer adalah menanamkan agresifitas dan mempersamakannya dengan maskulinitas."<sup>9</sup>

Latihan militer atau 'boot camp' biasanya merupakan suatu proses yang sangat ketat yang ditujukan untuk menghilangkan individualitas dan membangun perilaku militer resmi dan kesetiaan kelompok. Proses sosialisasi ini sangat berkaitan dengan gender, karena menjadi tentara jelas berkaitan dengan menjadi 'pria sejati.'

Di Kanada, para peneliti menyatakan bahwa calon-calon tentara baru mengalami penghinaan dan pelecehan selama latihan militer dalam bentuk kekerasan fisik, ancaman kekerasan atau penganiayaan lisan – seperti menyebut calon-calon tentara baru wanita 'whore' (pelacur), dan calon-calon tentara baru pria 'ladies' (wanita), 'faggot' (banci), atau 'nigger' (istilah yang menghina orang kulit hitam). Penghinaan rasial, homofobis, dan seksis ini mencerminkan budaya kelembagaan yang membiarkan dan melestarikan suatu bentuk tertentu maskulinitas yang kejam.<sup>10</sup>

Contoh lainnya adalah Israel yang menerapkan tiga tahun masa dinas militer wajib bagi pria. Menurut penelitiannya, Danny Kaplan, 'militer berusaha mencetak semua pria dengan kedok maskulinitas yang seragam. Militer melakukan ini melalui suatu budaya kelembagaan yang mengobarkan sifat-sifat ideal ketentaraan seperti kemampuan fisik, ketahanan, pengendalian diri, profesionalisme, sosiabilitas, heteroseksualitas dan musuh Arab. Ciri-ciri ini menonjolkan penampilan maskulin dengan membedakannya dengan citra "kelainan" seperti femininitas, homoseksualitas, dan musuh Arab.'<sup>11</sup>

**Tantangan umum** dalam pelaksanaan RSK mencakup:

- Sifat sangat politis dari proses RSK, terutama sehubungan dengan angkatan bersenjata, yang melibatkan banyak kepentingan terselubung pribadi, nasional, dan internasional.
- Kebutuhan mengoordinasikan berbagai aktor dan melibatkan keahlian dari berbagai lembaga pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat.
- RSK mencakup berbagai kegiatan dan dapat dilakukan untuk mendukung beberapa tujuan yang berbeda. Ini sering dapat menimbulkan inkonsistensi dan ketidakteraturan dalam pelaksanaan, dan prakarsa ad hoc.<sup>7</sup>

RSK merupakan suatu proses jangka panjang, yang dapat menimbulkan masalah dengan keberlanjutan, seperti ketersediaan dana yang memadai. Walaupun semua ini mungkin menjadi tantangan yang signifikan, RSK berpotensi mengurangi risiko konflik bersenjata, mempromosikan pembangunan dan meningkatkan keamanan manusia. Penciptaan sektor keamanan profesional yang demokratis, bertanggung jawab dan dikelola dengan baik dapat menghasilkan keamanan dan keadilan yang lebih baik bagi semua lapisan masyarakat.

## 3 Apa itu gender?

'Gender' merujuk pada peran dan hubungan hasil konstruksi sosial antara pria dan wanita. Bukannya ditentukan oleh faktor biologi, gender dipelajari. Dengan kata lain, pria dan wanita diajarkan peran tertentu dan perilaku yang pantas sesuai dengan jenis kelamin mereka. Salah satu contohnya adalah bagaimana di banyak kebudayaan Eropa, wanita secara tradisional bertanggung jawab menyiapkan

makanan. Wanita tidak secara biologis ditakdirkan untuk memasak, sebaliknya ini adalah bagian dari peran gender yang dipelajari kebanyakan wanita. Peran gender seperti ini tidak statis dan dapat berubah sepanjang waktu dan sangat bervariasi di dalam dan antarkebudayaan.

Berbeda dengan gender, '**jenis kelamin**' merujuk pada perbedaan biologis antara wanita dan pria. Karakteristik biologis seperti hormon, organ reproduksi dan perbedaan genetik, secara umum digunakan untuk membedakan manusia sebagai wanita atau pria. Contoh penggunaan yang benar istilah 'jenis kelamin' dapat dilihat pada formulir pabean atau lamaran kerja (jenis kelamin: pria atau wanita), atau saat merujuk data statistik yang dibagi menjadi wanita dan pria sebagai 'data statistik yang dibagi menurut jenis kelamin'.

Peran gender dipengaruhi oleh banyak faktor di samping kebudayaan, seperti kelas, kebangsaan, etnis, orientasi seksual dan usia. Misalnya, model maskulinitas kelas menengah, kulit putih, homoseksual Kanada akan sangat berbeda dengan model maskulinitas kelas atas, kulit hitam, heteroseksual Liberia. Bentuk jamak '**masculinities**' dan '**femininities**' digunakan untuk mengakui bahwa maskulinitas dan femininitas berarti hal yang berbeda bagi kelompok pria dan wanita yang berbeda pada masa yang berbeda.<sup>8</sup> Dalam setiap masyarakat terdapat banyak definisi maskulinitas dan femininitas, namun demikian sebagian lebih dihargai daripada yang lain (lihat Kotak 1).

Wanita, pria, anak perempuan dan anak lelaki memiliki pengalaman, kebutuhan, prioritas dan tindakan keamanan yang berbeda tergantung pada gender dan jenis kelamin mereka. Ada bentuk kekerasan tertentu yang didasarkan pada perbedaan hasil anggapan sosial antara pria dan wanita, yang dikenal sebagai 'kekerasan berbasis gender' (GBV).<sup>12</sup> GBV bukan hanya kekerasan terhadap wanita; pria dan anak lelaki juga bisa menjadi korban. Misalnya, pria, anak lelaki, wanita dan anak perempuan semuanya bisa menjadi korban pemerkosaan. Karena pemerkosaan berkaitan

Kotak 2 Contoh-contoh kekerasan berbasis gender	
<b>Wanita dan anak perempuan</b>	<b>Pria dan anak lelaki</b>
<b>Kekerasan dalam rumah tangga</b> Sebuah penelitian multi-negara tahun 2005 oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menemukan bahwa di kebanyakan negara antara 29% sampai 62% wanita pernah mengalami kekerasan fisik atau seksual oleh orang dekatnya. <sup>14</sup>	<b>Kekerasan senjata</b> Secara global diperkirakan bahwa setiap tahun lebih 1.000.000 orang terluka akibat senjata, lebih 200.000 menjadi korban pembunuhan bersenjata, dan 50.000 orang menjadi korban bunuh diri bersenjata. <sup>15</sup> Menurut WHO, 90% dari korban akibat senjata api adalah pria. <sup>16</sup> Lihat Kotak 7 untuk informasi lebih lanjut.
<b>Perdagangan manusia</b> Setiap tahun, 500.000 hingga 700.000 wanita dan anak perempuan diperdagangkan melintasi perbatasan antarnegara. <sup>17</sup>	<b>Penganiayaan anak</b> WHO mengutip hasil penelitian internasional yang melaporkan penganiayaan seksual anak lelaki dengan tingkat kejadian 5-10%. <sup>18</sup>
<b>Kekerasan seksual</b> Peningkatan kekerasan seksual telah dilaporkan sebelumnya, selama dan setelah konflik bersenjata; misalnya di Rwanda di mana perkiraan jumlah wanita dan anak perempuan yang diperkosa berkisar dari 15.700 – 500.000 orang. <sup>19</sup>	<b>Pemerksaan</b> Sebuah survei terhadap para narapidana pada tahun 2000 di tujuh fasilitas penjara pria Amerika Serikat menunjukkan bahwa 21% dari narapidana tersebut pernah mengalami minimal satu episode hubungan seksual karena tekanan atau paksaan dan minimal 7% pernah diperkosa. <sup>20</sup>
<b>Penyunatan terhadap wanita</b> Menurut Dana Kependudukan PBB (UNFPA, United Nations Population Fund), 130 juta anak perempuan dan wanita telah mengalami penyunatan, dan 2 juta anak perempuan menghadapi risiko penyunatan setiap tahun.	<b>Pembunuhan massal berdasarkan jenis kelamin</b> Pembunuhan massal di Srebrenica pada bulan Juli 1995 melibatkan pembunuhan sekitar 8.000 pria Muslim Bosnia.
<b>Kekerasan anti-gay</b> Sebuah penelitian oleh Jaringan Lesbian, Gay, Biseksual atau Transgender Rusia atas lebih dari 3.500 partisipan gay dan lesbian menunjukkan bahwa 26,5% dari responden pernah menjadi korban kekerasan fisik yang didorong oleh kebencian berdasarkan orientasi seksual. <sup>21</sup>	

dengan isu-isu kekuasaan dan identitas gender, pemerkosaan adalah suatu kejahatan yang diklasifikasikan sebagai GBV. Kekerasan terhadap orang gay, lesbian dan biseksual berdasarkan orientasi seksual mereka, dan terhadap orang transgender berdasarkan identitas gender mereka, juga dipahami sebagai suatu bentuk GBV, karena kekerasan ini didasarkan pada persepsi ketidaksesuaian dengan peran gender.

Sebagian bentuk kekerasan berbasis gender lebih sering mempengaruhi pria dan anak lelaki daripada wanita dan anak perempuan (lihat Kotak 2). Namun demikian, dalam banyak kasus sebagian besar korban adalah wanita dan anak perempuan. Misalnya, dalam kasus pengorbanan seksual anak, penelitian internasional menunjukkan tingkat pengorbanan 20% di kalangan anak perempuan dan 5 sampai 10% di kalangan anak lelaki.<sup>13</sup>

## 4 Strategi-strategi gender untuk reformasi sektor keamanan

Dua strategi yang saling melengkapi dapat digunakan untuk memasukkan isu gender – kebutuhan dan peran

khusus pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan – ke dalam RSK dan lembaga keamanan: pengarusutamaan gender dan pemrosesan partisipasi setara pria dan wanita. Kedua strategi ini dapat digunakan pada proses RSK itu sendiri (misalnya dengan mengadakan pelatihan gender bagi personil yang bertanggung jawab atas kebijakan dan perencanaan RSK) dan pada lembaga-lembaga yang mengalami RSK (misalnya dengan memasukkan pelatihan gender bagi calon-calon baru sebagai bagian dari proses reformasi kepolisian).

### 4.1 Pengarusutamaan gender

*‘Memahami peran wanita sangat penting saat membangun stabilitas di suatu daerah... Bila wanita menjadi pencari nafkah sehari-hari dan menyediakan makanan dan air bagi keluarga mereka, pelaksanaan patroli di daerah-daerah di mana wanita bekerja akan meningkatkan keamanan dan memungkinkan mereka untuk terus bekerja. Ini adalah suatu penilaian taktis... Menciptakan kondisi demi berjalannya kehidupan sehari-hari sangat penting dari perspektif keamanan. Hal ini memberikan landasan bagi terciptanya stabilitas.’*

Brigadir Jenderal Karl Engelbrekton, Panglima Batalion Nordik<sup>22</sup>

Pengarusutamaan gender adalah 'proses penilaian implikasi terhadap wanita dan pria dari suatu tindakan yang terencana, seperti undang-undang, kebijakan atau program, di semua bidang dan pada semua tingkatan. Ini adalah strategi untuk membuat masalah dan pengalaman wanita dan juga pria menjadi bagian terpadu dari perancangan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan dan program di semua bidang sehingga wanita dan pria sama-sama diuntungkan dan ketidaksetaraan tidak terjadi lagi.'<sup>23</sup>

Pengarusutamaan gender berarti bahwa dampak dari semua kebijakan dan program RSK terhadap wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan harus dipertimbangkan pada setiap tahap dari putaran program, yang mencakup penilaian, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Misalnya, pengarusutamaan gender ke dalam penilaian RSK melibatkan pertanyaan untuk mengidentifikasi ketidakamanan yang berbeda yang dihadapi oleh pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki. Hasil penilaian tersebut pada gilirannya mungkin menunjukkan perlunya memasukkan 'prakarsa gender' dan/atau prakarsa yang membahas kebutuhan keamanan tertentu wanita, pria, anak lelaki atau anak perempuan dalam proses RSK.

**Prakarsa gender** berfokus pada peningkatan kesadaran sektor keamanan mengenai dan respons terhadap pengalaman, kebutuhan, dan peran keamanan pria, wanita, anak perempuan, dan anak lelaki yang berbeda.

#### Contoh-contoh

- Memadukan isu-isu gender ke dalam pelatihan inti bagi personel sektor peradilan seperti pengacara, hakim, dan staf administrasi.
- Memprakarsai analisis anggaran gender atas pengeluaran pemerintah untuk keamanan publik supaya menjamin bahwa dana dialokasikan dengan setara.
- Mempekerjakan seorang pakar gender sebagai bagian dari tim penilaian RSK.
- Mendukung kode perilaku bagi angkatan bersenjata yang dengan tegas melarang dan memberikan sanksi terhadap GBV.

**Prakarsa khusus pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan** dirancang untuk membahas kebutuhan keamanan tertentu masing-masing kelompok.

#### Contoh-contoh

- Mendanai pembentukan satuan atau kantor polisi wanita.
- Melatih staf penjara untuk mencegah pemerkosaan narapidana pria.
- Mendorong kerja sama dengan organisasi-organisasi wanita untuk meningkatkan pelayanan kepada wanita dan anak perempuan yang diperdagangkan yang teridentifikasi di perbatasan.
- Melakukan penilaian mengenai langkah-langkah untuk mencegah dan menanggapi kekerasan terhadap anak lelaki.

## 4.2 Mempromosikan partisipasi setara pria dan wanita

*'Mencari senjata adalah tugas rutin di Kosovo. . . Ini hampir mustahil tanpa wanita dalam tim. Bila Anda mencurigai bahwa senjata telah disembunyikan di suatu desa, memasuki rumah-rumah jauh lebih mudah dengan tim wanita dan pria. Tentara wanita dapat berbicara dengan wanita di rumah karena wanita sering lebih mempercayai wanita lain, dan ini mengurangi peningkatan risiko.'*

Lars Wetterskog, Swedint<sup>24</sup>

Langkah-langkah untuk mempromosikan partisipasi setara pria dan wanita (juga dikenal sebagai keseimbangan gender [gender balance]) berusaha menegakkan hak pria maupun wanita untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan mengenai RSK dan keamanan secara umum. Karena pria sangat teralut-terwakili dalam proses RSK dan lembaga-lembaga sektor keamanan, strategi ini biasanya berfokus pada usaha meningkatkan perekrutan, retensi, dan kemajuan wanita, dan menjamin partisipasi organisasi masyarakat sipil, termasuk organisasi-organisasi wanita.

#### Contoh-contoh

- Mengkaji kerangka acuan bagi jabatan-jabatan kebijakan dan program RSK untuk menjamin kerangka acuan tersebut tidak diskriminatif.
- Memasukkan kelompok fokus yang terpisah untuk wanita dan anak perempuan dalam penilaian RSK.
- Membuat kebijakan sumber daya manusia yang responsif terhadap gender dan ramah keluarga di badan-badan keamanan, seperti gaji, tunjangan, dan pensiun yang sama jam kerja yang fleksibel; dan cuti maternitas dan cuti paternitas yang memadai.
- Mendukung pembentukan perhimpunan staf wanita atau jaringan wanita di lembaga-lembaga keamanan dan peradilan, seperti perhimpunan hakim wanita dan kaukus anggota parlemen wanita.
- Mendanai dewan keamanan masyarakat lokal yang mencakup perwakilan dari organisasi-organisasi wanita.

*Peringatan: Menjadi wanita tidak otomatis membuat seseorang menjadi 'pakar gender', dan meningkatkan jumlah wanita di suatu lembaga belum tentu menjamin kebijakan dan program yang responsif terhadap gender. Namun demikian, suatu keseimbangan wanita dan pria pada semua tingkatan lembaga menciptakan kemungkinan lebih besar untuk mengidentifikasi dan menanggulangi dampak yang berbeda dari kebijakan dan program terhadap wanita dan pria.<sup>25</sup> Dalam banyak kasus, pelibatan baik pria maupun wanita merupakan suatu keharusan operasional (lihat Bagian 5.2).*

### Kotak 3 Modernisasi Kepolisian Nikaragua<sup>26</sup>

Modernisasi Kepolisian Nikaragua menunjukkan dampak menguntungkan dari prakarsa mengarusutamakan gender dan meningkatkan partisipasi wanita. Berbagai pembaruan gender kepolisian Nikaragua dimulai pada tahun 1990-an, menyusul tekanan dari gerakan wanita Nikaragua dan dari para wanita yang bertugas di kepolisian. Sebagai bagian dari sebuah proyek yang didukung oleh organisasi pembangunan Jerman (GTZ), prakarsa khusus yang dilakukan meliputi:

- Modul pelatihan mengenai GBV di akademi kepolisian
- Kantor polisi wanita
- Reformasi kriteria perekrutan yang meliputi latihan fisik khusus wanita dan penyesuaian persyaratan tingginya dan latihan fisik bagi wanita
- Persyaratan promosi yang transparan
- Kebijakan sumber daya manusia yang ramah keluarga
- Pembentukan Consejo Consultivo de Genero (Dewan Penasihat) sebagai forum diskusi dan penyelidikan kondisi kerja polisi wanita

Saat ini, 26% anggota polisi Nikaragua adalah wanita, proporsi tertinggi polisi wanita dari semua kepolisian di dunia. Kepolisian Nikaragua telah digambarkan sebagai yang 'paling ramah wanita' di kawasan Amerika Tengah, dan dipuji atas keberhasilannya dalam menanggulangi kekerasan seksual.

Program modernisasi Nikaragua memberikan contoh bagi lembaga-lembaga negara lain, dan beberapa kepolisian di kawasan tersebut berusaha meniru program modernisasi Nikaragua. Pembaruan tersebut telah membantu kepolisian mendapatkan legitimasi dan kredibilitas di mata masyarakat umum: pada 'pemingkatan citra' lembaga-lembaga di Nikaragua baru-baru ini kepolisian menempati peringkat kedua, jauh di atas Gereja Katolik.

### Kotak 4 Kepatuhan terhadap kewajiban menurut undang-undang dan instrumen hukum internasional

Memadukan gender ke dalam reformasi sektor keamanan diperlukan untuk mematuhi undang-undang, instrumen dan norma internasional dan kawasan tentang keamanan dan gender.

Instrumen-instrumen pokok meliputi:

- *Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (1979)*
- *Deklarasi dan Landasan Aksi Beijing (1995)*
- *Resolusi Dewan Keamanan PBB tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan (2000)*

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

## 5 Mengapa gender penting bagi reformasi sektor keamanan?

Pemaduan isu gender ke dalam proses RSK, selain diamanatkan oleh undang-undang dan instrumen hukum internasional dan regional (lihat Kotak 4), meningkatkan pemilihan lokal, penyediaan layanan yang efektif serta pengawasan dan pertanggungjawaban.

### 5.1 Pemilihan lokal

*'Keharusan untuk pemilihan lokal merupakan baik masalah penghormatan maupun keperluan pragmatis. Intinya adalah bahwa reformasi yang tidak dibentuk dan digerakkan oleh para aktor lokal tidak mungkin terlaksana dengan baik dan berkelanjutan.'*

Dengan tidak adanya pemilihan lokal, RSK pasti akan gagal.' Laurie Nathan<sup>27</sup>

Dalam pengertian praktis, pemilihan lokal berarti bahwa 'reformasi kebijakan, lembaga dan kegiatan keamanan di negara tertentu harus dirancang, dikelola dan dilaksanakan oleh para aktor lokal ketimbang aktor luar'.<sup>28</sup> Organisasi-organisasi masyarakat sipil wanita, dan organisasi-organisasi yang membahas isu gender, merupakan para aktor keamanan lokal yang partisipasinya dapat membantu menjamin pemilihan lokal RSK. Pemilihan lokal proses RSK berarti pelibatan horizontal (seluruh badan pemerintah dan partai politik) dan vertikal (melibatkan organisasi-organisasi masyarakat sipil). Menjadikan pemilihan lokal sebagai prinsip dasar bagi prakarsa RSK meningkatkan legitimasi dan kepercayaan terhadap proses RSK; membangun proses RSK yang secara langsung menanggapi kebutuhan, dinamika dan sumber daya lokal; menciptakan suatu proses demokratis; dan lebih besar memberi kesempatan untuk keberlanjutan dan keberhasilannya.<sup>29</sup>

Di seluruh dunia terdapat banyak sekali organisasi wanita, yang bekerja pada tingkat akar rumput, nasional dan internasional. Organisasi wanita bisa menjadi penyedia keamanan, misalnya memberikan tempat berlindung dan dukungan bagi korban penyiksaan wanita dan pria, kekerasan dalam rumah tangga atau kekerasan seksual. Bekerja secara

langsung bersama masyarakat setempat berarti bahwa organisasi wanita sering mendapat akses atas informasi yang terperinci mengenai kebutuhan keamanan individu dan masyarakat, terutama kelompok masyarakat yang terpinggirkan. Dengan demikian, organisasi wanita dapat berperan sebagai jembatan penting antara masyarakat setempat dan pembuat kebijakan keamanan, sehingga memperkuat pemilikan lokal (lihat Kotak 5). Organisasi wanita juga biasanya memiliki keahlian merancang dan melaksanakan program yang berkaitan dengan keamanan di tingkat masyarakat, misalnya untuk pencegahan kekerasan geng kejahatan atau perdagangan manusia, dan keterampilan memberikan pelatihan tentang isu gender dan HAM.

Dengan meningkatkan pemilikan lokal RSK, organisasi wanita dapat:

- Mengidentifikasi ancaman dan isu keamanan yang dihadapi individu dan masyarakat, terutama 'kelompok masyarakat yang terpinggirkan'.
- Memfasilitasi dialog dan perundingan antara masyarakat lokal dan para pembuat kebijakan dan praktisi RSK.
- Memberikan saran dan keahlian teknis kebijakan dan

program keamanan.

- Melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan RSK sebagai penyedia layanan keamanan.
- Menumbuhkan kesadaran mengenai kebijakan keamanan dan proses RSK.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat Tools yang spesifik lembaga dalam Toolkit Gender dan Reformasi Sektor Keamanan

## 5.2 Penyediaan layanan yang efektif

Walaupun undang-undang dan kebijakan nasional memaksakan mandat-mandat khusus lembaga-lembaga sektor keamanan, tujuan dasarnya adalah penyediaan keamanan dan keadilan bagi individu, masyarakat dan negara. Salah satu dari tujuan utama RSK adalah memperbaiki penyediaan keadilan dan keamanan ini. Pemaduan isu gender meningkatkan efektifitas penyediaan layanan dengan:

### Kotak 5 Organisasi wanita dan proses pengkajian ulang sistem pertahanan Afrika Selatan<sup>30</sup>

Salah satu dari prakarsa-prakarsa yang paling penting untuk menjamin pemilikan lokal RSK adalah mengadakan konsultasi partisipatif untuk memahami konteks, aktor, kebutuhan dan prioritas keamanan. Partisipasi organisasi wanita dalam proses Pengkajian Ulang Pertahanan Afrika Selatan pada tahun 1996-98 adalah contoh bagaimana keterlibatan wanita dapat menciptakan konsensus dan legitimasi bagi proses reformasi keamanan.

Tujuan pengkajian ulang sistem pertahanan adalah menguraikan rincian operasional seperti doktrin, perancangan kekuatan, logistik, persenjataan, sumber daya manusia dan perlengkapan. Berkat desakan para anggota parlemen wanita, Komite Tetap Gabungan Parlemen tentang Pertahanan menghimbau diadakannya konsultasi nasional sebagai bagian dari proses pengkajian ulang sistem pertahanan. Berbagai langkah diambil untuk menjamin partisipasi masyarakat, seperti penggunaan pesawat dan bus militer untuk mengangkut para pemuka agama dan masyarakat, para aktifis LSM dan wakil-wakil organisasi wanita menghadiri pertemuan dan lokakarya regional.

Organisasi-organisasi wanita pada tingkat akar rumput sangat penting dalam penarikan perhatian terhadap isu-isu yang sebelumnya diabaikan seperti penderitaan masyarakat yang tidak memiliki rumah yang tanahnya telah dirampas untuk keperluan militer, dampak lingkungan dari kegiatan militer, dan pelecehan seksual terhadap para wanita oleh personil militer. Untuk menanggapi isu-isu tersebut, dua sub-komite yang baru dibentuk di Departemen Pertahanan. Setelah proses selama dua tahun, pengkajian ulang sistem pertahanan partisipatif telah membantu mewujudkan konsensus nasional mengenai isu-isu pertahanan dan menghasilkan legitimasi publik atas struktur keamanan baru tersebut.

### Kotak 6 Peningkatan perekrutan dan retensi wanita di angkatan bersenjata Hungaria<sup>41</sup>

Hungaria berhasil meningkatkan partisipasi wanita di angkatan bersenjata dari 4,3% pada tahun 2005 menjadi 17,56% pada tahun 2006, yang merupakan tingkat partisipasi kedua tertinggi dari semua negara NATO (Latvia adalah yang tertinggi dengan tingkat partisipasi 18,2%).

Setelah tugas tempur dibuka bagi wanita pada tahun 1996, wanita sekarang dapat menempati segala jabatan di angkatan bersenjata Hungaria. Strategi Hungaria untuk meningkatkan perekrutan, retensi dan pengeluaran personel wanita meliputi:

- Undang-Undang Dinas Militer yang menegakkan hak setara pria dan wanita dan menjamin promosi non-diskriminatif berdasarkan keterampilan profesional, pengalaman, prestasi dan masa tugas.
- Tim Kesempatan yang Sama dan Rencana Kesempatan yang Sama yang dibuat bersama sumber daya manusia.
- Komite Wanita Angkatan Bersenjata Hungaria dibentuk pada tahun 2003 untuk menjamin kesempatan yang sama bagi pria dan wanita. Komite tersebut melakukan penelitian dan mengadakan pertemuan dengan para personil militer wanita untuk mengumpulkan pengalaman-pengalaman mereka, yang digunakan untuk membuat analisis mengenai status kesetaraan gender, termasuk masalah-masalah yang dihadapi dan rekomendasi perubahan.
- Sebuah jaringan staf penghubung wanita dibentuk pada tingkat satuan.
- Langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi istirahat (W.C./kamar mandi) dan kesehatan pada tingkat satuan.

- Menciptakan lembaga-lembaga sektor keamanan yang lebih representatif
- Memperkuat respons terhadap GBV
- Memanfaatkan kerja sama dengan organisasi-organisasi wanita dan pria.

### Lembaga-lembaga sektor keamanan yang lebih representatif

*'Hambatan terhadap partisipasi wanita di sektor keamanan harus diidentifikasi dan ditanggulangi. Meningkatkan partisipasi mereka, terutama pada tingkat pembuatan keputusan, akan mengubah iklim dan budaya organisasi, mengurangi kejadian diskriminasi terhadap polisi wanita, dan meningkatkan responsifitas polisi terhadap isu-isu keamanan wanita.'*

Buku Petunjuk OECD DAC tentang Reformasi Sistem Keamanan<sup>31</sup>

Lembaga keamanan yang representatif adalah lembaga yang pada semua tingkatan organisasinya mencerminkan populasi yang dilayaninya sehubungan dengan etnis, letak geografis, agama, jenis kelamin dan bahasa. Manfaat dari sektor keamanan yang representatif meliputi peningkatan kemampuan menyediakan keamanan dan keadilan bagi masyarakat yang beraneka ragam, dan peningkatan kepercayaan sipil dan pemilihan lokal. Badan keamanan yang representatif juga menjadi indikator utama pemerintahan yang demokratis, terutama setelah konflik di dalam suatu negara.<sup>32</sup>

Lembaga-lembaga sektor keamanan, dari departemen

yang terkait sampai angkatan bersenjata, kepolisian, otoritas perbatasan, dan perusahaan-perusahaan keamanan swasta, umumnya mempekerjakan pria. Bahkan di negara-negara yang didalamnya wanita telah diberi hak-hak yang setara untuk berpartisipasi di semua jabatan di sektor keamanan, termasuk pasukan tempur, wanita tetap kurang terwakili dan sering ditempatkan pada jabatan administratif tingkat rendah.

Tingkat partisipasi wanita yang lebih tinggi belum tentu berkorelasi dengan tingkat pembangunan, seperti yang dapat dilihat dari persentase polisi wanita yang rendah di Italia (0,4%) dan persentase yang relatif tinggi di Zambia (17,09%). Bahkan di negara-negara dengan keseimbangan gender yang relatif tinggi dalam angkatan kerja, wanita tetap kurang terwakili: di Norwegia wanita hanya 6,4% dari personil kepolisian dan 21,07% dari personil angkatan bersenjata.<sup>33</sup> Keterwakilan pria yang berlebihan ini juga terjadi dalam operasi-operasi pemeliharaan perdamaian Persekutuan Bangsa-Bangsa (UN), di mana wanita terdiri kurang dari 2% dari personil militer dan kurang dari 5% dari personil polisi.<sup>34</sup> Di pemerintahan, wanita jarang diangkat sebagai Menteri Pertahanan atau Kehakiman: pada tahun 2005 hanya 6,6% dari Menteri Pertahanan dan Urusan Veteran yang wanita, dan hanya 15,8% dari Menteri Kehakiman.<sup>35</sup>

Namun demikian, terdapat kesadaran yang makin meningkat bahwa peningkatan partisipasi wanita di sektor keamanan memang layak, diperlukan dan menguntungkan dari segi operasional (lihat Kotak 6). Pada tingkat umum, membuka penuh semua jabatan kepada wanita dan kelompok lainnya yang kurang terwakili meningkatkan akses atas sumber daya manusia tambahan dan memberikan kemungkinan memilih staf yang lebih memenuhi syarat. Manfaat dari peningkatan partisipasi

## Kotak 7

### Menangani secara efektif kejahatan kekerasan seksual: mekanisme-mekanisme peradilan pasca-konflik di Sierra Leone<sup>47</sup>

Diperkirakan bahwa lebih dari 240.000 wanita diperkosa selama perang saudara selama sepuluh tahun di Sierra Leone. Menyusul perang tersebut, gabungan beberapa mekanisme peradilan digunakan, yaitu Pengadilan Khusus untuk Sierra Leone, Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi, dan mekanisme peradilan tradisional.

Pengadilan khusus untuk Sierra Leone dibentuk dengan persetujuan antara Sekretaris Jenderal PBB dan Pemerintah Sierra Leone. Pengadilan tersebut mulai berjalan pada tahun 2002 dan terus berlanjut sampai sekarang, dengan tugas 'mengadili orang-orang yang paling bertanggung jawab atas pelanggaran berat hukum kemanusiaan internasional dan hukum Sierra Leone' selama perang tersebut. Pengadilan khusus ini berkedudukan di Sierra Leone dan dijalankan oleh para hakim dan staf internasional dan Sierra Leone. Statuta Pengadilan tersebut menggunakan definisi umum kekerasan seksual, yang mencakup 'pemeriksaan, perbudakan seksual, pelacuran paksa, kehamilan paksa, dan segala bentuk kekerasan seksual lainnya', dan secara tegas meminta pengangkatan staf yang peka terhadap gender untuk menangani kejahatan kekerasan seksual.

Banyak langkah positif telah diambil oleh Pengadilan Khusus ini untuk berusaha menjamin bahwa kejahatan kekerasan seksual ditanggulangi dengan benar. Lembaga-lembaga ini meliputi:

- Penyusunan strategi penuntutan yang memasukkan kejahatan kekerasan seksual sejak awal.
- Penugasan secara khusus seorang jaksa penuntut untuk menyusun rencana penuntutan untuk kejahatan kekerasan seksual.
- Penugasan dua penyidik wanita yang berpengalaman (dari tim yang beranggota sepuluh orang) untuk menyidik kejahatan kekerasan seksual.
- Penggunaan metode wawancara yang peka terhadap gender untuk menjamin agar korban merasa nyaman melaporkan kejahatan.
- Pengutamaan persiapan saksi untuk menjamin agar saksi memahami implikasi dari kesaksiannya.

Walaupun terlalu dini untuk merumuskan kesimpulan yang tetap tentang keberhasilan Pengadilan Khusus tersebut dalam menangani kekerasan seksual, keputusan pertama Pengadilan tersebut (yang disampaikan pada tanggal 20 Juni 2007) adalah vonis atas pemeriksaan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan dan perbudakan seksual (dan juga vonis pertama di pengadilan khusus internasional atas perekrutan dan penggunaan tentara anak).

## Kotak 8 Viva Rio – peningkatan pencegahan dan respons terhadap kekerasan bersenjata di Brazil<sup>48</sup>

Secara global, pria dan anak lelaki adalah sebagian besar dari pelaku dan korban kekerasan bersenjata. Penelitian membuktikan bahwa gender menjadi faktor pokok, terutama akibat norma-norma sosio-kultural yang berkaitan dengan senjata dan maskulinitas. Membawa senjata bisa menjadi cara menunjukkan 'kejantanan sejati' untuk mendapatkan status dan penghormatan. Penyalahgunaan senjata oleh pria dan anak lelaki sering diagungkan dalam budaya populer dan diterima atau diharapkan secara sosial, terutama di kalangan pria muda yang terpinggirkan.<sup>49</sup>

Di Rio de Janeiro, para pria muda lebih besar kemungkinannya terbunuh oleh senjata daripada semua penyebab kematian eksternal lainnya. Di Rio de Janeiro, para pria muda lebih besar kemungkinannya terbunuh oleh senjata daripada semua penyebab kematian eksternal lainnya, termasuk kecelakaan lalu lintas, penyakit dan jenis cedera lainnya. Tingkatan pembunuhan di Brazil salah satu yang paling tinggi di seluruh dunia, dengan jumlah lebih dari 35.000 kematian akibat senjata api setiap tahun. Dibandingkan dengan penduduk dunia secara umum, orang Brazil menghadapi risiko kematian akibat senjata api empat kali lebih besar.

Sebagai tanggapan terhadap peningkatan kekerasan perkotaan di Rio de Janeiro, organisasi swadaya masyarakat (LSM) Viva Rio didirikan pada tahun 1993 dengan tujuan mempromosikan budaya perdamaian dan pembangunan sosial. Sekarang Viva Rio mengelola lebih dari 500 proyek yang sedang berjalan, banyak di antaranya secara khusus berfokus pada usaha meningkatkan pencegahan dan respons terhadap kekerasan bersenjata, seperti:

- Kampanye peningkatan kesadaran masyarakat untuk mengurangi penggunaan senjata.
- Kampanye penyerahan sukarela senjata api kecil.
- Penghancuran senjata yang berlebihan dalam bekerja sama dengan kepolisian, militer dan pemerintah setempat.
- Perbaikan fasilitas penyimpanan yang aman.
- Mendukung undang-undang senjata yang lebih ketat.
- Pusat konsultasi hukum gratis.

Dengan memusatkan perhatian khusus pada pencegahan kekerasan bersenjata di kalangan pria muda di favelas, Viva Rio memprakarsai Proyek Pertarungan demi Perdamaian (Fight for Peace Project). Sekarang terbuka juga untuk wanita, proyek ini menggabungkan pelajaran tinju profesional dengan kursus kewarganegaraan dan diskusi kelompok dengan pekerja sosial. Topik-topik yang dibahas berkisar dari manajemen kemarahan dan penyakit yang ditularkan melalui hubungan seksual sampai pembangunan harga diri. Tujuannya adalah membantu pria dan wanita muda (yang berusia 12 sampai 25 tahun) menanggulangi kekerasan di sekitar mereka, dan memberi mereka alternatif agar tidak terlibat dalam perdagangan narkoba bersenjata berat.

Bekerja sama dengan Kepolisian Militer, Viva Rio juga telah mengadakan kursus pelatihan-untuk-pelatih bagi polisi tentang isu-isu hak-hak warga negara, etika dan hubungan masyarakat. Hampir 200 polisi telah dilatih, yang akan melanjutkan pelatihan tersebut untuk menjangkau sekitar 10.000 polisi.

wanita di kepolisian sudah terbukti:

*'Penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat maupun di negara-negara lain jelas menunjukkan bahwa polisi wanita mengandalkan gaya pemolisian yang kurang menggunakan kekuatan fisik, lebih baik dalam meredam dan mengurangi potensi konfrontasi fisik dengan warga, dan lebih kecil kemungkinannya terlibat dalam masalah penggunaan kekuatan yang berlebihan. Selain itu, polisi wanita biasanya memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik daripada polisi pria dan lebih mampu mewujudkan kerja sama dan kepercayaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu model pemolisian masyarakat.'*<sup>36</sup>

Wanita tidak hanya sering memiliki keterampilan yang berguna, tapi juga dalam konteks tertentu pelibatan mereka tidak hanya diharapkan tapi juga merupakan suatu keharusan operasional, karena mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang sulit dilakukan oleh polisi pria, kalau memang bisa. Dalam konteks operasi pemeliharaan perdamaian multidimensi, pelibatan wanita ini mencakup tugas:

- Pemeriksaan para bekas penempur wanita
- Perluasan jaringan pengumpulan informasi intelijen
- Pelaksanaan kordon dan pengeledahan terhadap wanita

- Pemberian bantuan menyusul kekerasan seksual<sup>37</sup>

Bukti anekdotal juga menunjukkan penjaga perdamaian wanita lebih mampu:

- Mendapatkan kepercayaan orang sipil
- Menjamin keterlibatan penuh wanita setempat
- Menggunakan keterampilan komunikasi dan pengendalian massa.

Wanita juga dianggap memberikan dampak positif terhadap moral dan perilaku dalam satuan pemeliharaan perdamaian, dan memberikan model peran bagi peningkatan partisipasi wanita di lembaga-lembaga sektor keamanan nasional.<sup>38</sup> Sebagai contoh, para pejabat PBB dan Liberia berharap satuan pemeliharaan perdamaian India dengan personel 103 orang yang semuanya wanita yang sekarang melakukan tugas pemolisian di Monrovia akan membantu mendorong para wanita Liberia untuk menjadi polisi, dan membatasi eksploitasi dan pelecehan seksual oleh pasukan pemeliharaan perdamaian. Kepolisian Nasional Liberia menerima tiga kali lebih banyak pelamar wanita pada bulan setelah pengerahan polisi wanita.<sup>39</sup> Tugas-tugas satuan ini meliputi pengawalan Departemen Luar Negeri, pelaksanaan patroli jalan-jalan untuk mengendalikan massa dan menanggapi permintaan bantuan angkatan bersenjata dari kepolisian nasional.<sup>40</sup>

## Mencegah, merespons dan mengenakan sanksi terhadap kekerasan berbasis gender secara efektif

*Dalam sebuah penelitian mengenai kekerasan dalam rumah tangga pada tahun 1997 di Kalkuta, 79% wanita melaporkan mengalami kekerasan fisik atau seksual dalam keluarga mereka. Satu dari lima wanita pernah mengalami cedera berat seperti tulang patah, gangguan penglihatan, tulang bergeser, luka yang perlu dijahit, luka bakar atau luka dalam.<sup>42</sup>*

Untuk memberikan keamanan yang efektif kepada individu dan masyarakat perlu dipertimbangkan bahwa pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki menghadapi ketidakamanan yang berbeda berdasarkan peran gender sosio-kultural (lihat Kotak 2). Kekerasan berbasis gender, seperti perdagangan manusia, kekerasan pasangan intim, penganiayaan seksual dan kekerasan anti-gay adalah salah satu dari ancaman terbesar terhadap keamanan di seluruh dunia. Secara global, satu dari setiap tiga wanita menjadi korban GBV.<sup>43</sup> Pria dan anak lelaki juga menjadi korban GBV, namun demikian data statistik global sangat jarang. Kekerasan berbasis gender menimbulkan dampak yang sangat besar terhadap korban, dan juga menimbulkan biaya yang sangat besar bagi masyarakat. Misalnya, di Amerika Serikat di mana diperkirakan setiap tahun 1,3 juta wanita dianiaya secara fisik oleh pasangan intimnya, biaya kesehatan yang ditimbulkan mencapai US\$5,8 milyar per tahun.<sup>44</sup>

Meskipun tingkat kejadian GBV sangat tinggi, prakarsa sektor keamanan untuk menanggulangi kejahatan ini sering kurang diperhatikan dan kekurangan dana. Misalnya, diperkirakan 10% dari pemerkosaan pada masa perang di Bosnia terjadi pada pria,<sup>45</sup> tetapi program GBV yang ditujukan pada para penyintas pria dan anak lelaki tidak ada sama sekali di kalangan penduduk yang mengalami konflik.<sup>46</sup>

Untuk menjalankan tugasnya sebagai pemberi keamanan dan keadilan, lembaga-lembaga sektor keamanan dan badan-badan pengawas – seperti kepolisian, otoritas perbatasan, lembaga peradilan dan lembaga masyarakat – harus mengambil langkah bersama untuk secara efektif mencegah dan menghukum GBV, dan memberikan bantuan bagi para penyintas (lihat Kotak 7).

### Manfaat kerja sama dengan organisasi wanita dan pria

Kerja sama dengan organisasi wanita dan pria (dan organisasi masyarakat sipil lainnya yang bertugas dalam bidang isu-isu gender) dapat memberikan keamanan dan keadilan yang lebih efektif. Organisasi masyarakat sipil semacam itu memiliki kemampuan, keahlian dan akses atas pengetahuan yang bisa sangat bermanfaat bagi lembaga-lembaga sektor keamanan (lihat Kotak 8).

Kerja sama dengan organisasi-organisasi masyarakat sipil yang memberikan perhatian khusus pada isu gender dapat:

- Membangun kemampuan lembaga-lembaga dan

personil sektor keamanan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan keamanan individu dan masyarakat.

- Misalnya: memberikan pelatihan tentang isu-isu gender, seperti bagaimana cara mengidentifikasi dan mewawancarai korban perdagangan manusia
- Memberikan layanan tambahan bagi korban kekerasan dan orang-orang yang kehilangan kebebasan mereka, sehingga meningkatkan keamanan dan kesehatan mereka.
  - Misalnya: menyediakan tempat penampungan bagi korban kekerasan dalam rumah tangga; bantuan fisiologis bagi korban penyiksaan, kekerasan anti-gay, atau para bekas penempur; organisasi pria yang memberikan layanan dan bantuan bagi para pria penghuni penjara dengan keamanan maksimum
- Meningkatkan akses pada keadilan.
  - Misalnya: melalui layanan bantuan hukum dan program literasi hukum
- Meningkatkan intelijen
  - Misalnya: memberikan informasi tentang senjata api kecil yang ada dalam masyarakat, atau informasi peringatan dini tentang konflik
- Meningkatkan penelitian mengenai usaha memperbaiki pemberian keamanan dan keadilan.
  - Misalnya: mengadakan penelitian tingkat masyarakat tentang pencegahan dan respons yang efektif terhadap kekerasan geng
- Memberikan nasihat tentang kebijakan untuk memperbaiki penyediaan keamanan dan peradilan.
  - Misalnya: berpartisipasi di dewan keamanan masyarakat setempat; meminta pakar gender memberikan kesaksian di depan parlemen

## 5.3 Pengawasan dan pertanggungjawaban sektor keamanan

*'Pertanggungjawaban demokratis sektor keamanan dan peradilan didasarkan pada prinsip-prinsip transparansi, tanggung jawab, partisipasi dan ketanggapan terhadap warga negara. Wakil-wakil lembaga keamanan dan peradilan harus bertanggung jawab atas tindakan mereka dan harus dimintai pertanggungjawabannya atas tindakan malpraktik. Mekanisme pengawasan harus dirancang untuk memberikan pengawasan dan keseimbangan yang mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan menjamin bahwa lembaga-lembaga berjalan secara efisien dan efektif serta menghormati rule of law.'*

Buku Petunjuk OECD DAC tentang Reformasi Sistem Keamanan<sup>50</sup>

Mewujudkan pengawasan dan pertanggungjawaban demokratis sektor keamanan adalah tujuan yang melingkupi RSK. Menjamin bahwa lembaga-lembaga

## Kotak 9 | Partisipasi organisasi wanita dalam Pengkajian Ulang Sistem Pertahanan dan Keamanan Fiji<sup>54</sup>

Di Fiji, para LSM wanita dalam bekerja sama dengan Departemen Urusan Wanita memberikan masukan dalam proses pengkajian ulang sistem pertahanan dan keamanan nasional pada tahun 2003. Mereka mengadakan pertemuan dengan Komite Pengkajian Ulang Sistem Pertahanan dan Keamanan Nasional untuk membahas:

- Bagaimana cara proses pengkajian ulang tersebut dilaksanakan.
- Siapa yang diminta pandangannya.
- Isu apa yang diidentifikasi sebagai ancaman keamanan.
- Bagaimana cara standar dan norma internasional seperti Resolusi Dewan Keamanan PBB nomor 1325 tentang perempuan, perdamaian dan keamanan dimasukkan ke dalam program pertahanan.

Para LSM wanita tersebut juga memberikan rekomendasi nyata, termasuk rekomendasi untuk keanggotaan tetap Menteri Urusan Wanita di Dewan Keamanan Nasional dan perwakilan wanita di komite-komite keamanan tingkat provinsi dan kabupaten.

## Kotak 10 | Komisi Kesempatan yang Sama Kerajaan Inggris dan pelecehan seksual di angkatan bersenjata<sup>60</sup>

Komisi Kesempatan yang Sama Kerajaan Inggris (sekarang menjadi bagian dari Komisi Kesetaraan dan Hak Asasi Manusia) adalah lembaga publik independen yang bertugas menghapuskan diskriminasi dan mempromosikan kesempatan yang sama bagi wanita dan pria. Lembaga tersebut bertanggung jawab kepada Menteri Kabinet Urusan Wanita dan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat bidang Wanita dan Kesetaraan di Departemen Urusan Masyarakat dan Pemerintahan Daerah.

Pada tahun 2004, setelah beberapa kasus pelecehan seksual yang menarik perhatian masyarakat dan banyaknya pengaduan, Komisi ini mengirim surat kepada Departemen Pertahanan (Dephan) menyatakan keprihatinannya atas seringnya dan berlanjutnya pelecehan seksual terhadap wanita anggota angkatan bersenjata. Berdasarkan informasi terperinci dari Departemen Pertahanan dan Angkatan Bersenjata, Komisi tersebut menyimpulkan Angkatan Bersenjata belum mengambil langkah yang memadai untuk memenuhi tanggung jawab hukum mereka untuk mencegah dan merespons pelecehan seksual. Atas kekuasaannya sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang tentang Diskriminasi Seks, Komisi tersebut melakukan penyidikan resmi. Komisi tersebut menanggukuhkan pemeriksaan tersebut dengan syarat Angkatan Bersenjata melaksanakan Persetujuan dan Rencana Aksi untuk Mencegah dan Menanggulangi secara Efektif Kasus Pelecehan Seksual di Angkatan Bersenjata. Rencana Aksi tersebut terdiri dari tiga tahap, selama tiga tahun:

1. Pemeriksaan dan pengumpulan data.
2. Jangka waktu bagi Departemen Pertahanan untuk mengkaji informasi yang dikumpulkan dan mengusulkan program kerja untuk masa depan, yang meliputi hasil dan target yang akan dicapai, kepada Komisi tersebut untuk mendapatkan persetujuan.
3. Tahap pelaksanaan dan pemantauan.

Rencana Aksi tersebut secara khusus meliputi pelaksanaan survei pelecehan seksual, pengadaan pertemuan dengan kelompok-kelompok fokus, penentuan standar untuk pencatatan pengaduan pelecehan seksual, pengangkatan analis external untuk menilai penanganan pengaduan, dan peningkatan jumlah pelatih wanita. Pada bulan Juni 2008 Komisi tersebut akan mengadakan pengkajian akhir tentang kinerja Departemen Pertahanan dan Angkatan Bersenjata untuk menentukan apakah mereka telah berhasil melakukan pembaruan-pembaruan sesuai ketentuan Perjanjian tersebut, yaitu mencapai tujuan yang disepakati.

sektor keamanan bersifat transparan dan bertanggung jawab kepada pemerintahan sipil yang demokratis mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan menjamin lembaga tersebut berjalan secara efisien dan efektif serta menghormati rule of law.<sup>51</sup>

### Pengawasan representatif dan partisipatif

Banyak lembaga memainkan peran dalam pengawasan sektor keamanan, seperti lembaga-lembaga sektor keamanan sendiri, lembaga eksekutif, parlemen, lembaga peradilan, lembaga mandiri seperti para ombudsman, dan organisasi masyarakat sipil.<sup>52</sup> Pria sudah terlalu terwakili di banyak lembaga ini: misalnya, secara global 83,1% anggota DPR adalah pria.<sup>53</sup>

Lihat Tools tentang Pengawasan Parlementer terhadap Sektor Keamanan dan Gender, Pengawasan Masyarakat Sipil terhadap Sektor Keamanan dan Gender

Meningkatkan partisipasi wanita di lembaga-lembaga pengawasan seperti parlemen, lembaga eksekutif dan lembaga peradilan membantu menjamin bahwa badan-badan tersebut memang – dan dianggap – representatif, yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan ketanggapan pengawasan terhadap permasalahan semua warga negara. Melibatkan masyarakat sipil yang memiliki keahlian gender, seperti organisasi wanita, organisasi pria dan para pakar gender, dapat memperkuat mekanisme pengawasan sektor keamanan formal maupun informal (lihat Kotak 9). Mereka memiliki keahlian dan kemampuan untuk:

- Memberikan saran kebijakan yang tanggap terhadap gender tentang usaha meningkatkan transparansi, pertanggungjawaban dan ketanggapan.
- Memantau pelaksanaan persetujuan internasional dan regional mengenai kesetaraan gender yang berkaitan dengan lembaga-lembaga sektor keamanan.

- Memberikan pembangunan kemampuan bagi lembaga-lembaga pemerintahan dan pengawasan mengenai isu gender dan keamanan.
- Membantu menjamin supaya pengawasan dilakukan secara menyeluruh dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat.

### Mencegah dan menanggapi pelanggaran HAM

*'Jelaslah dari penelitian yang kami lakukan, ada masalah [pelecehan seksual] yang harus segera kami hadapi. Soal ini tidak soal penghalusan istilah (political correctness). Soal ini soal efektifitas operasional. Keberhasilan kita sebagai Angkatan Bersenjata sangat tergantung pada rasa hormat, kepercayaan dan saling ketergantungan. Hal-hal apa pun yang melemahkan ikatan kepercayaan dan rasa hormat tersebut melemahkan kita sebagai pasukan tempur.'*

Kepala Staf Angkatan Bersenjata Kerajaan Inggris,  
Marsekal Udara Sir Jock Stirrup<sup>55</sup>

Pencegahan, penanggulangan dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran HAM yang dilakukan oleh lembaga dan personil sektor keamanan merupakan aspek penting dari pengawasan. Bentuk-bentuk diskriminasi berbasis gender dan pelanggaran HAM yang dilakukan oleh personil sektor keamanan meliputi pelecehan seksual, kekerasan dalam rumah tangga, penganiayaan seksual, penyiksaan seksual, kerja seks paksa, perdagangan manusia dan kekerasan anti-gay. Personil sektor keamanan pria dan wanita, dan juga pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki sipil bisa menjadi korban langsung pelanggaran ini:

- Pada tahun 2006, sebuah penelitian independen yang diminta oleh Departemen Pertahanan Inggris menunjukkan bahwa lebih dari dua per tiga tentara wanita mengalami pengalaman langsung pelecehan seksual.<sup>56</sup>
- Pada tahun 2006 survei mahasiswa institut militer Amerika Serikat, The Citadel, 20% dari kadet wanita melaporkan pernah mengalami penganiayaan seksual.<sup>57</sup>
- Sebuah laporan pada tahun 2006 dari Amnesty Internasional menyatakan bahwa: 'Pemeriksaan wanita dan anak perempuan yang dilakukan oleh anggota polisi dan pasukan keamanan, dan di rumah dan masyarakat mereka, diakui sudah endemis di Nigeria.'<sup>58</sup>

Penghapusan diskriminasi dan pelanggaran HAM lainnya yang dilakukan oleh personil sektor keamanan tidak hanya merupakan ketentuan hukum internasional, tapi juga mengadakan lembaga-lembaga keamanan yang lebih terpercaya dan efektif. Misalnya, pelecehan seksual merusak suatu lembaga karena hilangnya produktifitas, penurunan moral, ketidakhadiran di tempat kerja, peningkatan pergantian staf, dan menghambat partisipasi wanita di badan-badan keamanan. Dalam konteks militer, sebuah kajian di Amerika Serikat memperlihatkan korelasi erat antara tingkat kejadian pelecehan seksual yang tinggi, kesiapan tempur yang rendah, dan iklim kepemimpinan yang lemah.<sup>59</sup>

Badan-badan pengawas dapat melakukan langkah-langkah pencegahan, seperti kode perilaku dan pelatihan, dan menjamin bahwa segala pelanggaran HAM disidik secara efektif dan dijatuhi sanksi (lihat Kotak 10). Kerja sama dengan organisasi-organisasi masyarakat sipil yang bertugas dalam bidang HAM dan gender bisa sangat berharga, berkat kemampuan mereka memantau dan mendokumentasikan kasus-kasus pelanggaran HAM, dan menyediakan konsultasi kebijakan, pelatihan, dan konsultasi teknis tentang usaha pengurangan pelanggaran HAM, termasuk GBV.

## 6 Bagaimana cara isu-isu gender dapat dipadukan ke dalam reformasi sektor keamanan?

Bagian ini memberikan contoh-contoh langkah nyata untuk memadukan isu-isu gender ke dalam siklus-siklus kebijakan serta perencanaan dan penyusunan RSK. Karena proses RSK sangat ditentukan konteks dan dengan demikian menghadapi tantangan dan peluang yang berbeda dalam hal pemaduan gender, saran-saran berikut harus disesuaikan dengan konteks yang ada. Lihat Bagian 7 untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap mengenai isu ini dalam konteks negara pasca-konflik, negara dalam masa transisi, negara berkembang dan negara maju.

### 6.1 Kebijakan RSK yang tanggap terhadap gender

Penyusunan suatu kerangka kebijakan sebagai pedoman bagi proses reformasi sektor keamanan mungkin menjadi langkah pertama yang diambil untuk pelaksanaan RSK. Pihak-pihak yang memberikan bantuan eksternal pada RSK bisa juga melakukan hal ini dalam kerangka kebijakan RSK tertentu. Memperhatikan isu-isu gender dari tahap awal perumusan kebijakan memberikan landasan yang kuat bagi proses RSK yang tanggap terhadap gender. Tergantung pada konteks tertentu dan jenis kebijakan, berbagai aktor dapat dilibatkan dalam pembuatan kebijakan, yang meliputi para pemangku kepentingan internasional, regional, nasional dan lokal. Tipe kebijakan dan perjanjian yang berbeda yang berfokus pada RSK meliputi:

#### Kebijakan nasional, regional dan internasional

- Kebijakan keamanan nasional
  - Contoh: Mewujudkan Masyarakat Terbuka: Kebijakan Keamanan Nasional Kanada; Konsep Keamanan Nasional Georgia
- Perjanjian perdamaian (walaupun bukan 'kebijakan RSK', perjanjian ini berperan sebagai kerangka bagi RSK di banyak negara pasca-konflik)

## Kotak 11 | Penilaian dampak gender dari kebijakan keamanan<sup>62</sup>

Tahap:	Pertanyaan-pertanyaan untuk ditanyakan:
<b>Tahap 1: Rumuskan isu dan tujuan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Apa yang ingin dicapai dengan kebijakan tersebut, dan siapa yang akan mendapatkan manfaatnya?</li> <li>■ Apakah kebijakan tersebut memenuhi kebutuhan keamanan pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan yang berbeda? Apakah isu-isu GBV, seperti kekerasan dalam rumah tangga dan perdagangan manusia, ditangani? Apakah pencegahan dimasukkan?</li> <li>■ Apakah penekanannya pada keamanan nasional atau keamanan manusia?</li> <li>■ Apakah kebijakan tersebut sesuai dengan ketentuan internasional, regional dan nasional mengenai isu gender?</li> <li>■ Apakah kebijakan tersebut ditujukan untuk menanggulangi ketidaksetaraan gender atau menghilangkan hambatan dan, kalau benar, haruskah ada tujuan kesetaraan gender?</li> <li>■ Apakah bahasa yang khusus gender dan peka terhadap gender dimasukkan?</li> <li>■ Apa yang dikatakan para pria dan wanita, termasuk OMS gender/wanita atau Departemen Urusan Wanita mengenai berbagai isu dan hasilnya?</li> </ul>
<b>Tahap 2: Kumpulkan data</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bagaimana cara berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan dan berbagai kelompok wanita dan pria?</li> <li>■ Apakah organisasi-organisasi yang bersifat mewakili benar-benar mencerminkan suara pria dan wanita yang diharapkan akan mendapatkan manfaat dari kebijakan tersebut? Kalau tidak, apa strategi untuk menjangkau mereka?</li> <li>■ Apa komposisi gendernya orang-orang yang kena dampak kebijakan tersebut?</li> <li>■ Bagaimana data dan informasi statistik dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, etnis, kecacatan, usia, agama dan orientasi seksual?</li> <li>■ Apa informasi lain selain data yang dibagi menurut jenis kelamin yang diperlukan untuk memahami isu tersebut?</li> <li>■ Apa risiko konsultasi dini – bagaimana menangani harapan dan kepentingan yang berbeda?</li> </ul>
<b>Tahap 3: Buat opsi-opsi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bagaimana cara rekomendasi atau setiap opsi berdampak secara positif atau negatif terhadap wanita dan pria?</li> <li>■ Apakah rekomendasi atau opsi masing-masing mendukung atau menghambat persepsi tradisional atau klasik mengenai wanita dan pria?</li> <li>■ Opsi mana yang memberi pilihan nyata dan kesempatan kepada pria dan wanita untuk mencapai potensi optimal mereka dalam masyarakat?</li> <li>■ Apakah ada keharusan untuk mempertimbangkan peredaan dalam hal akan timbul dampak negatif terhadap salah satu kelompok, dan tindakan apa yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak tersebut atau membuat suatu kebijakan yang lebih seimbang gender?</li> </ul>
<b>Tahap 4: Sampaikan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pesan apa yang perlu disampaikan?</li> <li>■ Bagaimana cara pesan tersebut menjangkau kelompok wanita dan pria yang berbeda?</li> <li>■ Apakah diperlukan pendekatan yang terpisah?</li> <li>■ Bagaimana cara kebijakan tersebut mencerminkan komitmen pemerintah terhadap kesetaraan dan apakah pesan khusus tentang kesetaraan perlu dimasukkan?</li> <li>■ Apakah bahasa, simbol, dan contoh yang peka terhadap gender digunakan dalam bahan-bahan yang menyampaikan kebijakan tersebut?</li> <li>■ Bagaimana cara Anda berkomunikasi dengan wanita dan pria yang menggunakan bahasa lain atau yang buta huruf?</li> </ul>
<b>Tahap 5: Laksanakan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Apakah kebijakan atau layanan tersebut akan dialami atau dinilai secara berbeda oleh wanita atau pria, dan apakah perbedaan tersebut akan dipengaruhi oleh etnis, kecacatan, usia, agama atau orientasi seksual? Rencana apa disiapkan untuk menjangkau orang-orang yang mungkin terpinggirkan?</li> <li>■ Apakah layanan tersebut dapat disediakan secara bersama – yaitu apakah lembaga-lembaga pemerintah lainnya dan organisasi-organisasi lokal, nasional dan internasional dapat membantu menyediakan layanan tersebut kepada wanita dan pria yang ditargetkan?</li> <li>■ Apakah mereka yang melaksanakan/menyediakan kebijakan atau layanan tersebut mewakili keanekaragaman masyarakat yang dilayani? Apakah para wanita dilibatkan secara setara dalam pelaksanaannya?</li> <li>■ Apakah sumber daya (keuangan dan manusia) khusus dan memadai digunakan untuk membantu pencapaian tujuan kesetaraan gender?</li> <li>■ Apakah pihak pelaksana responsif terhadap gender dan menyadari isu-isu gender tertentu?</li> </ul>
<b>Tahap 6: Pantau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Apakah sasaran program wanita dan pria sama-sama berpartisipasi dalam proses pemantauan?</li> <li>■ Apakah persyaratan pemantauan meliputi langkah untuk mencapai kesetaraan gender, langkah untuk mencapai kepuasan sasaran program, dan apakah persyaratan tersebut menunjukkan sampai sejauh mana kebijakan tersebut</li> </ul>

	<p>berhasil memenuhi kebutuhan wanita dan pria yang berbeda?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bagaimana cara organisasi-organisasi eksternal yang mewakili kelompok yang berbeda dalam masyarakat dapat membantu memantau hasil kebijakan tersebut?</li> <li>■ Apakah sudah ada langkah-langkah untuk melakukan penyidikan atau untuk mengubah kebijakan tersebut bila kebijakan tersebut tidak mencapai tujuan kesetaraan yang dirumuskan pada awal proyek atau kesetaraan kesempatan bagi wanita atau pria?</li> </ul>
<b>Tahap 7: Evaluasi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Apakah kebijakan tersebut mempromosikan dan menyediakan kesempatan yang sama bagi wanita dan pria? Apakah tujuannya dicapai untuk wanita maupun pria?</li> <li>■ Apakah salah satu kelompok mendapat manfaat yang lebih besar daripada kelompok yang lain – kalau begitu, bagaimana cara ketidakseimbangan ini akan diatasi? Apakah masukan-masukan dialokasikan dengan adil?</li> <li>■ Apakah dampak menyeluruh terhadap status dan kualitas hidup wanita dan pria?</li> <li>■ Apakah proses tersebut melibatkan wanita dan pria? Apakah proses tersebut meminta dan menilai pandangan mereka dengan adil?</li> <li>■ Apakah ada kebutuhan untuk mengumpulkan data tambahan dan apakah sasaran dan indikator perlu penyesuaian mengingat pengalaman?</li> <li>■ Latihan-latihan apa yang diperoleh untuk memperbaiki kebijakan dan layanan di masa depan, siapa yang perlu diberi tahu dan bagaimana cara informasi tersebut akan disampaikan?</li> </ul>

- Contoh: Perjanjian Perdamaian Komprehensif Liberia; Pesetujuan Perdamaian Guatemala

- Kode perilaku nasional, regional dan internasional
  - Contoh: Kode Perilaku OSCE tentang Aspek Politiko-Militer Keamanan; Kode Perilaku PBB untuk Petugas Penegakan Hukum
- Kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi negara donor
  - Contoh: Reformasi Sektor Keamanan: Menuju Pendekatan Belanda; Rencana Aksi Pemerintah Norwegia terhadap Pelaksanaan Resolusi Dewan Keamanan PBB nomor 1325 (2000)
- Kerangka kebijakan organisasi-organisasi internasional dan regional
  - Contoh: Pernyataan Menteri OECD DAC: Komitmen Kebijakan dan Operasional Pokok dari Kerangka Pelaksanaan Reformasi Sistem Keamanan; Komisi Masyarakat Eropa 'Sebuah Konsep Dukungan Uni Eropa terhadap Reformasi Sektor Keamanan

**Kebijakan tingkat lembaga dan daerah**

- Buku putih tentang keamanan, pertahanan, intelijen, kepolisian
- Rencana keamanan masyarakat lokal

Tergantung pada jenis kebijakan dan konteks lokal, berbagai langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa isu-isu gender dipadukan melalui prakarsa dan langkah pengarusutamaan gender untuk mempromosikan partisipasi setara pria dan wanita.

Lihat Tool tentang Pembuatan Kebijakan Keamanan Negara dan Gender



**Kiat pengarusutamaan gender**

- ✔ Libatkan pakar gender dalam merancang kebijakan RSK seperti wakil-wakil dari kementerian urusan wanita, anggota parlemen yang memiliki keahlian gender, dan para pakar dari organisasi masyarakat sipil atau akademia.
- ✔ Bangun kemampuan gender personal yang bertanggung jawab atas perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan keamanan, misalnya dengan pelatihan gender.
- ✔ Identifikasi dan kerahkan para pejuang gender, yaitu para pembuat keputusan tingkat atas yang mendukung pemasukan isu gender.
- ✔ Lakukan penilaian dampak gender dari kebijakan keamanan yang diajukan dan lanjutkan pemantauan dampak gender dalam pelaksanaan dan evaluasi (lihat Kotak 11).
- ✔ Kaji ulang kerangka hukum dan kebijakan keamanan dan gender yang ada, dan jamin supaya kebijakan RSK sesuai dengan ketentuan internasional, regional dan nasional.



**Kiat mempromosikan partisipasi setara wanita dan pria**

- ✔ Adakan proses konsultasi yang inklusif dengan pelibatan masyarakat sipil, seperti wakil-wakil organisasi wanita dan pria, dan pakar gender lainnya.
- ✔ Jamin keterwakilan wanita dan pria dalam tim yang bertanggung jawab atas penilaian, perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan keamanan.

**Penilaian dampak gender dari kebijakan keamanan** dapat dilakukan oleh badan-badan pengawas, seperti misalnya para anggota parlement dan organisasi masyarakat sipil, untuk menentukan bagaimana ke-

bijakan keamanan akan secara khusus mempengaruhi pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki (lihat Kotak 11). Penilaian dapat dilakukan atas kebijakan yang ada atau kebijakan yang diajukan. Namun demikian, penilaian ini lebih berhasil bila dilakukan pada tahap awal sehingga kebijakan tersebut dapat diubah atau ditinjau kembali.<sup>61</sup>

## 6.2 Siklus program RSK yang tanggap terhadap gender

Siklus-siklus program RSK bisa bervariasi sesuai dengan konteks tertentu, walaupun tahap-tahap umumnya tetap sama dalam sebagian besar program pembangunan:



Lihat Tool tentang Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK dan Gender

### Penilaian RSK

Langkah pertama dalam memulai reformasi sektor keamanan adalah melakukan penilaian untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang situasi yang ada dan prioritas reformasi. Penilaian awal juga berfungsi sebagai indikator dasar untuk mengukur dampak reformasi. Gender dapat dipadukan ke dalam berbagai tipe penilaian keamanan untuk meningkatkan kecermatan dan relevansinya.

Ada beberapa tipe penilaian yang dapat dilakukan:

- Penilaian penuh adalah suatu penilaian menyeluruh

mengenai konteks RSK nasional yang berfokus pada seluruh aktor sektor keamanan. Pertanyaan-pertanyaan dapat meliputi analisis atas ekonomi politik dan konflik; tata pemerintahan dan kemampuan lembaga keamanan dan peradilan; kebutuhan keamanan dan keadilan warga negara; dan hubungan dengan kerangka dan program lain.<sup>63</sup>

- Penilaian khusus sektor atau masalah berfokus pada salah satu lembaga sektor keamanan, seperti misalnya kepolisian, atau menangani masalah tertentu, yang mungkin melibatkan pembahasan berbagai lembaga sektor keamanan.<sup>64</sup>

Lihat Tools tentang Reformasi Pertahanan dan Gender, Reformasi Kepolisian dan Gender, dll.

- Survei keamanan lokal dapat dilakukan untuk memberikan masukan bagi pembuatan keputusan keamanan, penyusunan prioritas dan pengalokasian dan alokasi sumber daya pada tingkat lokal. Dilakukan melalui wawancara dengan sampel yang representatif orang, kelompok fokus atau organisasi masyarakat, pertanyaan-pertanyaan dapat ditanyakan tentang ancaman dan layanan keamanan.<sup>65</sup>

Penilaian yang tanggap terhadap gender harus mencakup:

#### Pengarusutamaan gender

- ✓ Tim penilaian yang memiliki kemampuan gender
- ✓ Kerangka acuan untuk penilaian yang mencakup isu-isu gender
- ✓ Data yang terpisah menurut jenis kelamin dan usia
- ✓ Survei yang melibatkan pertanyaan mengenai isu-isu yang berbeda untuk pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki seperti:
  - kebutuhan dan persepsi mengenai keamanan dan keadilan
  - kemampuan mengakses layanan keamanan dan peradilan
  - kesempatan untuk memperbaiki keamanan dan keadilan
  - prioritas untuk reformasi
  - partisipasi di lembaga-lembaga sektor keamanan
- ✓ Pemetaan program dan proyek keamanan dan peradilan yang tanggap terhadap gender yang sudah ada untuk menentukan kemampuan lokal dan mengidentifikasi para mitra potensial, seperti prakarsa masyarakat sipil
- ✓ Penilaian ketanggapan gender dari kerangka kebijakan dan hukum keamanan dan peradilan yang sudah ada pada tingkat nasional, lembaga, dan lokal untuk menentukan kesenjangan dan revisi yang diperlukan
- ✓ Tim penilaian bertanggung jawab atas pemasukan isu gender

## Kotak 12 Perekrutan & Retensi Wanita: Panduan Penilaian Diri untuk Penegakan Hukum

Pusat Urusan Wanita & Pemolisian Nasional AS menerima bantuan dari Departemen Kehakiman AS untuk menyusun panduan penilaian diri untuk membantu lembaga-lembaga yang berusaha merekrut lebih banyak wanita pada jabatan penegakan hukum tersumpah. Sebuah Badan Penasihat dibentuk yang terdiri dari para petugas penegakan dari negara bagian, kabupaten dan kota serta para anggota organisasi penegakan hukum. Selain itu, perancangan panduan tersebut diuji-lapangan-kan di dua departemen kepolisian yang berbeda. Proses penilaian yang direkomendasikan oleh panduan tersebut untuk lembaga-lembaga menengah sampai besar:

1. Bentuk komite penilaian yang terdiri dari: para manajer lembaga dan personil lapangan, yang mewakili seluruh satuan dan fungsi; para wanita dari semua kalangan; para wakil serikat pekerja; para pakar personalia yang berpengalaman bekerja meningkatkan partisipasi wanita pada pekerjaan non-tradisional; para wakil masyarakat; para staf penghubung dari instansi pemerintah yang mengelola anggaran penegakan hukum; dan para pejabat terpilih atau wakilnya.
2. Adakan pertemuan sehari penuh untuk membahas proses penilaian, memperkenalkan semua anggota komite dan menyusun penunjukan-penunjukan komite.
3. Bentuk komite-komite kerja berdasarkan pokok bahasan mengenai: uraian-uraian tugas, proses seleksi dan promosi, perekrutan; pelatihan, pendampingan, evaluasi prestasi kerja dan penghargaan; dan isu-isu keluarga, pelecehan seksual, balas dendam, urusan internal, dan sistem penegakan disiplin.
4. Tentukan jadwal untuk penilaian dan penyusunan rekomendasi, sebaiknya dalam jangka waktu enam bulan.
5. Tugaskan staf dalam jumlah yang memadai untuk memberikan informasi dan berpartisipasi dalam proses penilaian.
6. Tunjuk satu orang tingkat komando untuk memberikan pengarahan bulanan kepada pengurus lembaga tersebut dan jamin supaya pengkajian ulang yang menyeluruh telah dilakukan.
7. Tunjuk satu orang dari lembaga penegakan hukum untuk mengoordinasikan semua permintaan informasi dari komite.
8. Adakan pertemuan staf dengan personil penegakan hukum tingkat tinggi untuk menjelaskan tugas yang diberikan kepada komite dan komitmen lembaga tersebut untuk bekerja sama dalam proses tersebut.
9. Komite-komite tersebut harus menyampaikan penilaian dan laporan akhir mereka kepada seluruh tim penilaian.
10. Tentukan perubahan mana yang akan dilakukan dan susun rencana waktu/tugas yang terperinci untuk pelaksanaan yang memberikan tanggung jawab tertentu.
11. Bentuk komite pelaksana dan menunjuk ketuanya untuk memantau proses pelaksanaan perubahan yang direkomendasikan dan memberikan laporan triwulan kepada ketua instansi dan pejabat terpilih.

Panduan tersebut tersedia pada <http://www.womenandpolicing.org/sag.asp>

### Mempromosikan partisipasi setara wanita dan pria

- ✓ Wanita dan pria dalam tim penilaian, termasuk penerjemah wanita setempat bila diperlukan untuk berbicara dengan wanita setempat
- ✓ Proses konsultasi inklusif dengan masyarakat sipil yang melibatkan pria, wanita, dan wakil-wakil dari organisasi wanita dan pria
- ✓ Kelompok-kelompok fokus dan pertemuan pada waktu dan lokasi yang dapat dihadiri para wanita dan kelompok terpinggirkan lainnya
- ✓ Kelompok fokus khusus wanita dan khusus pria bila diperlukan untuk mendengarkan para wanita setempat, berikan layanan penitipan anak dan transportasi, bila diperlukan
- ✓ Alat-alat komunikasi untuk kelompok masyarakat yang buta huruf

Perlu juga dilakukan penilaian khusus tentang isu-isu gender sebelum memulai kegiatan pengarusutamaan gender atau pembaruan-pembaruan gender, misalnya untuk menentukan tingkat kejadian pelecehan seksual, hambatan terhadap usaha peningkatan keseimbangan perekrutan wanita atau kehidupan kerja-keluarga (lihat Kotak 12 tentang model proses penilaian untuk meningkatkan perekrutan dan retensi wanita di badan-badan penegakan hukum).

### Perancangan dan perencanaan RSK

Penilaian awal dapat memberikan landasan bagi proses perancangan dan perencanaan strategis. Untuk menjamin pemilikan lokal, para pemangku kepentingan, termasuk organisasi-organisasi masyarakat sipil, harus terus terlibat secara aktif. Tahap ini dalam tiap-tiap program RSK harus menentukan kerangka logis yang peka terhadap gender untuk perancangan program:

#### ■ Tujuan

- Apakah tujuan yang ditetapkan mencakup perbaikan pemberian layanan keamanan dan peradilan kepada pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki? Peningkatan sifat representatif dan partisipatif lembaga-lembaga sektor keamanan? Peningkatan pertanggungjawaban dan pengurangan pelanggaran HAM?

#### ■ Para penerima manfaat

- Apakah para penerima manfaat didefinisikan dengan jelas, termasuk penjelasan apakah mereka pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki?
- Apakah wanita, anak perempuan, serta pria dan

anak lelaki yang terpinggirkan diidentifikasi secara tetap sebagai para penerima manfaat?

#### ■ Kegiatan

- Apakah prakarsa-prakarsa gender dimasukkan (lihat Kotak 14)?
- Apakah kegiatannya jelas sesuai dengan tujuannya? Apakah kegiatan tersebut akan meningkatkan keamanan dan keadilan bagi wanita dan anak perempuan dan juga priadan anak lelaki yang terpinggirkan?

#### ■ Keluaran (Outputs)

- Apakah keluaran tertentu ditujukan kepada wanita, pria, anak perempuan dan anak lelaki?
- Apakah ada keluaran yang berfokus pada mencegah, menanggapi dan menuntut GBV?
- Apakah ada keluaran yang meningkatkan perekrutan, retensi dan kemajuan wanita?

#### ■ Pengukur-pengukur (Indicators)

- Apakah ada indikator tertentu untuk memantau tujuan yang berkaitan dengan gender?
- Apakah ada pengukur tertentu untuk memantau dampak kegiatan gender?
- Apakah pengukur-pengukur dipisahkan menurut jenis kelamin?

#### ■ Jadwal

- Apakah jadwal memungkinkan fleksibilitas, pemantauan dan partisipasi para pemangku kepentingan?

#### ■ Anggaran

- Apakah dana tertentu disediakan c untuk tujuan, kegiatan dan keluaran gender?

#### ■ Pemantauan dan evaluasi

- Apakah tersedia cukup waktu dan dana untuk menjamin proses pemantauan dan evaluasi partisipatif?
- Apakah persyaratan pemantauan mencakup langkah-langkah untuk mencapai kesetaraan gender dan kepuasan sasaran program?
- Apakah proses pemantauan dan penilaian akan menunjukkan sampai sejauh mana program berhasil memenuhi kebutuhan keamanan dan keadilan pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki yang berbeda?

#### ■ Para mitra

- Apakah organisasi masyarakat sipil wanita dan pria, dan organisasi yang khusus berfokus pada isu gender diikutsertakan sebagai para mitra potensial untuk pelaksanaan program?
- Apakah para mitra yang teridentifikasi memiliki komitmen dan kemampuan untuk bekerja dengan cara yang tanggap terhadap gender?
- Apakah tanggung jawab dan harapan tentang gender dinyatakan dengan jelas dalam dokumen, perjanjian dan kontraknya program tersebut?

Prakarsa-prakarsa gender tertentu mungkin harus dimasukkan pada tahap perancangan dan perencanaan RSK untuk menjamin isu-isu gender memang dimasukkan (lihat Kotak 13).

### Kotak 13 | Prakarsa-prakarsa gender dalam program RSK

	Kegiatan-kegiatan internal	Kegiatan-kegiatan eksternal
<b>Pengarusutamaan gender</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pelatihan kesadaran gender</li> <li>■ Pelatihan tentang pelecehan seksual</li> <li>■ Kode perilaku</li> <li>■ Staf penghubung gender</li> <li>■ Sumber daya, seperti misalnya buku pedoman, tentang bagaimana cara memadukan isu gender</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pelatihan teknis mengenai cara mewawancarai korban GBV, mencegah perdagangan manusia, dan cara memberikan respons terhadap penganiayaan seksual yang dilakukan pria</li> <li>■ Pembangunan kemampuan bagi organisasi masyarakat sipil mengenai gender</li> <li>■ Prakarsa khusus untuk mencegah, menanggapi dan menghukum GBV</li> </ul>
<b>Partisipasi setara wanita dan pria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Langkah-langkah untuk meningkatkan perekrutan, retensi dan kemajuan wanita</li> <li>■ Kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang tanggap terhadap gender dan ramah keluarga</li> <li>■ Perhimpunan staf wanita/kaukus/serikat pekerja wanita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kerja sama dengan organisasi wanita dan pria untuk pengumpulan informasi, penyerahan korban, penyusunan kebijakan keamanan, pengawasan sektor keamanan, dll.</li> <li>■ Pembangunan kemampuan organisasi wanita sehubungan dengan RSK dan isu-isu keamanan secara umum</li> </ul>

## Pelaksanaan RSK

Langkah-langkah tertentu dapat diambil untuk menjamin agar isu-isu gender yang dimasukkan dalam penilaian dan perancangan program tidak dipinggirkan pada tahap pelaksanaannya:

- ✓ Libatkan para pakar gender, seperti Departemen Urusan Wanita, organisasi masyarakat sipil wanita, dan para spesialis gender dan keamanan.
- ✓ Masukkan langkah-langkah untuk membangun dukungan dan kemampuan sehubungan dengan isu-isu gender – misalnya melalui prakarsa ‘pelatihan gender’ bagi pimpinan tingkat tinggi atau pemberian pelatihan gender dan bahan/alat untuk

staf proyek (lihat Kotak 14).

- ✓ Buat mekanisme pertanggungjawaban untuk menjamin semua personil bertanggung jawab atas pemaduan isu-isu gender.
- ✓ Libatkan masyarakat sipil dalam kegiatan-kegiatan pelaksanaan, termasuk organisasi-organisasi wanita dan pria.

## Pemantauan dan evaluasi RSK

Pemantauan dan evaluasi (M&E, monitoring and evaluation) terhadap program-program RSK yang tanggap terhadap gender diperlukan untuk menentukan dampak dari pembaruan terhadap para penerima manfaat program tersebut – wanita, pria,

### Kotak 14 Genderforce Swedia – sebuah pendekatan berlapis pada pemaduan isu-isu gender ke dalam lembaga-lembaga sektor keamanan Swedia <sup>66</sup>

Pelaksanaan Resolusi Dewan Keamanan PBB nomor 1325 merupakan titik mula pembentukan Genderforce Swedia. Satuan ini didanai oleh Prakarsa Setara Uni Eropa dan merupakan kemitraan dari:

- Angkatan Bersenjata Swedia
- Kepolisian Swedia
- Badan Layanan Penyelamatan Swedia (SRSA – Swedish Rescue Services Agency)
- Kvinna till Kvinna (Wanita kepada Wanita), suatu organisasi masyarakat sipil wanita)
- Perhimpunan Perwira Militer di Swedia
- Organisasi Pertahanan Sukarela Wanita Swedia

Tujuan intinya adalah meningkatkan keseimbangan gender dan mempromosikan pemasukan perspektif gender ke dalam militer Swedia, operasi bantuan sipil dan operasi pemeliharaan perdamaian pasca-konflik. Untuk mencapai tujuan ini, delapan proyek telah dimulai:

1. Peningkatan perekrutan wanita: Proses perekrutan di organisasi-organisasi mitra telah dinilai dari perspektif gender dan rekomendasi telah dibuat. Salah satu contoh adalah bagaimana SRSA telah mengubah metode perekrutannya, misalnya dengan memasang iklan di majalah-majalah wanita. Menurut Penasihat Gendernya, Susanne Axmacher: ‘Kami jelas mengirimkan lebih banyak wanita ke daerah-daerah operasi dewasa ini.’ Contoh lainnya adalah bagaimana Batalion Nordik telah menetapkan tujuan 8% perekrutan wanita (Angkatan Bersenjata Swedia saat ini terdiri dari sekitar 5% wanita).
2. Dokumen kebijakan yang responsif terhadap gender: Dokumen-dokumen kebijakan pemerintah dan lembaga dianalisis untuk mengidentifikasi bidang-bidang perbaikan nyata dengan tujuan akhir menyusun tugas misi dan operasi yang berisi petunjuk-petunjuk yang jelas tentang kesetaraan gender dan keterlibatan aktif wanita. Topik-topik laporan baru yang dikemukakan antara lain: ‘Apa organisasi wanita setempat yang telah dihubungi untuk berinteraksi?’ dan ‘Apa ancaman keamanan terhadap wanita yang telah diamati?’
3. Kerja sama antara masyarakat sipil dan militer di lapangan: Sebuah penelitian dilakukan oleh Sekolah Tinggi Pertahanan Nasional Swedia untuk mengetahui peran aktor sipil dan militer yang berbeda, dan metode kerja sama sipil-militer dalam pelaksanaan Resolusi Dewan Keamanan nomor 1325. Salah satu rekomendasi kajian ini adalah pembentukan jaringan aktor sipil dan militer Swedia untuk meningkatkan kerja sama.
4. Penasihat lapangan gender: Sebuah program pelatihan telah disusun untuk para penasihat lapangan gender untuk menghasilkan sebuah gabungan para penasihat untuk operasi-operasi internasional.
5. Program pelatih gender: Karena pimpinan tingkat atas memiliki kekuasaan dan kemampuan untuk mempengaruhi struktur dan perilaku di dalam organisasi, 12 pejabat senior dipilih untuk mengikuti program pelatihan gender. Mayor Jenderal Sverker Goranson, Kepala Staf Angkatan Darat Swedia, menyatakan bahwa program tersebut telah menjadi pengalaman yang sangat positif dan telah mengubah cara berpikir, berbicara, dan bertindak, yang antara lain telah berperan menghasilkan komunikasi yang lebih efektif.
6. Pencegahan perdagangan manusia: Sebuah program pelatihan disusun untuk personil yang bertugas dalam operasi internasional mengenai bagaimana cara mengenali tanda-tanda terjadinya perdagangan manusia.
7. Pelatihan gender: Metode dan alat pelatihan disusun tentang isu-isu gender dan Resolusi Dewan Keamanan PBB nomor 1325. Angkatan Bersenjata Swedia telah menggunakan pelatihan ini untuk para personil yang bertugas dalam operasi-operasi dukungan perdamaian internasional. Tujuannya adalah memasukkan pelatihan gender ke dalam kurikulum Akademi Militer Swedia, Akademi Kepolisian Swedia, dan Sekolah Tinggi Pertahanan Nasional Swedia.
8. Pemberdayaan wanita setempat: Sebuah laporan disusun yang berfokus pada praktik yang baik dan buruk dalam keterlibatan wanita setempat dalam tahap-tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi operasi militer dan kemanusiaan. Tujuannya adalah memadukan temuan-temuan yang diperoleh ke dalam pelatihan pra-penggelaran.

anak lelaki dan anak perempuan – dan untuk mengidentifikasi pelajaran yang diperoleh. Data awal dan pengukur utama dari penilaian program awal dan perancangan program dapat berfungsi sebagai titik mula M&E. Pemantauan dapat digunakan sebagai alat pengelolaan program untuk menyesuaikan kegiatan RSK untuk menanggapi perubahan konteks, kebutuhan lokal, dan praktik yang baik dan buruk yang teridentifikasi. Mekanisme-mekanisme pemantauan dapat dipadukan ke dalam program tersebut sebagai proses yang berkelanjutan atau melalui pengkajian ulang berkala.

Sebaliknya, evaluasi berlangsung pada akhir program untuk mengidentifikasi pelajaran umum yang diperoleh untuk menyesuaikan program selanjutnya.<sup>67</sup>

Kriteria OECD DAC untuk mengevaluasi program bantuan pembangunan meliputi:<sup>68</sup>

- **Relevansi:** sampai sejauh mana kegiatan tersebut sesuai dengan prioritas dan kebijakan kelompok sasaran, penerima dan donor.
- **Efektifitas:** suatu ukuran sampai sejauh mana suatu kegiatan mencapai tujuannya.
- **Kecakapan:** suatu ukuran keluaran – kualitatif dan kuantitatif – sehubungan dengan masukan.
- **Dampak:** perubahan positif atau negatif yang dihasilkan oleh intervensi pembangunan, secara langsung atau tidak langsung, terencana atau tidak terencana.
- **Keberlanjutan:** suatu ukuran apakah manfaat dari suatu kegiatan mungkin berlanjut setelah bantuan dana dari donor dihentikan.

**?** **Pertanyaan-pertanyaan pokok untuk menjamin supaya proses-proses pemantauan dan evaluasi tanggap terhadap gender meliputi:**

#### Pengarusutamaan gender

- ✓ Apakah staf pemantauan dan evaluasi memiliki kemampuan untuk memadukan isu gender?
- ✓ Apakah data pemantauan dan evaluasi dipisahkan menurut jenis kelamin dan usia?
- ✓ Apakah tujuan, pengukur dan tolok ukur (benchmarks) yang berkaitan dengan gender dicapai? Apakah sudah tersedia langkah-langkah untuk memulai proses perubahan bila tujuan, pengukur dan/atau tolok ukur tidak tercapai?
- ✓ Apa dampak menyeluruh dari program tersebut terhadap pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki? Apakah program tersebut telah meningkatkan keamanan dan akses mereka atas keadilan?
- ✓ Apa praktik yang baik dan buruk sehubungan dengan isu gender yang dapat diidentifikasi? Bagaimana cara memasukkan praktik-praktik tersebut ke dalam perencanaan dan penyusunan pada masa depan?
- ✓ Bagaimana cara hasil evaluasi tersebut sedang disampaikan kepada pria dan wanita yang terlibat

dalam proses RSK dan kepada masyarakat yang terpengaruh?

#### Mempromosikan partisipasi setara wanita dan pria

- ✓ Apakah sasaran program pria dan wanita sama-sama berpartisipasi dalam M&E?
- ✓ Apakah langkah-langkah khusus diambil sebagai bagian dari proses M&E untuk menjangkau para penerima manfaat yang terpinggirkan seperti masyarakat pedesaan dan kelompok masyarakat yang buta huruf?
- ✓ Apakah program RSK cukup melibatkan pria dan wanita? Apakah pandangan-pandangan mereka dimasukkan ke dalam program tersebut?
- ✓ Bagaimana cara program tersebut mempengaruhi partisipasi pria dan wanita di lembaga-lembaga sektor keamanan dan pengawasan sektor keamanan?

## 7 Memadukan gender ke dalam RSK dalam konteks tertentu

### Reformasi sektor keamanan bervariasi menurut konteks reformasi tertentu.

*Pada dasarnya, setiap negara yang melakukan RSK merupakan kasus khusus dan dengan demikian merupakan konteks pembenahan yang berbeda. Namun demikian, untuk tujuan analisis, beberapa konteks RSK secara umum dapat dibedakan sebagai berikut: konteks negara pasca-konflik, negara dalam masa transisi, negara berkembang dan negara maju (lihat Tabel 1).*

#### 7.1 Negara-negara pasca-konflik

Di lingkungan pasca-konflik, RSK sangat penting untuk mencegah terjadinya kembali konflik dan meningkatkan keamanan masyarakat, yang pada gilirannya diperlukan untuk memulai kegiatan pemulihan dan pembangunan. Tergantung pada konteksnya, RSK bisa mencakup reformasi lembaga-lembaga keamanan yang sudah ada atau membentuk lembaga-lembaga sektor keamanan yang sepenuhnya baru. Dalam konteks ini biasanya terdapat tuntutan perubahan yang besar dari masyarakat, dan dengan mendukung RSK, pemerintah transisi dapat membantu memisahkan diri dari masa lalu. Mungkin terdapat minat besar dari organisasi dan donor internasional dalam mendukung proses RSK, seperti melalui bantuan pembangunan dan operasi dukungan perdamaian. Dalam konteks pasca-konflik, terdapat banyak kesempatan penting untuk menghubungkan RSK dengan berbagai prakarsa yang terkait, seperti

<b>Tabel 1 Reformasi sektor keamanan dalam konteks yang berbeda<sup>69</sup></b>				
	<b>Negara-negara berkembang</b>	<b>Negara-negara dalam masa transisi</b>	<b>Negara-negara pasca-konflik</b>	<b>Negara-negara maju</b>
<b>Kriteria utama</b>	Tingkat perkembangan ekonomi.	Sifat sistem politik.	Situasi keamanan khusus.	Kemauan politik.
<b>Tantangan utama</b>	Defisit pembangunan. Pengeluaran militer yang berlebihan; sektor keamanan yang dikelola/diatur kurang baik menyebabkan pemberian keamanan yang tidak efektif, sehingga menghabiskan sumber daya langka untuk pembangunan.	Defisit demokrasi. Kompleks militer-industri yang terlalu besar dan terlalu banyak menghabiskan sumber daya; negara kuat, tapi lembaga masyarakat sipil lemah; kekurangan dalam pelaksanaan kebijakan RSK.	Defisit keamanan dan demokrasi. Lembaga-lembaga pemerintah dan masyarakat sipil runtuh; penduduk teroris; privatisasi keamanan; mungkin terbentuk kantong-kantong perlawanan bersenjata; banyak sekali senjata api kecil dan ranjau anti-personil.	Kemauan politik. Kadang-kadang angkatan bersenjata relatif terlalu besar dan terlalu banyak menghabiskan sumber daya.
<b>Kemungkinan pelaksanaan RSK</b>	Tidak jelas (tergantung pada komitmen politik terhadap reformasi, kekuatan lembaga-lembaga negara, peran dan keadaan pasukan keamanan, lingkungan keamanan regional, pendekatan donor dalam RSK, dll.)	Agak baik (lembaga-lembaga negara kuat, pasukan keamanan profesional, proses demokratisasi lebih luas), lebih baik lagi bila tersedia insentif luar (misalnya, penerimaan sebagai anggota EU atau NATO).	Agak rendah (lembaga-lembaga negara lemah dan bertentangan, privatisasi keamanan, ketergantungan pada pasukan dukungan/intervensi perdamaian).	Tidak jelas (tergantung pada komitmen politik terhadap reformasi, dan kekuatan relatif kompleks militer-industri); lembaga-lembaga negara dan komunitas OMS kuat, tapi jarak yang jauh di antara keduanya.
<b>Proses reformasi umum</b>	Transisi dari ekonomi tertinggal menuju ekonomi maju.	Transisi dari sistem otoriter menuju sistem demokratis.	Transisi dari konflik yang kejam menuju perdamaian.	Memberikan respons terhadap perubahan dalam lingkungan keamanan.
<b>Sifat keterlibatan eksternal</b>	Bantuan pembangunan disertai dengan persyaratan politik.	Penerimaan sebagai anggota lembaga-lembaga multilateral sebagai insentif untuk reformasi	Intervensi/pendudukan militer; operasi dukungan perdamaian yang umumnya dipimpin PBB.	Biasanya tidak ada.
<b>Aktor eksternal utama</b>	Para aktor pembangunan/keuangan: donor multilateral (seperti OECD, UNDP, Bank Dunia); donor bilateral; aktor bukan negara.	Para aktor keamanan: internasional (seperti EU, NATO, OSCE); pemerintah; aktor bukan negara (seperti LSM internasional, perusahaan-perusahaan militer swasta).	Para aktor keamanan: pasukan intervensi; pasukan pemelihara perdamaian dengan bantuan internasional; aktor bukan negara (seperti perusahaan-perusahaan militer swasta).	Biasanya tidak ada.

perundingan dan pelaksanaan persetujuan perdamaian; perlucutan senjata, demobilisasi, dan reintegrasi (DDR); sistem peradilan transisi dan pengelolaan senjata api kecil.<sup>70</sup>

Peran gender mengalami perubahan besar selama konflik, di mana pria dan wanita mendapat tanggung jawab baru. Ini dapat membuka kesempatan baru bagi keterlibatan wanita yang lebih besar dalam kehidupan masyarakat, seperti di lembaga-lembaga keamanan dan dalam pembuatan keputusan keamanan. Pada masa pasca-konflik, sering terjadi tekanan untuk kembali ke peran-peran gender tradisional. Proses-proses RSK harus mendukung perubahan-perubahan positif yang mungkin telah terjadi selama konflik sambil berusaha menangani tingkat kejadian GBV yang tinggi pasca-konflik.

**Tantangan bagi pemaduan isu-isu gender**

- Proses DDR71 sering tidak meliputi wanita dan anak perempuan (lihat Kotak 15).
- Desakan untuk segera membentuk lembaga-lembaga sektor keamanan dapat membuat isu-isu gender kurang diprioritaskan dalam perekrutan, pelatihan, dan logistik.
- Kurangnya infrastruktur dan kemampuan dapat menghambat akses wanita atas keadilan.
- Lembaga-lembaga sektor keamanan sering tidak mendapat kepercayaan sipil karena pelanggaran HAM sebelumnya, yang meningkatkan kesulitan merekrut para wanita.
- Para wanita mungkin tidak memenuhi persyaratan pendidikan atau keterampilan untuk bergabung dengan lembaga-lembaga sektor keamanan.

## Kotak 15 Keterlibatan kelompok-kelompok wanita dalam DDR di Liberia

Belakangan ini dorongan untuk memasukkan dimensi gender ke dalam program DDR (Perlucutan Senjata [Disarmament], Demobilisasi dan Reintegrasi) timbul dari kesadaran yang lebih besar mengenai besarnya dan berbagai bentuk partisipasi wanita dan anak perempuan dalam konflik bersenjata, dan pengakuan bahwa mereka tidak dilibatkan dalam DDR di masa lalu.<sup>72</sup> Diperkirakan 88% dari tentara anak perempuan tidak dilibatkan dalam program DDR di Sierra Leone dari tahun 1998 sampai 2002.<sup>73</sup> Daftar Perlucutan Senjata, Demobilisasi, dan Reintegrasi Sadar Gender (Checklist on Gender-aware Disarmament, Demobilization and Reintegration) dari Dana Pembangunan PBB untuk Wanita (UNIFEM, United Nations Development Fund for Women) dan Standar DDR Terpadu PBB (IDDRS, UN Integrated DDR Standards) sekarang memberikan panduan yang terperinci tentang cara memenuhi kebutuhan khusus wanita dan anak perempuan selama proses DDR.<sup>74</sup>

Di Liberia, organisasi-organisasi wanita setempat menjadi para mitra utama dalam perancangan dan penyebaran informasi DDR. Penilaian kebutuhan awal memperkirakan bahwa sekitar 2.000 penempur wanita menjalani DDR.<sup>75</sup> Pada tahun 2003, kelompok-kelompok wanita bersatu di bawah bendera 'Kaum Wanita Liberia yang Prihatin' dan menjadi terlibat dalam DDR. Bekerja sama dengan Misi PBB dan Departemen Gender dan Pembangunan, kelompok-kelompok wanita membantu merancang kampanye kesadaran menggunakan media cetak dan radio untuk mendorong para wanita dan anak perempuan berpartisipasi dalam proses DDR.<sup>76</sup> Pada bulan Februari 2005, 22.370 wanita dan 2.440 anak perempuan sudah dilucuti senjatanya dan didemobilisasi, dari jumlah keseluruhan 101.495 orang dalam program DDR tersebut. 'Para wanita yang terlibat dalam pasukan tempur' dan juga para penempur wanita diidentifikasi.<sup>77</sup> Pada akhir tahun 2006, 13.223 dari wanita ini telah 'dikembalikan', terutama ke bidang pertanian, pendidikan formal atau pelatihan kerja.<sup>78</sup>

### Peluang dan kiat pemaduan isu-isu gender

- Partisipasi organisasi-organisasi wanita dalam proses perdamaian bisa menjadi landasan bagi keterlibatan wanita dan pemaduan isu-isu gender ke dalam proses RSK:
  - Libatkan organisasi-organisasi wanita dan pria dalam pembuatan kebijakan keamanan dan pembangunan kemampuan gender staf baru sektor keamanan.
- Reformasi menyeluruh di lembaga-lembaga sektor keamanan, seperti perekrutan skala besar dan pelatihan personil sektor keamanan, memberikan peluang bagi pemasukan isu gender:
  - Berikan pelatihan gender kepada semua personil sektor keamanan.
  - Saring personil baru tentang pelanggaran HAM, termasuk GBV.
  - Padukan isu-isu gender ke dalam PBB dan organisasi internasional lainnya, dan ke dalam pelatihan oleh aktor-aktor bilateral bagi kepolisian, militer, peradilan, lembaga masyarakat, dan staf pemerintah.
- Fleksibilitas peran gender selama konflik bersenjata dapat memberikan peluang bagi peningkatan partisipasi wanita di sektor keamanan:
  - Tentukan sasaran yang jelas untuk perekrutan, retensi dan kemajuan wanita.
  - Sediakan insentif bagi para bekas penempur wanita untuk bergabung dengan militer dan kepolisian.
- Proses DDR dapat dijadikan pintu masuk untuk membahas isu-isu gender:
  - Jamin supaya proses-proses DDR memenuhi kebutuhan pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki.
  - Padukan program-program untuk mencegah GBV terhadap para bekas penempur pria selama proses DDR.

- Lembaga-lembaga dan para donor internasional dapat menyediakan sumber daya untuk mendukung proses RSK yang peka terhadap gender
  - Dorong para donor untuk mendanai prakarsa-prakarsa gender, seperti logistik dan peralatan untuk staf sektor keamanan.

## 7.2 Negara-negara dalam masa transisi

'Negara-negara dalam masa transisi' didefinisikan dalam pengertian ekonomi sebagai negara-negara yang sedang dalam masa transisi dari ekonomi yang terpusat menuju ekonomi pasar, seperti negara-negara dalam Persemakmuran Negara-negara Merdeka (CIS, Commonwealth of Independent States) dan sebagian negara Eropa Tenggara.<sup>79</sup> Negara-negara ini biasanya ditandai oleh kompleks militer-industri yang terlalu besar dan terlalu banyak menghabiskan sumber daya, sistem negara yang sangat terpusat, dan organisasi masyarakat sipil yang lemah.<sup>80</sup> Hambatan RSK bisa meliputi kepemimpinan politik otoriter, nepotisme, dan keterlibatan polisi dalam tindak kejahatan dan korupsi. Pengawasan sipil sering hampir tidak ada. RSK terjadi terutama melalui tekanan dari luar, misalnya dari EU atau NATO, dan dipicu oleh kesepakatan bilateral atau multilateral.<sup>81</sup>

### Tantangan bagi pemaduan isu-isu gender

- Dalam menghadapi korupsi dan pelanggaran HAM, isu-isu gender sering tidak diprioritaskan dalam proses RSK.
- Tidak adanya mekanisme pertanggung jawaban.
- Tingkat kepercayaan masyarakat yang rendah terhadap sektor keamanan dapat menghambat usaha perekrutan dan kerja sama wanita dengan organisasi-organisasi wanita.

## Kotak 16 Pelatihan gender bagi para hakim<sup>83</sup>

Perhimpunan Hakim Wanita Internasional mempertemukan lebih dari 4.000 hakim dari 87 negara.

Pada tahun 1997, perhimpunan ini mengadakan program pelatihan HAM 3-tahun untuk para hakim dan mempersatukan para profesional di lima negara Amerika Selatan mengenai penerapan konvensi HAM internasional dan kawasan pada kasus-kasus yang terjadi di pengadilan dalam negeri yang melibatkan diskriminasi atau kekerasan terhadap wanita. Sejak tahun 2000, Program Kesetaraan Yurisprudensi (JEP, Jurisprudence of Equality Programme) telah meluas ke Amerika Tengah, Afrika Timur, dan Afrika Selatan. Secara keseluruhan, lebih dari 1.300 hakim, pria dan wanita, telah ambil bagian dalam pelatihan JEP di 12 negara.

Lokakarya dan seminar JEP mempertemukan para hakim untuk memusatkan perhatian pada makna nyata dari jaminan abstrak perlindungan dan non-diskriminasi yang setara. Melalui studi kasus dan latihan pemecahan masalah, para hakim berbagi pandangan dengan rekan-rekannya dan memperdalam pemahaman mereka mengenai hukum internasional yang diterapkan dalam konteks dalam negeri.

JEP telah:

- Membentuk komunitas peradilan HAM internasional. Para hakim yang dilatih JEP sekarang menjadi inti dari jaringan-jaringan regional yang dapat saling membantu dan mendorong rekan-rekan mereka untuk mengikuti jejak mereka.
- Mengubah sudut pandang dan praktik. Banyak hakim yang dilatih JEP menyatakan program tersebut telah membuat mereka menyadari sifat dan ruang lingkup kekerasan dalam rumah tangga dan diskriminasi gender; menyadari bias yang tersembunyi – bias mereka sendiri dan bias orang lain – dan stereotipe yang mempertahankan bias ini; dan menyadari cara yang lebih efektif dan peka untuk menanyai saksi.
- Menyesuaikan kurikulum mereka dengan konteks non-peradilan. Para peserta JEP telah memasukkan bahan-bahan JEP dalam kurikulum yang mereka gunakan untuk menyampaikan pelajaran kepada para siswa di sekolah menengah dan mahasiswa, dan juga untuk program pelatihan bagi polisi, para pengacara, pekerja sosial, dokter, dan profesional lainnya.
- Menerima dukungan dari lembaga pengadilan, instansi-instansi pemerintah dan lembaga peradilan. Di Kenya, Uganda dan Tanzania, misalnya, para Hakim Agung secara terbuka menyatakan dukungan kepada JEP dan menggunakan program tersebut sebagai mata kuliah resmi lembaga pendidikan peradilan mereka.

### ■ Peluang dan kiat pemaduan isu-isu gender

- Tujuan keanggotaan NATO atau EU, atau berperan sebagai negara yang mengirimkan polisi atau tentara untuk pemelihara perdamaian PBB, dapat memberikan insentif untuk menangani isu-isu gender dalam RSK.
- Keprihatinan tentang tingkat kejadian perdagangan wanita dan anak perempuan bisa menjadi pintu masuk untuk menangani kebutuhan keamanan tertentu wanita dan anak perempuan, dan perlunya personil sektor keamanan wanita.
- Di negara-negara tertentu yang sedang dalam masa transisi, warisan pasca-Soviet meliputi partisipasi wanita dan pria yang lebih setara di lembaga-lembaga sektor keamanan, seperti di angkatan bersenjata dan kepolisian.
- Transisi dari wajib militer menuju angkatan bersenjata yang benar-benar profesional, dapat membuka kesempatan bagi wanita untuk berpartisipasi di angkatan bersenjata.
- Pada gilirannya, tingkat pengangguran yang tinggi bisa membuat angkatan bersenjata menjadi karir yang lebih menarik bagi para wanita daripada sebelumnya.

## 7.3 Negara-negara berkembang

Istilah 'negara berkembang' umumnya menggambarkan negara-negara dengan pendapatan nasional bruto rendah dan Indeks Pembangunan manusia yang

rendah. PBB menyebut Afrika, Asia (tidak termasuk Jepang), Karibia, Amerika Tengah, Oseania (tidak termasuk Australia dan Selandia Baru) dan Amerika Selatan sebagai 'kawasan-kawasan berkembang'.<sup>82</sup> Sering terjadi kelangkaan dana untuk melakukan RSK di negara-negara berkembang, kecenderungan kurangnya sumber daya yang diperlukan untuk membangun sektor keamanan, ketergantungan pada korupsi karena tidak adanyaupah yang layak, kepentingan terselubung, transparansi terbatas, dan struktur pemerintahan demokratis yang lemah. Proses-proses reformasi sektor keamanan di negara-negara berkembang berfokus pada reformasi lembaga-lembaga yang ada untuk menciptakan sektor keamanan yang profesional, bertanggung jawab, dan berukuran sedang, melalui pengurangan korupsi dan pelanggaran HAM, pembangunan keahlian teknis dan peningkatan pengawasan demokratis.

### Tantangan bagi pemaduan isu-isu gender

- Kurangnya sumber daya negara dan pengawasan dapat menyebabkan rendahnya tingkat pencegahan dan pertanggungjawaban atas pelanggaran HAM yang dilakukan personil sektor keamanan, khususnya sehubungan dengan GBV.
- Karena wanita umumnya miskin, tingkat korupsi yang tinggi sangat menghambat akses wanita atas keadilan.
- Di banyak negara, belum ada undang-undang nasional yang memadai yang mengatur sanksi pidana atas semua bentuk GBV.
- Proyek-proyek pembangunan yang dipaksakan bisa

## Kotak 17 | Agenda RSK di Belahan Bumi Utara<sup>84</sup>

Negara-negara donor dan organisasi multilateral memandang RSK sebagai kebutuhan penting hanya di negara-negara berkembang. Namun demikian, perlunya reformasi keamanan sama pentingnya di banyak negara yang terindustrialisasi, termasuk banyak negara donor. Penyusunan suatu agenda untuk 'RSK di belahan bumi Utara' dapat mencakup isu-isu berikut:

- Pelanggaran hukum internasional yang melarang penggunaan dan ancaman kekerasan.
- Peran terbatas parlemen saat pemerintah memutuskan untuk berperang, dan manipulasi intelijen dan pandangan masyarakat dalam membuat keputusan ini.
- Kegagalan mematuhi Konvensi-Konvensi Jenewa dan larangan-larangan terhadap penyiksaan.
- Penjualan senjata dan bentuk-bentuk dukungan keamanan lainnya kepada rezim yang represif.
- Pendanaan secara rahasia badan-badan keamanan di negara berkembang, sehingga semakin memperparah korupsi dan konflik.
- Pelanggaran kebebasan sipil di negara terindustrialisasi dan pengobaran langkah-langkah represif di negara berkembang sebagai bagian dari 'perang melawan terorisme'.
- Standar-standar ganda sehubungan dengan senjata pemusnah massal.
- Keberlangsungan struktur kekuasaan yang sudah ketinggalan zaman dan tidak adil di Dewan Keamanan PBB.

menimbulkan pandangan bahwa isu-isu kesetaraan gender dan RSK adalah pemaksaan pihak asing.

### ! Peluang dan kiat pemaduan isu-isu gender

- Prakarsa-prakarsa pembangunan dapat menjadi pintu masuk bagi usaha peningkatan keamanan dan akses atas keadilan bagi pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki, menangani GBV, dan melibatkan organisasi masyarakat sipil wanita dan pria.
- Organisasi-organisasi masyarakat sipil dapat mengatasi banyak kesenjangan negara dengan memberikan keamanan, seperti memberikan bantuan kepada para narapidana, dan menyediakan pemolisian dan keadilan tingkat masyarakat. Mereka bisa menjadi mitra untuk mengidentifikasi dan membahas kebutuhan khusus wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan.
- Menyusun rencana keamanan masyarakat tingkat daerah yang peka terhadap gender yang mencakup partisipasi organisasi-organisasi wanita dapat menjadi langkah yang hemat biaya.

## 7.4 Negara-negara maju

Istilah 'negara maju' umumnya berarti negara-negara dengan pendapatan nasional bruto yang tinggi dan mempunyai urutan tinggi pada Indeks Pembangunan Manusia. Menurut PBB, Australia, Kanada, Israel, Jepang, Selandia Baru, Eropa Barat dan Eropa Utara, dan Amerika Serikat disebut negara-negara maju.<sup>85</sup>

Walaupun konsep RSK jarang digunakan sehubungan dengan negara maju, reformasi sektor keamanan sering diperlukan dan bisa terjadi pada beberapa tingkat.

Reformasi di negara-negara maju biasanya bersifat khusus lembaga dan dapat berfokus pada isu-isu efisiensi, peningkatan pengawasan, manajemen, dan prosedur operasional seperti pelaksanaan pemolisian berbasis masyarakat. Negara-negara maju bisa juga

melakukan pembaruan untuk menangani investasi yang terlalu kecil atau terlalu besar di sektor keamanan mereka, atau kegagalan penggunaan sumber daya secara efisien. Dalam banyak kasus, sektor keamanan di negara-negara maju harus secara efektif mencegah dan menanggapi GBV atau mencapai kesetaraan gender bagi pria dan wanita yang bekerja di lembaga-lembaga keamanan.

Negara-negara maju juga menjadi aktor utama dalam pendudukan proses-proses RSK dalam konteks negara pasca-konflik, negara dalam masa transisi dan negara berkembang.

### Tantangan bagi pemaduan isu-isu gender

- Ancaman keamanan dari luar seperti terorisme mungkin lebih diprioritaskan daripada ancaman keamanan dari dalam, sehingga mengeluarkan isu-isu seperti GBV dari agenda keamanan.
- Mungkin timbul rasa puas diri yang lebih besar sehubungan dengan perlunya kesetaraan gender, baik dari kaum pria maupun wanita.
- Di beberapa negara, penentangan terhadap 'tindakan afirmatif' dapat menghambat prakarsa untuk meningkatkan perekrutan, retensi dan kemajuan wanita di lembaga-lembaga keamanan, dan untuk meningkatkan partisipasi wanita di parlemen dan dalam pembuatan keputusan keamanan.

### ! Peluang dan kiat pemaduan isu-isu gender

- Tanggung jawab negara menurut undang-undang anti-diskriminasi, kejahatan bermotif kebencian, dan kesetaraan gender dapat menjadi landasan bagi langkah-langkah untuk membangun kemampuan lembaga-lembaga sektor keamanan dalam menangani isu-isu gender – baik secara internal maupun operasional.
- Praktik-praktik sumber daya manusia mungkin lebih terbangun dan mampu mendukung langkah-langkah untuk menangani pelecehan seksual, diskriminasi dan bentuk-bentuk GBV lainnya di

## Kotak 18 Perhimpunan staf LGBT dalam Sistem Penjara Kerajaan Inggris<sup>86</sup>

Jaringan Dukungan Staf Lesbian, Gay, Biseksual, dan Transgender (GALIPS – Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Staff Support Network) Dinas Penjara di Inggris, adalah contoh bagaimana perhimpunan staf bisa efektif dalam memberantas diskriminasi. Dimulai pada tahun 2000 oleh seorang anggota staf penjara yang terus terang mengakui dirinya gay, Kelompok Kebijakan Operasional Dinas Penjara Kerajaan Inggris (UK Prison Service Operational Policy Group) memberikan pengakuan resmi, dukungan dan dana kepada GALIPS pada tahun 2004. Selama empat tahun tersebut, rencana kerja dirumuskan dan hasil penelitian disusun, sebuah kelompok kerja dibentuk, survei terhadap orang-orang yang berminat berpartisipasi dalam jaringan tersebut dilakukan, dan kegiatan fasilitasi diadakan untuk membahas perlunya jaringan LGBT. Saat ini GALIPS memiliki empat staf penuh waktu dan jumlah anggota lebih 2.000 orang.

Tujuan GALIPS adalah 'memberikan jaringan dukungan profesional bagi staf LGBT dan memberikan dukungan dalam memberantas segala bentuk diskriminasi di Dinas Penjara'. GALIPS melakukan berbagai macam kegiatan yang meliputi:

- Penetapan staf penghubung di setiap penjara.
- Penyelenggaraan pelatihan dan kegiatan peningkatan kesadaran untuk staf dinas penjara.
- Penyediaan layanan telepon rahasia bagi staf untuk melaporkan intimidasi dan kekerasan anti-gay, mendapatkan dukungan, dan memberikan petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan.
- Mendukung tim-tim kebijakan untuk menjamin supaya isu-isu LGBT dimasukkan ke dalam kebijakan mereka.
- Pembentukan hubungan dengan departemen-departemen pemerintah lainnya, badan peradilan pidana dan jaringannya, dan hubungan lainnya dalam komunitas LGBT.
- Mendukung pimpinan penjara dan pihak-pihak lain yang menangani isu-isu LGBT di tempat kerja.

lembaga-lembaga sektor keamanan.

- Peningkatan kesulitan perekrutan untuk lembaga-lembaga sektor keamanan tertentu dapat menimbulkan insentif yang lebih besar untuk meningkatkan perekrutan, retensi dan kemajuan wanita.
- Organisasi masyarakat sipil Lesbian, Gay, Biseksual dan Transgender [LGBT] mungkin lebih terlihat dan aktif, dan dapat menjadi mitra dalam memberantas kekerasan dan diskriminasi terhadap orang-orang LGBT, termasuk di lembaga-lembaga sektor keamanan (lihat Kotak 18).
- Negara-negara yang menjadi donor RSK dapat memadukan gender ke dalam dukungan mereka terhadap RSK. Misalnya, mereka harus:
  - Menjamin supaya prakarsa RSK yang mereka dukung benar-benar memadukan isu-isu gender dan para wanita benar-benar berpartisipasi dalam prakarsa ini.
  - Menjamin supaya staf RSK di kementerian pembangunan internasional dan kementerian luar negeri memiliki keahlian gender yang dibutuhkan.

dan peraturan keamanan yang ada untuk menjamin bahwa ketentuannya tidak diskriminatif, dan pertimbangkan kebutuhan keamanan khusus wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan.

3. Laksanakan **kebijakan, mekanisme dan program tertentu untuk mencegah, menangani dan mengenakan sanksi atas kekerasan** berbasis gender terhadap wanita, anak perempuan, pria dan anak lelaki sebagai bagian dari RSK.
4. Tetapkan **kode-kode perilaku** serta kebijakan dan mekanisme internal lainnya yang menerapkan toleransi nol terhadap kekerasan berbasis gender, seperti pelecehan seksual, yang dilakukan personil sektor keamanan.
5. Tetapkan target-target strategis dan prakarsa-prakarsa tertentu untuk meningkatkan **perekrutan, retensi dan kemajuan wanita** dan kelompok-kelompok lainnya yang kurang terwakili di lembaga-lembaga sektor keamanan.
6. Masukkan **pelatihan gender** sebagai bagian dari kurikulum pelatihan inti bagi personil sektor keamanan di semua tingkatan. Arusutamakan isu-isu gender ke dalam pelatihan bagi personil sektor keamanan.
7. Perkuat pengawasan terhadap proses-proses RSK dan jamin supaya badan-badan pengawasan **sektor keamanan tanggap** terhadap gender dan bekerja sama dengan organisasi-organisasi masyarakat sipil wanita.
8. Masukkan **data yang dipisahkan menurut jenis kelamin dan pertanyaan-pertanyaan tentang isu-isu gender**, termasuk tentang kebutuhan, prioritas dan kemampuan keamanan pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki, dalam setiap penilaian, penelitian atau pemantauan/evaluasi RSK.
9. Bangun **kesadaran dan kemampuan gendernya** personil yang terlibat dalam RSK melalui pelatihan

## 8 Rekomendasi-rekomendasi pokok

1. Bangun pemilikan lokal melalui **keterlibatan penuh organisasi-organisasi masyarakat sipil**, seperti organisasi-organisasi wanita nasional dan lokal, dalam menilai, merancang, melaksanakan dan memantau/ mengevaluasi kebijakan dan program RSK.
2. Kaji ulang dan **revisi undang-undang, kebijakan**

gender, melalui bekerja sama dengan para pakar gender dan pemasukan ketanggapan gender dalam kerangka acuan jabatan dan penilaian prestasi kerja personal.

## 9 Sumber daya tambahan

### Situs web yang berguna

**Centre for Security Sector Management** [Pusat Pengelolaan Sektor Keamanan] - <http://www.ssronline.org/>

**DCAF Gender and SSR Project** [Proyek Gender dan RSK DCAF] - <http://www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform/>

**Global Facilitation Network for SSR** [Jaringan Fasilitasi Global untuk RSK] <http://www.ssrnetwork.net/>

**OSCE/ODIHR** - <http://www.osce.org/odihr/>

**UNIFEM Portal on Women, Peace and Security** [Portal UNIFEM tentang Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan] – <http://www.womenwarpeace.org>

**UN-INSTRAW Gender and SSR** [UN-INSTRAW Gender dan RSK] - <http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-5.html>

**WILPF PeaceWomen** – <http://www.peacewomen.org>

### Panduan praktis dan buku-buku petunjuk

GTZ, **Gender and Citizen Security: Regional Training Module (Basic Text, Methodological Guide, Support Materials)** [Gender dan Keamanan Masyarakat: Modul Pelatihan Regional (Dokumen Pokok, Panduan Metodologi, Bahan Pendukung)] GTZ, 2005. Dalam bahasa Inggris dan Spanyol. <http://www.gtzgenero.org.ni/publicaciones.php?idorigen=1>

OECD DAC. **OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice** [Buku Petunjuk OECD DAC tentang Reformasi Keamanan: Mendukung Keamanan dan Keadilan], (OECD: Paris), 2007. <https://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

Valasek, K. bersama Nelson, K., **Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UNSCR 1325)** [Mencapai Kesetaraan, Mewujudkan Perdamaian: Panduan Kebijakan dan Perencanaan mengenai Wanita, Perdamaian, dan Keamanan

(Resolusi Dewan Keamanan PBB nomor 1325)] (UN INSTRAW: Santo Domingo), 2006. Dalam bahasa Inggris dan Spanyol. <http://www.un-instraw.org/en/docs/1325/1325-Guide-ENG.pdf>

### Artikel dan laporan online

Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., 'Security Sector Reform' ['Reformasi Sektor Keamanan'], **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action** [Keamanan Inklusif, Perdamaian Berkelanjutan: Paket Advokasi dan Aksi], International Alert and Initiative for Inclusive Security [Kewaspadaan dan Prakarsa Internasional untuk Keamanan Inklusif], 2004. [http://www.international-alert.org/women/gpb\\_toolkit.htm](http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm)

Anderlini, S.N. dan Conaway, C.P., **Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women** [Merundingkan Transisi menuju Demokrasi dan Mentransformasi Sektor Keamanan: Sumbangan Penting Wanita Afrika Selatan], *Women Waging Peace* [Wanita Pejuang Perdamaian], Washington DC, 2004. [http://www.huntalternatives.org/download/9\\_negotiating\\_the\\_transition\\_to\\_democracy\\_and\\_reforming\\_the\\_security\\_sector\\_the\\_vital\\_contributions\\_of\\_south\\_african\\_women.pdf](http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf)

Farr, V., **Voices from the Margins: A response to Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries** [Suara-suara dari Pinggiran: Tanggapan terhadap Reformasi Sektor Keamanan di Negara-negara Berkembang dan Negara-negara Dalam Masa Transisi], Berghof Research Center for Constructive Conflict Management [Pusat Penelitian Manajemen Konflik Konstruktif Berghof], 2004. [http://www.berghof-handbook.net/articles/ssr\\_farr.pdf](http://www.berghof-handbook.net/articles/ssr_farr.pdf)

Nathan, L., **Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors** [Pemilikan Lokal Reformasi Sektor Keamanan: Panduan bagi Donor], (DFID: London), Sept. 2006. <http://www.crisisstates.com/download/others/SSRRef orm.pdf>

Oelke, S., **Security Sector Reform and Gender: Concepts and Points of Entry for Development Cooperation** [Reformasi Sektor Keamanan dan Gender: Konsep dan Pintu Masuk bagi Kerja Sama Pembangunan], (GTZ: Eschborn), 2007. <http://www.gtz.de/de/dokumente/en-ssr-gender-2007.pdf>

Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', **Handbook for Civil Society Organisations on Public Oversight of the Security Sector**. Caparini, M., Cole, E. and Kinzelbach, K., (Renesans: Bratislava for UNDP & DCAF), forthcoming July 2008.

# CATATAN AKHIR

- 1 OECD DAC, Security System Reform and Governance [Reformasi Sektor Keamanan dan Tata Pemerintahan], DAC Guidelines and Reference Series [Panduan dan Seri Rujukan DAC] (OECD: Paris) 2005, h. 20.  
<<http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>>
- 2 Hånggi, H., Making Sense of Security Sector Governance [Memahami Tata Pemerintahan Sektor Keamanan], Challenges of Security Sector Governance [Tantangan Tata Pemerintahan Sektor Keamanan], para penyunting Hånggi, H. dan Winkler, T.H. (DCAF: Jenewa) 2003, h. 17-18.
- 3 OECD DAC, h. 20-21.  
Lihat juga Hånggi, H., Making Sense of Security Sector Governance [Memahami Tata Pemerintahan Sektor Keamanan], Challenges of Security Sector Governance [Tantangan Tata Pemerintahan Sektor Keamanan], para penyunting Hånggi, H., Winkler, T.H. (DCAF: Jenewa), 2003.
- 4 Ball et al, akan terbit, United Nations Development Report [Laporan Pembangunan PBB] 2002, (UNDP: New York) 2002, h. 87.  
Kelompok-kelompok masyarakat sipil informal hanya dimasukkan dalam definisi OECD DAC di bawah pengawasan.  
Namun demikian, pemasukannya sebagai kategori tersendiri, seperti dalam Laporan Pembangunan PBB, mengakui bahwa masyarakat madani, selain peran mereka dalam pengawasan, merupakan penyedia keamanan utama dan menjamin pemilihan lokal melalui keterlibatan mereka dalam perancangan dan pelaksanaan RSK.  
Lihat juga Hånggi, H., Making Sense of Security Sector Governance [Memahami Tata Pemerintahan Sektor Keamanan], Challenges of Security Sector Governance [Tantangan Tata Pemerintahan Sektor Keamanan], para penyunting Hånggi, H., Winkler, T.H. (DCAF: Jenewa) 2003.
- 5 Berdasarkan: Clingendael, International Alert and Saferworld, Towards a Better Practice Framework in Security Sector Reform: Broadening the Debate, Occasional SSR Paper No. 1 [Menuju Kerangka Praktik yang Lebih Baik dalam Reformasi Sektor Keamanan: Memperluas Perdebatan, Makalah RSK tak berkala No. 1]. (Clingendael, International Alert, Saferworld: The Hague) Aug. 2002, h. 3-4; dan Hånggi, H., Making Sense of Security Sector Governance [Memahami Tata Pemerintahan Sektor Keamanan], Challenges of Security Sector Governance [Tantangan Tata Pemerintahan Sektor Keamanan], para penyunting Hånggi, H. dan Winkler, T.H. (DCAF: Jenewa) 2003, h. 18.
- 6 OECD DAC. OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice [Buku Petunjuk OECD DAC tentang Reformasi Keamanan: Mendukung Keamanan dan Keadilan], (OECD: Paris) 2007, h. 21-22.
- 7 Lihat GFN-SSR, A Beginner's Guide to Security Sector Reform (SSR) [Panduan Reformasi Sektor Keamanan (RSK) bagi Pemula] (GFN-SSR: London) Maret 2007, h. 6.
- 8 Kimmel, M.S., 'Global Masculinities: Restoration and Resistance' [Maskulinitas Global: Pemulihan dan Perlawanan], A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World [Dunia Pria? Perubahan Praktik Pria di Dunia Global], para penyunting Pease, B. dan Pringle, K. (Zed Books: New York) 2001, h. 22.
- 9 Cock, J., 'Gun Violence and Masculinity in Contemporary South Africa' [Kekerasan Bersenjata dan Maskulinitas di Afrika Selatan Masa Kini], Changing Men in South Africa [Mengubah Pria di Afrika Selatan], para penyunting Morrell, R. (Zed Books: London) 2001, h. 50-51.
- 10 Whitworth, S., 'Militarized Masculinities and the Politics of Peacekeeping' [Maskulinitas Bersenjata dan Politik Pemeliharaan Perdamaian], Critical Security Studies and World Politics [Penelitian Keamanan Kritis dan Politik Dunia], penyunting Booth, K. (Lynne Rienner Publishers: Boulder, Colorado) 2005, h. 96.
- 11 Kaplan, D., 'The Military as a Second Bar Mitzvah: Combat Service as Initiation to Zionist Masculinity' [Militer sebagai Bar Mitzvah Kedua: Tugas Tempur sebagai Awal Maskulinitas Zionis], Imagined Masculinities: Male Identity and Culture in the Modern Middle East [Maskulinitas Terbayang: Identitas dan Budaya Pria di Timur Tengah Modern], para penyunting Ghousseub, M. dan Sinclair-Webb, E. (Saqi Books: London) 2000, h. 127.
- 12 IASC, Guidelines for Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings [Panduan Intervensi Kekerasan Berbasis Gender di Lingkungan Kemanusiaan], Sept. 2005.
- 13 World Health Organization [Organisasi Kesehatan Dunia], World Report on Violence and Health [Laporan Sedunia tentang Kekerasan dan Kesehatan (WHO: Jenewa) 2002, h. 64.
- 14 World Health Organization [Organisasi Kesehatan Dunia], WHO Multi-Country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women [Penelitian Multi-Negara Organisasi Kesehatan Dunia tentang Kesehatan Wanita dan Kekerasan dalam Rumah Tangga terhadap Wanita] (WHO: Jenewa) 2005, h. 14.
- 15 International Action Network on Small Arms [Jaringan Aksi Internasional tentang Senjata Api Kecil], Gun violence: A Global Epidemic [Kekerasan Bersenjata: Wabah Global] (IANSA: London) 2006.  
<<http://iansa.org/documents/2006/Gun-violence-a-global-epidemic.pdf>>
- 16 World Health Organization [Organisasi Kesehatan Dunia], Small Arms and Global Health [Senjata Api Kecil dan Kesehatan Global] (WHO: Jenewa) 2001, h. 3.
- 17 Vlachová, M. and Biason, L., Women in an Insecure World: Violence against Women, Facts, Figures and Analysis [Wanita di Dunia yang Tidak Aman: Kekerasan terhadap Wanita, Fakta, Angka dan Analisis] (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces [Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa]: Jenewa) 2005, h. 27.
- 18 World Health Organization [Organisasi Kesehatan Dunia], 2002, h. 64.
- 19 Bastick, M., Grimm, K. dan Kunz, R., Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector [Kekerasan Seksual dalam Konflik Bersenjata: Tinjauan Global dan Implikasi terhadap Sektor Keamanan] (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces [Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa]: Jenewa), 2007, h. 55.
- 20 Human Rights Watch, No Escape: Male Rape in U.S. Prisons [Tidak Ada Jalan Keluar: Pemerkosaan Pria di Penjara Amerika Serikat], HRW, 2000.
- 21 Human Rights First, Homophobia: 2007 Hate Crime Survey [Homofobia: Survei Kejahatan Bermotif Kebencian 2007], Human Rights First, (Human Rights First: New York) 2007, h. 11.
- 22 Engelbrekton, K., 'Resolution 1325 increases efficiency', Good and Bad Examples: Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions' (Resolusi 1325 meningkatkan efisiensi', Contoh-contoh Baik dan Buruk: Pelajaran yang diperoleh dari Pelaksanaan Kerja Sama dengan Resolusi 1325 PBB dalam Misi-misi Internasional) (Genderforce: Uppsala), 2007, p. 29.
- 23 UN Economic and Social Council [Dewan Ekonomi dan Sosial PBB], Report of the Secretary-General [Laporan Sekretaris Jenderal], 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 [Koordinasi Kepolisian dan Kegiatan Lembaga-lembaga Khusus dan Badan-badan lainnya dalam Sistem PBB: Pemasukan Perspektif Gender ke dalam semua Kebijakan dan Program dalam Perserikatan Bangsa-Bangsa], 12 Juni 1997.
- 24 Lars Wetterskog, 'Too much "moralizing" before deployment' [Terlalu banyak "khotbah" sebelum penggelaran], Good and Bad Examples: lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions [Contoh Baik dan Buruk: pelajaran yang diperoleh dari kerja sama dengan Resolusi PBB nomor 1325 dalam misi internasional] (Uppsala: Genderforce) 2007, h. 40.
- 25 Inter-Agency Standing Committee [Komite Tetap Antar-Lembaga], Women, Girls, Boys and Men, Different Needs - Equal Opportunities: Gender Handbook in Humanitarian Action [Wanita, Anak Perempuan, Anak Lelaki dan Pria, Kebutuhan yang Berbeda - Kesempatan yang Sama: Buku Petunjuk Gender dalam Aksi Kemanusiaan], IASC, 2006, h. 4-5.
- 26 Funk, A., Lang, J.L. dan Osterhaus, J., Ending Violence Against Women and Girls - Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation [Mengakhiri Kekerasan terhadap Wanita dan Anak Perempuan - Melindungi Hak Asasi Manusia: Praktik-praktik yang Baik untuk Kerja Sama Pembangunan] (GTZ: Eschborn) 2005, h. 47-48; Bastick, M., Grimm, K. dan Kunz, R., Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector [Kekerasan Seksual dalam Konflik Bersenjata: Tinjauan Global dan Implikasi terhadap Sektor Keamanan] (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces [Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa]: Jenewa) 2007, h. 150-151.
- 27 Nathan, L., No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform [Tidak Ada Pemilihan, Tidak Ada Komitmen: Panduan Pemilihan Lokal Reformasi Sektor Keamanan] (University of Birmingham: Birmingham) Mei 2007, h. 3.
- 28 Nathan, h. 4.
- 29 Nathan, h. 2-3.
- 30 Anderlini, S.N. dan Conaway, C.P., Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women [Merundingkan Transisi menuju Demokrasi dan Reformasi Sektor Keamanan: Sumbangan Penting Wanita Afrika Selatan] (Initiative for Inclusive Security [Prakarsa Keamanan Inklusif], Washington DC) 2004, h. 23-25.
- 31 OECD DAC, 2007, h. 174.
- 32 OECD DAC, 2007.
- 33 UN Department of Peacekeeping Operations [Departemen Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB], 'Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions' [Meningkatkan Dampak Operasional dari Operasi Pemeliharaan Perdamaian: Keseimbangan Gender di Pasukan Militer dan Kepolisian yang Ditugaskan dalam Misi Pemeliharaan Perdamaian PBB], Background Paper [Laporan latar belakang], UN DPKO Policy Dialogue [Dialog Kebijakan DKPO PBB], New York, 28-29 Maret 2006, h. 23.
- 34 Guéhenno, JM, UN SG for Peacekeeping Operations [Wakil Sekjen PBB untuk Operasi Pemeliharaan Perdamaian], Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security [Pernyataan dalam Debat Terbuka dalam Dewan Keamanan tentang Pelaksanaan Resolusi 1325 tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan], UN Secretariat [Sekretariat PBB], New York, 26 Oktober. 2006.
- 36 Lonsway, K et al., Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies [Merekrut & Mempertahankan Lebih Banyak Wanita: Manfaat bagi Lembaga Penegakan Hukum], National Center for Women & Policing [Pusat Urusan Wanita & Pemolisian Nasional], 2003, h. 2.
- 37 UN Department of Peacekeeping Operations [Departemen Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB], Background Paper [Laporan latar belakang], h. 23.
- 38 UN Department of Peacekeeping Operations [Departemen Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB], Background Paper [Laporan latar belakang]; UN Department of Peacekeeping Operations [Departemen Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB], Laporan Akhir.
- 39 Statement of Guéhenno to the Security Council, Debate on Women, Peace and Security [Pernyataan Guéhenno kepada Dewan Keamanan, Debat tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan], 23 Oct. 2007, S/PV.5766 Provisional Record Only [Catatan Sementara Saja], h. 5.
- 40 McConnell, T., 'All-Female Unit Keeps Peace in Liberia' [Satuan Semua-Wanita Memelihara Perdamaian di Liberia], The Christian Science Monitor, 21 Maret 2007.
- 41 Committee on Women in the NATO Forces and The Women's Research & Education Institute [Komite Urusan Wanita dalam Pasukan NATO dan Institut Penelitian dan Pendidikan Wanita], 'Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces' [Persentase Tentara Wanita dalam Angkatan Bersenjata Negara-negara NATO].  
<[http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers\\_2001\\_2006.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf)>;  
Committee on Women in the NATO Forces [Komite Urusan Wanita dalam Pasukan NATO], 'Percentages of Military Service Women in 2006' [Persentase Tentara Wanita pada tahun 2006].  
<[http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers-2006.jpg](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers-2006.jpg)>;  
Committee on Women in the NATO Forces [Komite Urusan Wanita dalam Pasukan NATO], 'Hungarian National Report for 2006' [Laporan Nasional Hungaria untuk tahun 2006].  
<[http://www.nato.int/imsi/2006/win/pdf/hungarian\\_report\\_2006.pdf](http://www.nato.int/imsi/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf)>
- 42 Pickup, F., Williams, S. dan Sweetman, C., Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work [Mengakhiri Kekerasan terhadap Wanita: Tantangan dalam Program Pembangunan dan Kemanusiaan] (Oxfam: Oxford) 2001, h. 81.
- 43 UN Development Fund for Women [Dana Pembangunan PBB untuk Wanita], Not a Minute More: Ending Violence Against Women [Jangan Menunggu Lagi: Mengakhiri Kekerasan terhadap Wanita] (UNIFEM: New York) 2003, h. 8.
- 44 Vlachová, M. dan Biason, L., h. 57.
- 45 Jeanne Gregory dan Sue Lees, Policing Sexual Assault [Pemolisian Penganiayaan Seksual] (New York: Routledge) 1999, h. 133.
- 46 Carpenter, C., Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations; [Mengenal Kekerasan Berbasis Gender terhadap Pria dan Anak Lelaki Sipil dalam Situasi Konflik], Security Dialogue, Jilid 37(1): 2006, h. 87.
- 47 Bastick, M., Grimm, K. dan Kunz, R., Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector [Kekerasan Seksual dalam Konflik Bersenjata: Tinjauan Global dan Implikasi terhadap Sektor Keamanan] (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva [Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa: Jenewa] 2007, h. 159.
- 48 Viva Rio, 'Projects: Citizen Police Practice Improvement Course' [Proyek: Kursus Peningkatan

- Praktik Polisi Masyarakat'.  
<<http://www.vivario.org.br/publico/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActive Template=%5Fviva rio%5 Fen&sid=31&infoid=162>>; PeaceNews, 'Viva Rio: farewell to arms in Brazil'.  
<<http://www.peacenews.info/issues/2452/245221.html>>;  
IANSA, 'NGO PROFILE: Viva Rio, Brazil'.  
<[http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo\\_profile\\_viva\\_rio.htm](http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profile_viva_rio.htm)>
- 49 Widmer, M., Barker, G. dan Buchanan, C., *Hitting the Target: Men and Guns* [Mencapai Sasaran: Pria dan Senjata], Revcon Policy Brief, (Centre for Humanitarian Dialogue [Pusat Dialog Kemanusiaan]: Jenewa) 2006.
- 50 OECD DAC, 2007, h. 112.
- 51 OECD DAC, 2007, h. 112.
- 52 OECD DAC, 2007, h. 112-13.
- 53 Inter-Parliamentary Union [Persatuan Antar-Parlemen], 31 Okt. 2006.
- 54 Anderlini, S.N. dan Conaway, C.P., 'Security Sector Reform' [Reformasi Sektor Keamanan], *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action* [Keamanan Inklusif, Perdamaian Berkelanjutan: Paket Advokasi dan Aksi], International Alert and Initiative for Inclusive Security [Kewaspadaan Internasional dan Prakarsa Keamanan Inklusif], 2004, h. 37.
- 55 Equal Opportunities Commission [Komisi Kesempatan yang Sama], Press Release: 'EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces' [EOC dan Dephan menandatangani rencana aksi baru untuk menanggulangi pelecehan seksual dalam Angkatan Bersenjata], 25 Mei 2006.
- 56 Maley, J., 'Sexual harassment rife in armed forces' [Pelecehan seksual terlalu sering terjadi di angkatan bersenjata], *The Guardian*, 26 May 2006.
- 57 National Organization for Women [Organisasi Wanita Nasional], *From The Citadel to Military Recruiting - Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever* [Dari Citadel sampai Perekrutan Militer - Pelecehan Seksual di Militer Lebih Parah dari Sebelumnya], 1 Sep. 2006.
- 58 Amnesty International [Amnesti Internasional], *Nigeria: Rape - the Silent Weapon* [Nigeria: Pemerkosaan - Senjata Bisu], November 2006, h. 28.  
<<http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>>
- 59 Zeigler, S.L. dan Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military* [Bergerak Melampaui G.I. Jane: Wanita dan Militer Amerika Serikat] (University Press of America: USA) 2005, h. 125.
- 60 'Agreement between the Ministry of Defence and the Equal Opportunities Commission on an Action Plan to Prevent and Deal Effectively with Sexual Harassment in the Armed Forces' [Perjanjian antara Departemen Pertahanan dan Komisi Kesempatan yang Sama mengenai Rencana Aksi untuk Mencegah dan Menangani Secara Efektif Pelecehan Seksual di Angkatan Bersenjata].  
<[http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod\\_eoc\\_agreement.pdf](http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf)>
- 61 Women and Equality Unit [Satuan Wanita dan Kesetaraan], UK Department of Trade and Industry [Departemen Perdagangan dan Industri Inggris], *Gender Impact Assessment* [Penilaian Dampak Gender], 2002, h. 4.  
<[http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender\\_impact\\_assessment.pdf](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf)>
- 62 Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance' [Gender dan Tata Pemerintahan Keamanan yang Demokratis], *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance* [Pengawasan Publik terhadap Sektor Keamanan: Buku Petunjuk untuk OMS tentang Tata Pemerintahan yang Demokratis], para penyunting Caparini, M., Cole, E. dan Kinzelbach, K. (Renesans: Bratislava untuk UNDP & DCAF), akan terbit Juli 2008.
- 63 OECD DAC, 2007, h. 47.
- 64 OECD DAC, 2007, h. 48.
- 65 Nathan, h. 30-31.
- 66 Genderforce Sweden [Genderforce Swedia], *From Words to Action: Genderforce Sweden* [Dari Kata menuju Tindakan: Genderforce Swedia].  
<[http://www.genderforce.se/dokument/From\\_words\\_to\\_action.pdf](http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf)>
- 67 OECD DAC, 2007, h. 240-41.
- 68 OECD DAC, 2007, h. 241-42.
- 69 Albrecht, P. dan Barnes, K., 'National Security Policy-Making and Gender' [Pembuatan Kebijakan Keamanan Nasional dan Gender], *Gender and Security Sector Reform Toolkit* [Toolkit Gender dan Reformasi Sektor Keamanan], 2008.  
Disadur dari Bryden, A. dan Hänggi, H., 'Reforming and Reconstructing the Security Sector' [Mereformasi dan Membangun Kembali Sektor Keamanan], (Jenewa: DCAF) 2005, h. 30.  
<[http://www.dcaf.ch/\\_docs/Yearbook2005/bm\\_sgpc\\_ch02.pdf](http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf)>
- 70 OECD DAC, 2007, h. 100-101.
- 71 SSR and DDR processes are closely linked. Lihat: Bryden, A., 'Understanding the DDR-SSR Nexus: Building Sustainable Peace in Africa' [Memahami Hubungan DDR-SSR: Pembangunan Perdamaian yang Berkelanjutan di Afrika], Makalah Isu, *Second International Conference on DDR and Stability in Africa* [Konferensi Internasional Kedua tentang DDR dan Stabilitas di Afrika], Kinshasa, 2-14 Juli 2007.
- 72 McKay, S. dan Mazurana, D., *Where are the Girls? Girls in Fighting Forces in Northern Uganda, Sierra Leone and Mozambique: Their Lives During and After War* [Di manakah anak-anak perempuan? Anak Perempuan dalam Pasukan Tempur di Uganda Utara, Sierra Leone, dan Mozambik: Kehidupan Mereka Selama dan Sesudah Perang] (Québec: Rights & Democracy) 2004, h. 14.
- 73 Statement by Ms. Maggie Paterson, Senior Advisor in the Gender Equality Division at CIDA [Pernyataan Nona Maggie Paterson, Penasihat Senior Divisi Kesetaraan Gender di CIDA], 'Forum Report' [Laporan Forum], *Women and Leadership: Voices for Security and Development* [Wanita dan Kepemimpinan: Pandangan mengenai Keamanan dan Pembangunan], Ottawa, Canada, 28-29 November 2002, h. 20.
- 74 UNIFEM, *Gender-Aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist* [Perlucutan Senjata, Demobilisasi, dan Reintegrasi (DDR) Sadar Gender: Sebuah Daftar Periksa], UNIFEM, 2004; 'Women, Gender and DDR' [Wanita, Gender, dan DDR], *Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards* [Standar Perlucutan Senjata, Demobilisasi, dan Reintegrasi Terpadu], UNDDR, 2006.
- 75 DPKO, *Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report* [Pengarusutamaan Gender dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian: Laporan Kemajuan Pekerjaan], New York, 2005, h. 31.
- 76 UN Disarmament, Demobilisation and Reintegration Resource Centre [Pusat Sumber Daya Perlucutan Senjata, Demobilisasi dan Reintegrasi PBB], *Country Programme: Liberia*, 1 June 2007.  
<<http://www.unddr.org/countryprogrammes.php?c=52>>
- 77 UNMIL (Misi PBB di Liberia), *Disarmament, Demobilization, Reintegration and Rehabilitation* [Perlucutan Senjata, Demobilisasi, Reintegrasi dan Rehabilitasi], 1 June 2007  
<<http://www.unmil.org/content.asp?ccat=ddr>>  
<[http://unmil.org/documents/OGA\\_Achievement\\_2004\\_2006.pdf](http://unmil.org/documents/OGA_Achievement_2004_2006.pdf)>
- 79 UN Statistics Division [Divisi Statistik PBB], *Composition of Macro Geographical (continental) Regions, Geographical sub-regions, and Selected Economic and Other Groupings* [Komposisi Kawasan Makro Geografis (Kontinental), Sub-kawasan Geografis, dan Pengelompokan Ekonomi dan Pengelompokan Lainnya].  
<<http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#developed>>
- 80 Hänggi, H., 'Conceptualizing Security Sector Reform and Reconstruction' [Konseptualisasi Reformasi dan Pembangunan Kembali Sektor Keamanan], *Reform and Reconstruction of the Security Sector* [Reformasi dan Pembangunan Kembali Sektor Keamanan], para penyunting Bryden, A. and Hänggi H., (DCAF; Münster, Germany) h. 5-6.
- 81 Wulf, H., *Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries* [Reformasi Sektor Keamanan di Negara Berkembang dan Negara Masa Transisi], Berghof Research Center for Constructive Conflict Management [Pusat Penelitian Manajemen Konflik Konstruktif Berghof], 2007, h. 7.
- 82 UN Statistics Division [Divisi Statistik PBB].
- 83 International Association of Women Judges [Perhimpunan Hakim Wanita Internasional], 'Jurisprudence of Equality Program' [Program Yurisprudensi Kesetaraan].  
<<http://www.iawj.org/what/jep.asp>>
- 84 Kutipan dari: Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform* [Tidak Ada Pemilikan, Tidak Ada Komitmen: Panduan Pemilikan Lokal Reformasi Sektor Keamanan] (University of Birmingham: Birmingham) Mei 2007, h. 7.
- 85 UN Statistics Division [Divisi Statistik PBB].
- 86 GALIPS, *GALIPS Annual Report* [Laporan Tahunan] 2005-2006 (GALIPS: London) 2006, h. 3-5.; Cowan, K., *Bullying: Preventing the Bullying and Harassment of Gay Employees* [Intimidasi: Mencegah Intimidasi dan Pelecehan terhadap Karyawan Gay] (Stonewall Workplace Guides: London) 2007, h. 17.

