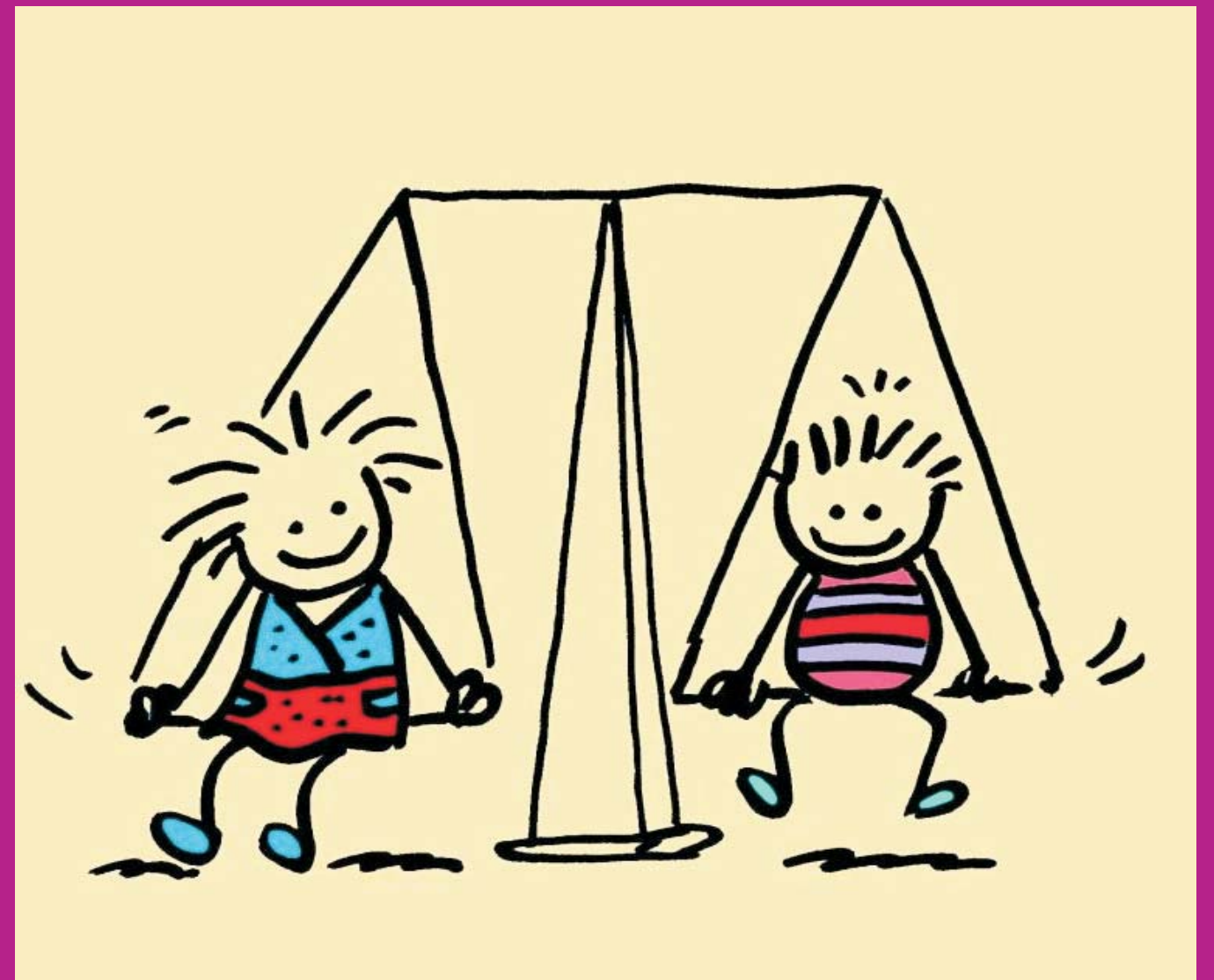


# Manual

## Pengarusutamaan Gender (PUG)

Sebuah Panduan Praktis Dari Pengalaman Program ANCORS



# Pengantar

Seks, demikian didefinisikan, adalah perbedaan laki-laki dan perempuan yang didasarkan atas ciri-ciri biologis yang kodrati dan tidak dapat diubah. Perempuan haid, hamil dan melahirkan sementara laki-laki meskipun telah berganti kelamin tidak akan dapat haid, hamil dan melahirkan. Sedangkan gender adalah perbedaan laki-laki dan perempuan secara sosial. Perempuan bertanggung jawab memasak dan menangani urusan dapur sementara laki-laki bekerja mencari nafkah adalah peran sosial yang bisa diubah dan dipertukarkan. Pada prinsipnya analisis gender tidak mempermasalahkan perbedaan-perbedaan itu selama tidak melahirkan ketidakadilan. Akan tetapi, kenyataannya perbedaan secara gender (gender differences) kerap melahirkan ketidakadilan gender (gender inequalities) yang merugikan perempuan. Menurut analisis gender, ketidakadilan gender bisa diidentifikasi melalui berbagai manifestasi ketidakadilan, yakni: marginalisasi (proses pemiskinan ekonomi), subordinasi (anggapan tidak penting), stereotype, kekerasan (violence), dan beban kerja ganda (double burden).

Sesungguhnya ketimpangan gender tidak senantiasa merugikan kaum perempuan. Banyak kaum laki-laki yang ikut menderita karena ketimpangan gender, misalnya saja laki-laki yang tidak mampu menjadi penopang ekonomi keluarga, kemudian dicap telah gagal menjadi laki-laki; laki-laki yang karena enersi feminin-nya lebih kental kemudian lebih tertarik kepada dunia domestik dianggap sebagai 'ayam sayur' atau 'impotent'; laki-laki yang tidak terbiasa berpartisipasi atau sharing tugas-tugas rumah tangga menjadi hopeless ketika isterinya harus pergi walau sejenak; laki-laki stres menahan sekuat tenaga untuk tidak mengangis/mengekspresikan emosinya

karena takut dicap 'perempuan'. Namun memang pada kenyataannya kaum perempuan lebih banyak mengalami kerugian atau penindasan dalam struktur budaya patriarki ini.

Nyatanya isu kesetaraan gender masih menjadi isu sensitif di kalangan masyarakat, bahkan bagi kalangan perempuan sendiri. Hal itu juga dialami mereka yang pernah terlibat dalam Ancors. Berbagai tanggapan kritis terkait dengan kesetaraan gender muncul. Dari masalah makna gender, basis kodrat, agama, paradigma sosial hingga kepribadian bangsa. Tidak jarang rekan yang setia memperjuangkan keadilan gender mendapat cap sebagai antek asing, kebarat-baratan dan menyesatkan. Tak bisa dipungkiri budaya patriarki yang kuat dan merupakan budaya lama yang turun temurun sehingga banyak diidentikan dengan "kepribadian bangsa" menjadi salah satu sebabnya. Juga pemahaman agama yang bias gender seolah menjadi dasar pembenaran dominasi pada perempuan oleh laki-laki. Belum lagi kebijakan – kebijakan Negara yang masih "netral gender".

Karena itu perjuangan mendorong pengarusutamaan Gender perlu mengarah tidak saja pada upaya-upaya kultural di tingkat masyarakat melalui pengorganisasian dan pendidikan kritis namun juga pada upaya struktural untuk mendorong kebijakan pemerintah untuk mengarusutamakan gender. Agar efektif setiap pelaku yang hendak mendorong kesetaraan Gender dituntut untuk memahami substansi, strategi yang kontekstual dan diikuti dengan praktek dan perilaku yang seiring dengan apa yang dipikirkan, dikatakan dan hendak diperjuangkannya.

Kebijakan Program ANCORS adalah menjadikan pengarusutamaan gender sebagai

cross cutting theme yang digunakan pada setiap kegiatannya. Temuan empirik yang diperoleh dalam monitoring program, menunjukkan bahwa pelaksana program telah melakukan sejumlah upaya untuk memastikan keterlibatan perempuan dalam berbagai aktivitas program. Pada banyak kasus terlihat keterlibatan signifikan perempuan dalam beberapa aktivitas program. Namun pelaksana program Ancors memandang bahwa keberhasilan tersebut perlu lebih dikembangkan agar pelibatan perempuan ke depan tidak semata memenuhi unsur formalitas proyek. Mendorong kualitas keterlibatan sambil terus meningkatkan standar kuantitas keterlibatan perempuan dalam berbagai kegiatan. Menjadi lebih idiologis dan tidak semata biologis. Mengintegrasikan PUG secara integral dan tidak parsial dalam berbagai program.

Karena itu pada Pada 28-29 Oktober 2008 sebuah tim yang berasal dari YAPPIKA, (Lidia Ariyanti, Sri Indiyastuti, Ajeng Kusumaningrum, Ahmad Yani, Ferry Yuniver dan Sugiarto A. Santoso), IMPACT (Mizwar Fuady dan Cut Risma) serta ADF (Nurdin L. Jordas dan Nurhayati) melakukan pertemuan untuk merumuskan mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa dalam setiap tahapan pelaksanaan program advokasi kebijakan oleh OMS tidak bias gender. Pertemuan menghasilkan beberapa draft manual pengarusutamaan gender seperti : PUG dalam pengorganisasian komunitas; PUG dalam pelaksanaan, analisis

dan perumusan hasil riset; PUG dalam kampanye publik; PUG dalam penyusunan draft rekomendasi kebijakan; dan PUG dalam peraturan umum kepegawaian. Manual tersebut juga memperoleh masukan dari Leya Cattelya (Gender Specialist CIDA) dan setelahnya diperhalus oleh Wahyudhi (Direktur Bitra yang pernah menjadi Gender Specialist Program Ancors) sehingga menjadi manual yang enak di baca saat sampai ditangan Anda, Pembaca yang terhormat.

Manual ini meskipun sederhana diharapkan dapat menjadi alat bantu bagi aktivis OMS untuk mendorong pengarusutamaan gender baik di dalam organisasinya maupun di tingkat yang lebih luas. Karena manual ini adalah alat bantu, para aktivis diharapkan terus memperkuat pemahaman pada substansi terkait dengan isu gender melalui berbagai cara. Memperkaya pengetahuan lewat berbagai bahan bacaan, memperdalam pemahaman melalui diskusi dan sharing pembelajaran dengan sesama aktivis dan menerapkannya sesuai konteks persoalan pada masyarakat yang didampingi. Tentu saja pengetahuan yang dipraktekkan secara terus menerus akan membuat para aktivis menjadi lebih trampil dalam menggunakan alat ini. Harus kami akui manual ini jauh dari sempurna. Saran dan masukan untuk perbaikannya akan diterima dengan senang hati. Mohon saran dan masukan dapat disampaikan kepada Yappika melalui berbagai sarana komunikasi yang tersedia. Akhirnya kami mengucapkan selamat berjuang.

Jakarta, 19 Maret 2009.

Ahmad Yani  
Spesialis Gender ANCORS

# Bagian 1

## Gender, Kesetaraan Gender, dan Pengarusutamaan Gender

**GENDER** merupakan **pembedaan** ciri-ciri, sifat, peran, tanggungjawab dan posisi perempuan dan laki-laki yang dibentuk (dikonstruksikan) secara sosial.

Gender *dipengaruhi* oleh sistem kepercayaan/ agama, ideologi, budaya (adat istiadat, tradisi), etnisitas, golongan, politik, sistem ekonomi, faktor sejarah serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Gender bisa berubah dalam kurun waktu, konteks wilayah dan budaya tertentu. Gender juga disebut sebagai **jenis kelamin sosial**.

Laki-laki	Perempuan
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penis</li> <li>▪ Testis (buah zakar)</li> <li>▪ Sperma</li> <li>▪ Hormon testosteron</li> <li>▪ Kelenjar prostat</li> </ul> <p>Dua organ yang disebut pertama biasanya disebut jenis kelamin primer pada laki-laki, dan tiga organ yang kedua adalah jenis kelamin sekunder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rahim</li> <li>▪ Vagina</li> <li>▪ Kelenjar susu (mamae)</li> <li>▪ Sel telur (ovum)</li> <li>▪ Haid/menstruasi</li> <li>▪ Hormon estrogen</li> </ul> <p>Empat organ yang disebut pertama adalah jenis kelamin primer dan dua yang terakhir disebut jenis kelamin sekunder.</p>

\*Gender juga mencakup *relasi* antara laki-laki dan perempuan, yang dipengaruhi oleh bagaimana perempuan atau laki-laki diharuskan untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan kebiasaan yang berlaku. Jika seorang perempuan atau laki-laki tidak mempunyai ciri-ciri seperti di atas, maka ia tidak dikatakan sebagai 'perempuan atau laki-laki sejati', dianggap tidak normal dan seringkali dicemooh oleh masyarakat, bahkan tidak jarang juga mendapat sanksi/hukuman sosial.

**Seks** adalah sesuatu yang melekat sejak lahir, berlaku universal, pada umumnya berupa alat-alat biologis yang tidak bisa berubah kecuali melalui operasi, namun tetap tidak dapat berfungsi seperti aslinya. Seks disebut juga **jenis kelamin biologis**.

Laki-laki	Perempuan
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penis</li> <li>▪ Testis (buah zakar)</li> <li>▪ Sperma</li> <li>▪ Hormon testosteron</li> <li>▪ Kelenjar prostat</li> </ul> <p>Dua organ yang disebut pertama biasanya disebut jenis kelamin primer pada laki-laki, dan tiga organ yang kedua adalah jenis kelamin sekunder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rahim</li> <li>▪ Vagina</li> <li>▪ Kelenjar susu (mamae)</li> <li>▪ Sel telur (ovum)</li> <li>▪ Haid/menstruasi</li> <li>▪ Hormon estrogen</li> </ul> <p>Empat organ yang disebut pertama adalah jenis kelamin primer dan dua yang terakhir disebut jenis kelamin sekunder.</p>

Perbedaan seks dijadikan dasar bagi perbedaan gender. Sejalan dengan waktu, konsep seks dan gender menjadi tumpang tindih dan seringkali tidak dibedakan lagi. Banyak orang menganggap gender sebagai sesuatu yang kodrati, sama seperti seks.

Seks	Gender
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sesuatu yang alami/kodrati</li> <li>▪ Diciptakan oleh Tuhan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bersifat sosial-budaya</li> <li>▪ Dibuat oleh manusia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bersifat biologis.</li> <li>▪ Mengacu pada perbedaan yang kelihatan dalam alat kelamin dan perbedaan dalam hubungan dengan fungsi prokreasi (menghasilkan keturunan)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bersifat sosial budaya</li> <li>▪ Mengacu pada kualitas feminin dan maskulin, pola perilaku, peran, tanggung jawab, dll.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bersifat universal: tetap/tidak berubah sepanjang masa, sama di setiap tempat/wilayah dan budaya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bersifat variabel/ dapat berubah dari waktu ke waktu, dari satu budaya ke budaya lain, dari satu keluarga ke keluarga lain.</li> </ul>

**KESETARAAN Gender** menghendaki bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk ikut serta dalam setiap proses perubahan sosial. Laki-laki dan perempuan mempunyai akses yang sama terhadap pelayanan serta memiliki status sosial ekonomi yang seimbang.

Kesetaraan gender juga mengacu pada tujuan agar perempuan dan laki-laki memiliki status yang setara dalam hal keberadaan mereka di bidang sosial, ekonomi dan politik.

Kesetaraan gender menawarkan kondisi setara dalam:

- Berpartisipasi mencapai haknya
- Mengambil keputusan di dalam rumah maupun di ruang publik
- Memberi kontribusi pada ranah politik, ekonomi, dan sosial, dan
- Menikmati manfaat partisipasinya.

Terminologi ini bergeser dari waktu ke waktu. Di masa yang lalu, terminologi ini berarti memberikan hak yang sama kepada perempuan dibanding laki-laki dan memperlakukan keduanya sama. Dalam perkembangannya, diakui bahwa hal ini tidak mengindahkan persoalan relasi gender di masyarakat. Saat ini konsep kesetaraan gender mengacu pada upaya memberikan kondisi yang adil bagi perempuan dan memberikan perlakuan yang

adil seperti bila mereka pada status yang sama. Kesetaraan gender berarti mengakui perbedaan perempuan dan laki-laki dan perbedaan peran mereka di masyarakat. Oleh karenanya, kesetaraan gender menggarisbawahi bahwa perbedaan perempuan dan laki-laki seharusnya tidak memberi dampak negatif pada kehidupan mereka. Bahkan mereka dapat untuk saling berbagi dan bertukar peran dan kekuasaan dalam berbagai aspek kehidupan. Kesetaraan gender berbasis pada upaya menjawab persoalan ketidakadilan perempuan dan laki-laki, dan tidak terbatas pada penetapan angka quota keterwakilan semata, seperti yang dibayangkan banyak orang.

**PENGARUSUTAMAAN GENDER** adalah usaha sadar, pendekatan, atau strategi untuk mencapai kesetaraan gender yang dilakukan secara sistematis melalui pengintegrasian perspektif, aspirasi, pengalaman dan prioritas yang berbeda antara perempuan dan laki-laki dalam siklus perencanaan pembangunan dan program (mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi) dan dalam praktek operasional kepegawaian dan administrasi. Tujuan Pengarusutamaan Gender adalah : (1) Membentuk mekanisme untuk formulasi kebijakan dan program yang responsif gender; (2) Memberikan perhatian khusus pada

kelompok-kelompok yang mengalami marjinalisasi sebagai dampak dari bias gender; (3) Meningkatkan pemahaman dan kesadaran semua pihak baik pemerintah maupun non pemerintah sehingga mau melakukan tindakan yang sensitive gender dibidang masing-masing.

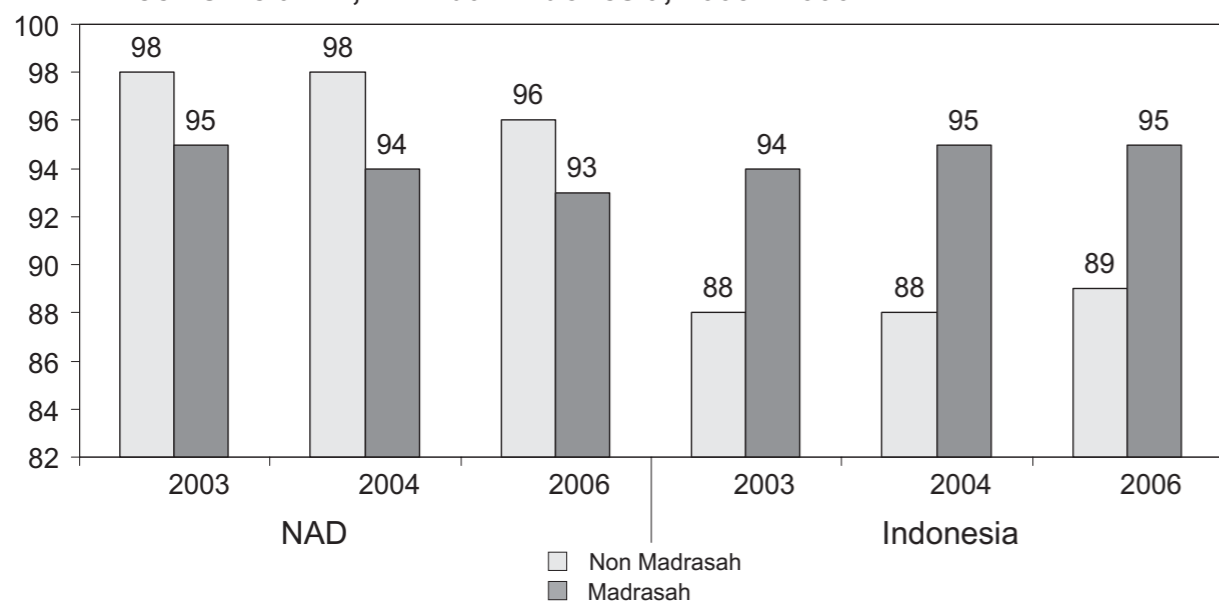
**PERSOALAN GENDER DALAM KONTEKS ACEH**

Data yang diterbitkan BPS dalam Susenas 2003-2006 menunjukkan bahwa tingkat melek huruf laki-laki dan perempuan mengalami

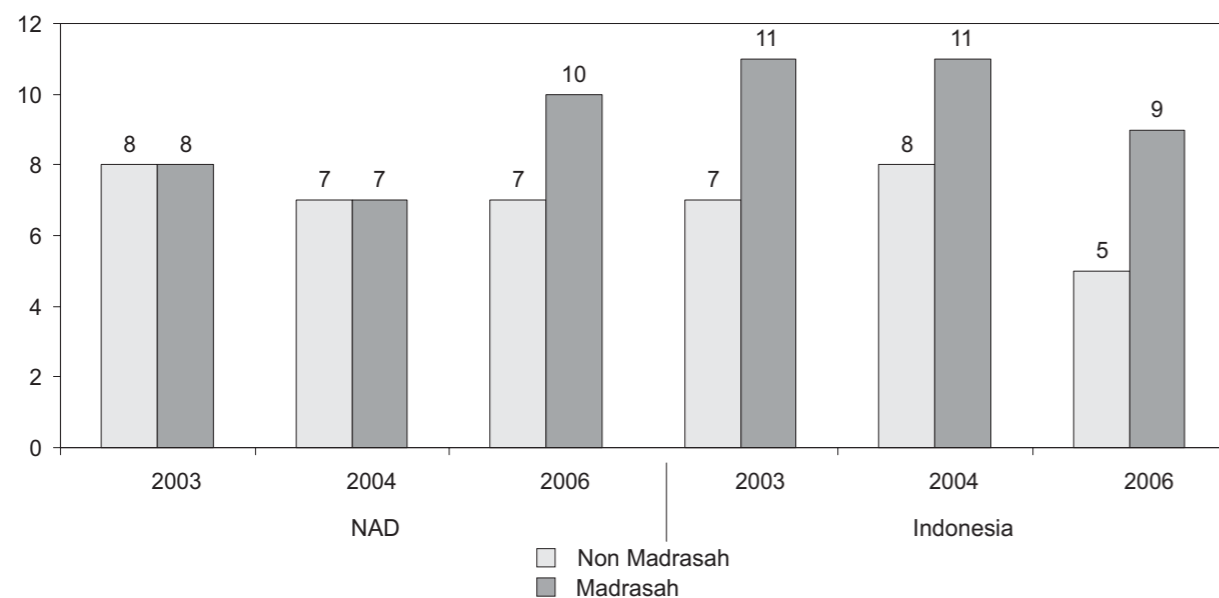
penurunan sejak tahun 2004 sampai tahun 2006 (98% di tahun 2004 dan 96% di tahun 2006 untuk perempuan, sementara 96% di tahun 2004 dan 95% di tahun 2006 bagi laki-laki).

Untuk pendidikan tingkat dasar dan menengah, Madrasah merupakan suatu pilihan. Terdapat kecenderungan berbasis gender, yaitu orang tua cenderung mengirim anak perempuannya ke Madrasah, sementara lebih banyak anak laki-laki masuk ke sekolah umum. Hal ini nampak pada rasio yang tidak seimbang pada gambar di bawah ini.

**Grafik 1 : Persentase Penduduk 10 tahun ke atas yang melek Aksara Menurut Jenis Kelamin, NAD dan Indonesia, 2003 - 2006**



**Grafik 2 : Persentase Murid yang Usianya lebih Tua dari jenjang Pendidikan yang diikutinya, Menurut Jenis Sekolah, NAD dan Indonesia, 2003 - 2006**



Grafik 1 menggambarkan bahwa di tahun 2004, di antara 100 murid perempuan yang bersekolah ke Madrasah Tsanawiyah di tahun, terdapat sekitar 88 anak laki-laki. Begitu pula angka di Madrasah Aliyah, yaitu hanya terdapat 84 anak laki-laki di antara 100 anak perempuan di tahun 2004. Angka tersebut, walau sudah berubah pada tahun 2006, masih menunjukkan kecenderungan tersebut.

Data BPS juga menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan adanya usia yang terlambat bagi murid untuk mendaftar di sekolah, khususnya anak yang bersekolah di Madrasah. Sekitar 10% (tahun 2006) murid masuk sekolah

Masyarakat Aceh adalah masyarakat yang unik. Kepemilikan tanah dimiliki baik oleh perempuan maupun laki-laki. Sekitar 35% tanah yang disertifikasi melalui program yang difasilitasi BRR adalah atas nama perempuan. Namun demikian bila dilihat angka pemanfaatan sumber dana pinjaman, jauh lebih banyak laki-laki yang mengakses pinjaman dibandingkan perempuan.

Dalam hal partisipasi perempuan di politik, sangat rendah persentase (4%) perempuan di DPRD dan mereka berada di fraksi partai besar saja (BPS, 2007)

**Tabel 1 : Persentase Pekerja Berusia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kelamin dan Lapangan Pekerjaan, NAD, 2003 - 2006**

Lapangan Pekerjaan Utama	Perempuan			Laki-laki		
	2003	2004	2006	2003	2004	2006
Pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan	65	63	57	60	54	54
Pertambangan dan penggalian	0	0	0	1	0	4
Industri dan pengolahan	8	6	8	3	3	4
Listrik, gas dan air	0	0	0	0	0	0
Bangunan	0	0	0	4	5	8
Perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel	12	12	12	16	18	12
Angkutan, pergudangan dan komunikasi	0	0	0	6	7	7
Keuangan, asuransi, usaha perseroran bangunan, tanah dan jasa perusahaan	0	0	0	0	1	1
Jasa kemasyarakatan	13	19	21	9	11	12
Lainnya	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

pada usia sekolah yang lebih tua dari semestinya.

Pada usia dewasa, terutama atas 30, terdapat kecenderungan kesenjangan tingkat pendidikan di antara perempuan dan laki-laki yang cukup menyolok.

Di sektor ekonomi, jelas nampak betapa peran perempuan di sector pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan (65% tahun 2003 dan 58% tahun 2006) dan di sektor kemasyarakatan (21% perempuan dan 12% laki-laki di tahun 2006). Di sektor perdagangan, partisipasi perempuan lebih rendah dibanding laki-laki, sementara perempuan hampir tidak berada di sektor lainnya. Secara keseluruhan, partisipasi perempuan di sektor formal lebih rendah dibandingkan laki-laki.

**MENGAAPA PENGARUS UTAMAAN GENDER DIPERLUKAN DALAM ANCORS**

masyarakat yang terpinggirkan, baik perempuan maupun laki-laki, merupakan beberapa hal utama yang menjadi perhatian program ANCORS. Tujuan program tersebut diterjemahkan dalam strategi gender yang meliputi tiga aspek, yaitu:

- Pelibatan perempuan dalam OMS,
- Affirmative action' dalam seleksi mitra OMS; dan
- Pengarusutamaan gender di semua tahapan program perencanaan dan pelaksanaan

### Pengarusutamaan Gender dalam Kontesks Nasional dan Aceh

Melihat persoalan gender yang masih sangat kompleks di NAD, strategi Pengarusutamaan Gender menjadi salah satu upaya sistematis yang perlu dilakukan agar persoalan gender yang mengakar di kehidupan masyarakat dan di ruang publik dapat diurai dan direspons dengan memadai.

Terdapat acuan landasan hukum dan kebijakan upaya perwujudan kesetaraan gender yang dapat dipergunakan sebagai acuan bagi program ANCORS, antara lain:

- Undang-undang Dasar (UUD) 1945 beserta amendemennya (Passal 1 ayat 27);
- Ratifikasi *the United Nations Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) melalui UU 7/1984, *Beijing platform for Action* 1995, komitmen *International Conference on Population and Development* (ICPD) 1999 dan *the United Nations Millennium Declaration - MDGs*;
- Inpres No. 9/2000 tentang Pengarusutamaan gender dalam Pembangunan Nasional;
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2004-2009 yang menggarisbawahi pengarusutamaan gender pada bab 12 dan di 13 dari 36 babnya yang diikuti Rencana Pembangunan Tahunan;
- Strategi Nasional Penghapusan Kemiskinan dan rencana aksinya (2004 – 2009);
- Perwujudan Kesetaraan Gender dalam Rehabilitasi dan Rekonstruksi Aceh dan Nias, September 2006 merupakan basis yang dipergunakan BRR dalam memastikan bahwa kebutuhan, prioritas dan perspektif perempuan dan laki-laki yang berbeda

dapat direspons dalam perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatannya;

Secara umum, kerangka hukum di atas telah cukup kuat, namun dalam prakteknya terdapat berbagai hal yang menghambat dalam pelaksanaannya, antara lain kurangnya pemahaman pejabat dan pemangku kepentingan di pemerintah akan pentingnya kesetaraan gender dalam pembangunan, kurangnya alat praktis untuk menuntun pelaksana program dalam menerjemahkan kebijakan dan strategi gender ke dalam implementasi di lapangan, pemahaman yang belum sama di antara berbagai pihak tentang apa konsep kesetaraan gender, dan terbatasnya studi kasus tentang pengalaman baik dan keberhasilan mengintegrasikan kesetaraan gender ke dalam program dan kegiatan. Selama ini terdapat kecenderungan bahwa kesetaraan gender dalam program terbatas pada adanya pelatihan gender yang memperkenalkan konsep-konsep gender dan bergerak pada level retorika. Terdapat pula kecenderungan di kalangan lembaga OMS dan pemerintah untuk membuat panduan khusus gender, yang pada satu sisi membantu integrasi tujuan kesetaraan gender ke dalam pelaksanaan program dan pembangaun, namun di sisi lain dapat pula membingungkan karena disusun tidak sejalan dengan proses pembangunan yang ada di lapangan. Keterbatasan mekanisme pembelajaran, minimnya budaya pembelajran, dan terbatasnya insentif untuk terus belajar di berbagai lembaga juga membuat contoh baik sangat mudah diabaikan.

### Upaya Akselerasi Pengarusutamaan Gender dalam Kontesks Program ANCORS

Dalam kerangka yang bersifat umum ANCORS masuk dalam kriteria bahwa hasil dan capaian kesetaraan gender menjanjikan. Menarik untuk dicatat bahwa dalam LFA ANCORS, tujuan jangka panjang dari program memasukkan kesetaraan gender sebagai tujuan namun tidak memasukkannya dalam tujuan jangka menengah pada masa progam berjalan. Namun demikian, indikator dari tujuan jangka menengah memasukkan indikator gender di dalamnya, walau dalam batas keterwakilan perempuan (prosentase perempuan) dalam pengambilan keputusan dan akses pada sumber daya.

Hasil upaya kesetaraan gender relevan dengan

tujuan dan alokasi sumber daya dalam program, terdapat bukti yang mendukung akan adanya hasil dan capaian kesetaraan gender. ANCORS mencatat pula capaian dan hasil pada berbagai tingkat – output dan *outcomes*. Laporan terakhir pada tahun 2008 mencatat bahwa hasil khususnya dicapai pada *outcome* 2. Walaupun target juga dicantumkan pada *outcome* 1 dalam hal perwujudan kesetaraan gender, masih terdapat banyak kesempatan yang bisa dilakukan ANCORS untuk memperkaya capaian (dan pelaporan) pada *outcome* ini. Sebagai contoh, mekanisme pembelajaran sebelum dan sesudah kegiatan peningkatan kapasitas yang dilakukan melalui proses refleksi dan difasilitasi fasilitator IMPACT, dapat menawarkan proses pembelajaran yang dapat saling memperkuat capaian *outcomes*, termasuk capaian pada upaya perwujudan kesetaraan gender. Hasil kajian Cowater dan kajian mandiri dari penasehat gender CIDA menunjukkan pula bahwa sampai dengan akhir 2007, ANCORS mencatat hasil yang signifikan. Walaupun demikian, dalam hal upaya perwujudan kesetaraan gender, program masih memfokuskan diri pada indikator capaian kuantitatif dan berpegang pada quota perempuan. Upaya untuk melihat kembali sistem, mekanisme, dan alat/perangkat M&E dan melihat bagaimana masing-masing *outcomes* dapat saling memperkuat dapat dilakukan.

Pengkajian lebih seksama pada aspek gender di berbagai modul pelatihan, alat analisis, dan alat monitoring program perlu dilakukan agar dihasilkan informasi lebih spesifik, obyektif, dan akurat atas capaian program serta potensi-potensi yang masih terbuka dalam upaya perwujudan kesetaraan gender dalam program. Modul *Transparency and Accountability of NGOs* (TANGO), modul pelatihan Logical Framework Analysis (LFA) dan modul pelatihan fasilitator merupakan tiga dari sekian banyak modul pelatihan yang dapat dikaji untuk melihat sejauh mana kesetaraan gender diintegrasikan dalam pelaksanaan program. Pengkajian lebih lanjut atas seberapa jauh partisipasi perempuan dalam program telah terjadi, jauh sekedar tingkat dan kuantitas serta angka partisipasi perempuan dalam pertemuan perlu dilakukan.

Dicatat bahwa pada tahun pertama, melalui fasilitator IMPACT, pelatihan gender dan pengarusutamaan gender diberikan kepada OMS mitra. Kajian sebelum dan sesudah

pelatihan (pre dan post-tests) menunjukkan bahwa dukungan tambahan masih dibutuhkan untuk meningkatkan ketampilan OMS dalam menindaklanjuti upaya pengarusutamaan gender dalam program. Mengingat akuntabilitas adalah nilai penting yang diperkenalkan dalam program, akan bermanfaat bila dikaji bagaimana prinsip akuntabilitas secara luas memasukkan aspek kesetaraan gender, termasuk di dalamnya hubungan antara OMS dan masyarakat, baik perempuan maupun laki-laik, yang dibina atau dilayaninya dan bagaimana program menjalankan akuntabilitas program dan kegiatannya. Dimengerti bahwa, dalam konteks Indonesia, akuntabilitas masih jarang diimplementasikan oleh masyarakat luas. Namun demikian, akuntabilitas OMS kepada konstituennya sudah perlu diperkenalkan dan dibangun dengan cara melihat layanan OMS yang disusun dan diimplementasikan bagi masyarakat layanannya dan kepada publik luas sehingga keberadaan OMS diakui dan didukung masyarakat. Dalam jangka panjang, hal ini akan pula mengurangi ketergantungan OMS pada adanya dukungan dana dari pihak luar.

Ketrampilan melakukan analisis gender menjadi penting karena kemampuan ini dapat membantu OMS untuk dapat mengidentifikasi persoalan perempuan dan laki-laki yang berbeda dan mengangkat solusi yang lebih sesuai dengan kebutuhan yang berbeda tersebut. Hal ini konsisten dengan hasil kajian COWATER yang mengtakan bahwa secara umum tantangan yang dihadapi program-program yang didanai CIDA adalah pada tak cukupnya pemahaman dan ketrampilan menterjemahkan atau menguraikan strategi gender program ke tataran operasional praktis. Laporan COWATER juga menambahkan bahwa peroalan keterbatasan waktu perempuan juga sebagai salah satu factor rendahnya keterlibatan perempuan dalam implementasi program pada tingkat masyarakat. Memadainya dana dan sumber daya lain serta komitmen YAPPIKA untuk mendorong perwujudan kesetaraan gender perlu pergunakan sebagai alat untuk mengakselerasi implementasi pengarusutamaan gender di ANCORS, sekaligus memperkuat akuntabilitas OMS mitra program. Mekanisme pelaporan dan evaluasi yang dikembangkan IMPACT, ADF, dan YAPPIKA perlu dikaji, dan bila perlu diperkuat, agar upaya mewujudkan gender yang telah dilakukan di lapangan (dan

terbukti membawa perubahan berarti bagi kualitas hidup perempuan dan laki-laki) dapat dipantau, diukur, dan dicatat. Pertanyaan sehubungan dengan keberadaan insentif bagi OMS untuk mendorong perwujudan kesetaraan gender belum didiskusikan sebagai hal yang penting.

## Bagian 2

# Bagaimana Pengarusutamaan Gender Bekerja

### I. Pengarusutamaan Gender Sebagai Suatu Strategi

Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki kedalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program diberbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa PUG sebagai salah satu strategi yang sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, membantu untuk mengurai persoalan, persepsi, kebutuhan, serta prioritas yang berbeda yang dihadapi perempuan dan laki-laki, dan perbedaan-perbedaan tersebut tercermin dan terpadu dalam tahapan siklus perencanaan empat fungsi utama manajemen program setiap instansi, lembaga maupun organisasi, yaitu :

- a. Perencanaan; menyusun pernyataan atau tujuan yang jelas dalam upaya menutup kesenjangan antara perempuan dan laki-laki.
- b. Pelaksanaan, memastikan bahwa strategi yang disusun mencakup upaya menutup kesenjangan gender antara perempuan dan laki-laki.
- c. Pemantauan; mengukur kemajuan dalam pelaksanaan program dalam hal meningkatkan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang berbeda bagi perempuan dan laki-laki, dan mengidentifikasi upaya lanjutan untuk memastikan tujuan menutup kesenjangan gender.
- d. Penilaian (evaluasi); memastikan bahwa status perempuan maupun laki-laki menjadi lebih setara dan kesenjangan gender berkurang sebagai hasil prakarsa tersebut.

Di bawah ini disajikan prinsip dasar yang perlu diperhatikan fasilitator dalam melakukan proses

perencanaan yang sensitif gender serta matriks sederhana yang dapat digunakan sebagai panduan berisi tahapan dalam menyusun upaya atau strategi sederhana untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, dengan menggunakan piranti analisis gender pada aspek siklus perencanaan

#### a. Analisis Gender Sebagai suatu Alat Analisis

Dalam upaya mengarusutamakan kesetaraan gender, diperlukan alat analisis yang mengurai dan membongkar persoalan yang ada. Alat analisis ini dibangun secara sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses dan kontrol terhadap sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang, yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa. Alat analisis gender mengurai :

- Siapa melakukan Apa?
- Hambatan dan Kesempatan
- Kebutuhan Praktis dan Strategis
- Akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat sumber daya

#### Alat analisis Siapa Melakukan Apa

Tujuan alat adalah memberi informasi tentang peran dan kegiatan produktif, reproduktif, dan kegiatan masyarakat – perempuan dan laki-laki - dari suatu populasi/masyarakat di wilayah cakupan program dan wilayah sekitarnya

Pembagian peran berdasar jenis kelamin dan umur dalam satu periode atau satu tahun

Adapun detail dari informasi tergantung kedalaman dan cakupan program, dengan tahapan:

- Gambaran umum wilayah yang secara langsung masuk dalam cakupan program
- Analisis waktu yang dibutuhkan kelompok masyarakat, perempuan dan laki-laki, per kegiatan, dengan informasi apakah kegiatan tersebut kegiatan musiman atau tidak, berikut prosentase dari waktu sehari
- Lokasi kegiatan – di mana kegiatan terjadi –

- pekerjaan keluarga/ sendiri, di kebun/pabrik, di rumah/masyarakat
- Nilai dari masing-masing kegiatan (perkiraan nilai uang)

**Kegunaan**

- proses penyusunan program
- perubahan setiap kategori pekerjaan/kegiatan akan merubah alokasi waktu pada kegiatan lainnya
- kegiatan yang dilakukan di beberapa kegiatan, dimana adanya partisipasi perempuan dalam program, mengurangi alokasi waktu di kegiatan lain. Hal ini seringkali terjadi pada perempuan.

**Alat Analisis Hambatan dan Kesempatan**

Tujuan Alat adalah:

- Mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi pembagian kerja, akses dan kontrol sumber daya, kesempatan dan manfaat, dan bagaimana faktor tersebut mempengaruhi kemampuan mereka berpartisipasi, berkontribusi dan mendapat manfaat dalam proses pembangunan
- Memfasilitasi identifikasi sebab sebab dan faktor yang berkontribusi pada ketidaksetaraan gender serta kecenderungan yang terjadi yang memberi kesempatan pada perwujudan kesetaraan gender di masa depan
- Mengidentifikasi variabel yang membawa pengaruh pada masa yll dan pada masa yad serta kemungkinan perubahannya

**Analisis Kebutuhan Gender Praktis dan Strategis**

Tujuan alat:

- Membedakan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang, membedakan kebutuhan praktis dan strategis dari kelompok masyarakat yang termarginal
- Mengkaji tingkat kempuan suatu kebijakan atau program memberi perhatian pada kebutuhan praktis dan strategis dari kelompok masyarakat tsb
- Mengidentifikasi kebutuhan kebijakan/program yang diteliti dalam memasukkan kebutuhan praktis dan strategis dari kelompok masyarakat tersebut. Hal ini perlu diperhatikan dalam proses rancangan program, implementasi program serta dalam evaluasi dampaknya.

Program yang hanya berfokus pada akses masyarakat, perempuan dan laki-laki, atas sumber daya, tanpa melihat persoalan kontrol dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kelompok masyarakat tersebut, perempuan dan laki-

laki, dapat dikatakan sebagai melihat kebutuhan praktis mereka saja. Beberapa contoh misalnya:

- Pelayanan kesehatan
- Fasilitas Perumahan
- Penyediaan makanan

Kebutuhan semacam ini hanya menjawab kebutuhan jangka pendek, tidak melihat kebutuhan jangka panjang, dan bahkan sering hanya mengekalkan peran dan tanggung jawab tradisional dari kelompok masyarakat tersebut, kelompok miskin, dan kelompok perempuan.

Sementara itu pemenuhan atas Kebutuhan Gender Praktis dapat memberi peningkatan kesadaran bagi kelompok tersebut, dalam hal ini kelompok miskin, perempuan dan laki-laki, dan memberikan pemberdayaan bagi kelompok termarginal untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Beberapa contoh pemenuhan kebutuhan strategis:

- Penghapusan diskriminasi pembagian kerja berdasar jenis kelamin
- Penghapusan diskriminasi seksual
- Penghapusan kekerasan terhadap perempuan
- Penyediaan akses pada kredit dan tanah

**Analisis Akses, Partisipasi, Kontrol, dan Manfaat**

Tujuan Alat:

- Identifikasi sumber daya yang digunakan masyarakat "Apakah perempuan dan laki-laki dari masyarakat yang diteliti mempunyai akses, partisipasi, kontrol serta manfaat dari sumber daya yang ada di dalam rumah maupun di masyarakat".
- Akses berarti menggunakan sumber daya.
- Partisipasi artinya turut serta dalam proses mengolah sumber daya.
- Kontrol artinya membuat keputusan dalam penggunaan sumber daya
- Manfaat artinya melihat/menilai bagaimana mereka dan masyarakat mendapat manfaat dari kegiatan dan penggunaan sumber daya.
- Identifikasi kemampuan masyarakat, perempuan dan laki-laki, dalam memberi pengaruh dalam proses penyusunan/pelaksanaan kebijakan dan program
- Identifikasi persoalan dan kerentanan kelompok masyarakat miskin dan marginal, perempuan dan laki-laki untuk memecahkan persoalan kemiskinan dan hambatan mengakses sumber daya serta kontrol mereka dari kebijakan dan program pembangunan

Sumber daya yang perlu dianalisis Tanah, Tenaga kerja, Alat, Uang, Waktu, Ketrampilan, Rasa percaya diri, Pendapatan Kepemilikan asset, Ketersedian kebutuhan dasar,

Kekuasaan politik, Prestise dan status

Pertanyaan utama:

- Sumber daya apa yang diakses perempuan? Laki-laki?
- Bagaimana partisipasi perempuan? Laki-laki?
- Bagaimana kontrol perempuan? Laki-laki?
- Bagaimana informasi yang terkumpul dari pertanyaan tersebut di atas berpengaruh terhadap program? Bagaimana program dapat meningkatkan akses dan kontrol dari kelompok termarginal?
- Manfaat apa yang diterima perempuan? Laki-laki?
- Atas manfaat yang mana, perempuan mempunyai kontrol? Laki-laki?
- Apa implikasinya bagi kebijakan/program yang diteliti?
- Bagaimana kelompok marginal dapat meningkatkan akses serta kontrol atas manfaat yang ada?

(Diadaptasi dari "Canadian Council for International Co-operation, Two Halves Make a Whole".)

Catatan:

Perhatikan persepsi dari tingkat persoalan yang dihadapi perempuan dan laki-laki atas akses dan kontrol pada masing-masing jenis sumber daya dan tingkat manfaat kelompok perempuan dan laki-laki dari penggunaan sumber daya. Buat skala 1 sd 10, yang lalu 'diterjemahkan' dalam prosentase (%)

**Gender Analysis Matrix (GAM)**

Tujuan:

Memfasilitasi diskusi masyarakat tentang dampak dari kebijakan/program kepada perempuan dan laki-laki, rumah tangga dan masyarakat berkaitan dengan sumber daya manusia, waktu, sumber daya lainnya serta budaya

Menguji dan meningkatkan pemahaman bagaimana kebijakan/program yang diteliti berkaitan dengan peran dan tanggung jawab gendernya

GAM sangat baik dilakukan dalam PRA dinaba diskusi masyarakat meleibatkan keterwakilan perempuan dan laki-laki yang seimbang (Diadaptasi dari Parker, R. Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers

Gender Analysis Matrix				
	Tenaga Kerja	Waktu	Sumber Daya	Budaya
Perempuan				
Laki-laki				
Rumah Tangga				
Masyarakat				

## Prinsip-prinsip Dasar Fasilitasi yang Sensitif Gender

- Identifikasi waktu pelaksanaan pertemuan dan pastikan bahwa waktu yang ditentukan akan memungkinkan perempuan dan laki-laki dapat berpartisipasi
- Pastikan undangan secara jelas menyebutkan secara eksplisit bahwa proses perencanaan akan melibatkan perempuan dan laki-laki secara seimbang
- Pastikan adanya daftar yang mengkonfirmasi bahwa peserta perempuan dan laki-laki serta posisi mereka di organisasi dan di masyarakat seimbang
- Identifikasi kebutuhan adanya pertemuan yang terpisah antara perempuan dan laki-laki, bila keadaan membutuhkan
- Ketika proporsi perempuan dan laki-laki tidak seimbang, tindaklanjuti dengan upaya khusus (pendekatan informal dll) agar keseimbangan dapat dilakukan.
- Fasilitator perlu memahami konsep dan teknik untuk memfasilitasi proses diskusi yang efektif bagi perempuan dan laki-laki, antara lain :
  - Memahami konteks relasi gender di wilayah setempat (apakah terdapat batasan-batasan peran gender karena perspektif agama, apakah terdapat batasan-batasan sosial budaya yang berbasis gender dll).
  - Identifikasi pula adanya fasilitator yang berasal dari kelompok masyarakat yang sedang berpartisipasi dalam kegiatan
  - Identifikasi partisipasi fasilitator perempuan dan laki-laki, yang keduanya
- paham tentang prinsip dan konsep kesetaraan gender.
- Bantu dan fasilitasi peserta untuk merasa mudah dan ringan mengemukakan persoalan yang berbeda, dan persoalan gender yang ada di dalam kehidupan mereka dalam diskusi, secara bertahap.
- Pahami aturan aturan memfasilitasi dan paham apa yang "BISA" dan apa yang "TIDAK BISA" dipakai dalam proses fasilitasi agar diskusi efektif
- Identifikasi dan siapkan bentuk dan teknik pendokumentasian dan perekaman proses dan diskusi yang muncul dalam kegiatan. Penggunaan alat-alat peraga, kartu, dan spidol warna warni, dan juga alat tradisional (batu, jagung, beras, dll) untuk identifikasi persoalan perlu diijagi dan disiapkan.
- Identifikasi media diskusi dan pembelajaran, termasuk penggunaan permainan, komik, bermain peraga 'role plying', khususnya pada informasi dan upaya baru yang membutuhkan imajinasi dan contoh kongkrit.
- Koordinasikan dengan pengelola dan pemilik tempat berdiskusi agar aturan tempat duduk, peletakan alat peraga dapat ditampilkan. Upayakan alat peraga dan juga piranti yang mendukung suasana yang hangat dan bersahabat, baik untuk peserta perempuan maupun peserta laki-laki.

## Matrix Tahapan Siklus Perencanaan

PERENCANAAN			
Akses	Partisipasi	Kontrol	Kemanfaatan
<p>Pastikan ada ruang yang adil bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapat informasi tentang kegiatan yang akan dilakukan.</p> <p>Pada kondisi di mana perempuan sangat terbatas aksesnya pada tahap perencanaan, pastikan minimal quota 30 % perempuan terpenuhi dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Selanjutnya upayakan agar terdapat keseimbangan perempuan dan laki-laki, mengingat quota 30% adalah bersifat sementara.</p> <p>Identifikasi perbedaan persepsi, aspirasi, prioritas, dan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, termasuk kebutuhan praktis dan kebutuhan strategis yang berbeda.<sup>1</sup></p> <p>Pastikan tersedia kebutuhan spesifik, misalnya berkaitan dengan kebutuhan reproduksi perempuan (obat-obatan, pembalut) pada saat kegiatan dilakukan</p> <p>Pastikan terdapat data dan informasi dasar yang mendukung proses perencanaan, yang terpilah berdasar jenis kelamin maupun berdasar persoalan gendernya.</p>	<p>Pastikan perempuan dan laki-laki terlibat aktif dalam proses perencanaan kegiatan<sup>2</sup> Pastikan perempuan dan laki-laki terlibat aktif dalam proses perencanaan kegiatan<sup>3</sup></p>	<p>Pastikan agar masyarakat dan kelompok miskin, perempuan dan laki, sepakat pada tahapan kegiatan dan proses yang akan dilakukan.</p>	<p>Pastikan agar masyarakat dan kelompok miskin, perempuan dan laki-laki, memahami tujuan proses perencanaan kegiatan dan manfaat yang akan mereka peroleh dari partisipasi mereka.</p>

<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Pada situasi kegiatan tertentu dimana quota perempuan minimal 30 % tidak terpenuhi harus ada penjelasan dahulu kenapa itu tidak bisa dipenuhi dan harus ada upaya/intervensi untuk memaksimalkan partisipasi penuh dari peserta perempuan yang hadir dalam pertemuan.

<sup>3</sup> Pada situasi kegiatan tertentu dimana quota perempuan minimal 30 % tidak terpenuhi harus ada penjelasan dahulu kenapa itu tidak bisa dipenuhi dan harus ada upaya/intervensi untuk memaksimalkan partisipasi penuh dari peserta perempuan yang hadir dalam pertemuan. Quota perempuan bersifat sementara, ketika quota sudah tercapai, upayakan terjadi keseimbangan perempuan dan laki-laki, terutama dari kalangan yang termarjinal dan miskin

PELAKSANAAN			
Akses	Partisipasi	Kontrol	Kemanfaatan
Masukkan dimensi kesetaraan gender dalam setiap muatan dan proses kegiatan yang dilakukan	<p>Pastikan adanya upaya khusus untuk mendorong partisipasi aktif perempuan dalam kegiatan</p> <p>Pastikan metode fasilitasi yang memungkinkan kelompok yang tertinggal (dalam hal ini perempuan dan kelompok miskin) untuk mendapat kesempatan berbicara terlebih dahulu. Upayakan agar fasilitasi menggunakan bahasa dan cara penyampaian yang sensitif gender<sup>1</sup></p>	Pastikan bahwa perempuan dan laki-laki punya ruang yang setara dalam berperan di kegiatan dan juga ruang yang adil untuk memberikan kontribusi dan kemampuan yang setara dalam pengambilan keputusan dan menentukan pilihan atas substansi, proses, dan kesepakatan-kesepakatan yang dibangun dalam kegiatan	Pastikan perempuan dan laki-laki mendapatkan manfaat pengetahuan, ketrampilan, dan pembelajaran, dan tingkat yang sama dari kegiatan yang dilaksanakan
EVALUASI			
Akses	Partisipasi	Kontrol	Kemanfaatan
Pastikan bahwa setiap kegiatan tersedia ruang yang adil bagi peserta perempuan dan laki-laki untuk melakukan evaluasi kegiatan	Pastikan bahwa setiap peserta perempuan dan laki-laki mendapat kesempatan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam evaluasi kegiatan. Pastikan fasilitasi mengundang aspirasi kelompok perempuan yang khusus.	Upayakan agar pelaksanaan evaluasi dan fasilitasinya, dilakukan oleh tim yang terdiri dari perempuan dan laki-laki, dan paham akan metode dan alat analisis gender.	Memastikan adanya strategi perbaikan bagi kegiatan kedepan menyangkut kepanitiaan, materi, proses, dan fasilitasi bagi perempuan dan laki-laki <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fasilitasi tidak menggunakan contoh yang tidak bias gender, misalnya gambar, media lainnya


<sup>2</sup> Alat ini digunakan untuk kegiatan workshop, training, seminar, FGD


PELAPORAN			
Akses	Partisipasi	Kontrol	Kemanfaatan
<p>Pastikan tersedianya data terpilah berdasar jenis kelamin, laki-laki dan perempuan.</p> <p>Pastikan cakupan informasi dan temuan berkenaan dengan persoalan gender yang ditemui dalam evaluasi, termasuk informasi yang berkenaan dengan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat, yang berbeda antara perempuan dan laki-laki, dalam kegiatan yang dievaluasi</p>	Pastikan perempuan dan laki-laki mendapat kesempatan yang sama untuk membaca hasil evaluasi dan memberi komentar atas temuan.	Pastikan agar perempuan dan laki-laki mendapat kesempatan yang adil untuk memastikan agar rekomendasi dari hasil evaluasi mengintervensi persoalan yang berbeda dari perempuan dan laki-laki dan dipresentasikan dalam laporan secara memadai.	Pastikan agar evaluasi dan rekomendasinya diikuti tindak lanjut dan ukuran perubahan, termasuk ukuran pengurangan kesenjangan gender yang muncul dalam proses evaluasi.



**I. Integrasi Kesetaraan Gender Dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Penelitian**



Walaupun kesetaraan gender adalah sebagian dari hak asasi manusia dan menutup kesenjangan gender adalah salah satu tujuan pembangunan manusia, kita sebagai praktisi pembangunan sering dihadapkan pada



keterbatasan informasi dan data untuk mendukung alasan mengapa ketidaksetaraan gender perlu dipecahkan. Alat ini diharapkan menjembatani kesenjangan antara penelitian dan analisis yang diharapkan menjawab persoalan terkini dan relevan tentang mengapa dan bagaimana persoalan gender perlu dipertimbangkan dalam desain, implementasi dan efektifitas program dan kebijakan.

Gender Checklists	Panduan
 <p><b>Apakah Topik dan tujuan Penelitian Mengidentifikasi Persoalan Gender?</b></p>	<p><b>Pastikan agar nantinya pembaca dan pemanfaat dari penelitian memahami</b> Stakeholders yang terlibat, stakeholders yang terkena dampak penelitian dan prosesnya ( anggota/tim penelitian, pengambil kebijakan, pengambil keputusan, pejabat pemerintah, lembaga donor, praktisi pembangunan, peneliti, stakeholders perempuan)</p> <p><b>Pertanyaan penelitian</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bagaimana perempuan dan laki -laki terkena dampak dan terlibat dalam isu yang sedang didiskusikan;</li> <li>▶ Bagaimana perempuan dan laki -laki terlibat dalam pengambilan keputusan dari isu yang didiskusikan?</li> </ul> <p><b>Output yang diharapkan : kombinasi hal di bawah ini</b></p> <p><b>a. Perumusan Masalah Penelitian</b> Pastikan agar masalah gender telah masuk dalam perumusan masalah Pastikan agar rumusan menggunakan kalimat yang sensitif gender</p> <p><b>b. Pastikan maksud dan tujuan penelitian mempertimbangkan keadilan Gender dalam isu yang dipilih</b></p> <p><b>c. Analisis Situasi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identifikasi data terpilah dan data gender yang tak tersedia;</li> <li>▶ Identifikasi opsi kebijakan dan rekomendasi yang secara kongkrit memperbaiki kesenjangan gender</li> </ul> <p><b>d. Rekomendasi Kebijakan yang ditawarkan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kebijakan kongkrit, dalam bentuk ‘policy brief’ berisikan beberapa opsi beserta keuntungan/kerugian opsi;</li> <li>▶ Analisis keuntungan/kerugian (cost-benefit analysis),</li> <li>▶ Efektifitas (cakupan, kesinambungan, tingkat keberhasilan)</li> <li>▶ Seberapa isu gender diangkat dan seberapa kebutuhan yang berbeda perempuan dan laki-laki dijawab</li> </ul> <p><b>e. Kajian Dampak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Manfaat (sumber daya keuangan, SDM) yang diakibatkan opsi kepada perempuan dan laki-laki;</li> <li>▶ Implikasi biaya (finansial, SDM) yang diakibatkan oleh opsi bagi perempuan dan laki-laki</li> <li>▶ Bagaimana <i>stakeholders</i> perempuan dan laki-laki merespons opsi dari sisi biaya, manfaat, penerimaan, penerapan, dll</li> </ul>

Gender Checklists	Panduan
 <p><b>Apakah Penelitian Menggunakan Metodologi yang Memasukkan Pertimbangan Kesetaraan Gender</b></p>	<p><b>Metodologi yang Sensitif Gender</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pastikan metode yang sesuai untuk menyelenggarakan penelitian berperspektif gender, yang menangkap pandangan perempuan dan laki-laki di masyarakat :</li> <li>▶ Pastikan pertanyaan penelitian, proses yang akan dilakukan gender sensitif (tidak bias)dll</li> <li>▶ Pastikan rencana penelitian mempertimbangkan keseimbangan perempuan dan laki-laki dari responden. .</li> </ul> <p><b>PDKT Kualitatif dan Kuantitatif</b> <b>Data Kuantitatif</b> diperoleh dari kuesioner untuk survai yang disusun. Untuk memastikan perspektif gender dalam kuesionair dan survai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ target sample survai mempertimbangkan pengalaman yang berbeda dari perempuan/laki-laki; anak perempuan/anak laki-laki;</li> <li>▶ Aspek gender dari topik penelitian yang diidentifikasi dalam persiapan penelitian dan informasi yang dikumpulkan dari wawancara dengan masyarakat dan stakeholders, perempuan dan laki-laki;</li> <li>▶ Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif pada persoalan gender dan budaya</li> </ul> <p><b>Data Kualitatif</b> dikumpulkan melalui metode wawancara, analisis/kajian dokumen, observasi, dan proses partisipatoris agar dapat memahami dan menerangkan fenomena sosial yang dihadapi. PDKT ini dapat dilakukan dengan berbagai cara :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Wawancara</li> <li>▶ Diskusi sejarah</li> <li>▶ FGD</li> <li>▶ Observasi Partisipatoris</li> <li>▶ Metode lain yang tidak tradisional misalnya : <i>life stories</i>, sejarah pribadi yang memasukkan perpektif peneliti.</li> </ul> <p><b>PDKT yang partisipatoris dan sensitif gender</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aktor, kelompok sasaran, sample survai, sebanyak mungkin melibatkan kelompok yang berbeda dan memasukkan suara kelompok termarjinal, dan seimbang antara perempuan dan laki-laki</li> <li>▶ Pelatihan penelitian/penelitian yang partisipatoris dan memberdayakan perempuan;</li> <li>▶ Memperlakukan orang sebagai subyek, bukan obyek dari penelitian – melakukan penelitian dengan orang, bukan penelitian pada orang tersebut.</li> <li>▶ Menggunakan metode yang berbagai yang tidak tradisional, yang melibatkan subyek penelitian sebagai peneliti dan memasukkan suara peneliti</li> </ul>

Gender Checklists	Panduan
 <p>Apakah TOR desain Penelitian memasukkan persoalan gender?</p>	<p><b>a. Aktor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mereka yang terlibat dalam penelitian, kolektor data, mereka yang mempresentasikan hasil penelitian.</li> <li>▶ Keseimbangan gender di antara tim peneliti dan perspektif gender di antara peneliti.</li> </ul> <p><b>b. Subyek:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Situasi yang berbeda antara perempuan dan laki-laki diamati.</li> <li>▶ Data terpilah berdasar gender</li> </ul> <p><b>c. Metodologi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Metodologi yang akan dipakai sensitive pada perspektif dan kebutuhan yang berbeda dari perempuan dan laki-laki – mempertimbangkan kerahasiaan, sensitifitas isu dll</li> </ul> <p><b>d. Analisis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Penelitian memasukkan aspek gender sebagai variable penting dalam menentukan proses sosial. Oleh karenanya, piranti analisis gender harus terintegrasi dalam analisis sosial.</li> <li>▶ Memperhatikan berbagai aspek gender dalam persoalan lintas sektoral - etnik, sosial dan ekonomi, hukum, kependudukan, geografi, lokasi dll</li> </ul> <p><b>e. Kerangka Teori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kerangka analisis gender didemonstrasikan dalam keseluruhan kerangka teori</li> <li>▶ Penggunaan analisis gender dalam analisis data</li> </ul> <p><b>f. Kredibilitas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pengakuan stakeholders, perempuan dan laki-laki, atas tahapan penelitian</li> <li>▶ Perempuan dan laki-laki mendapat kesempatan memberikan input dan komentar</li> </ul> <p><b>g. Indikator Sensitif Gender</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Perubahan relasi perempuan dan laki-laki dicatat</li> <li>▶ Penggunaan indikator (kuantitatif ataupun kualitatif) digunakan untuk mengukur tingkat kemajuan tujuan kesetaraan gender</li> </ul>
 <p>Apakah penelitian memasukkan kompetensi gender di dalam tim peneliti?</p>	<p><b>Kompetensi gender</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ketersediaan kompetensi persoalan dan konsep gender di antara peneliti</li> <li>▶ Pemahaman gender sebagai bagian dari persiapan dan pelatihan tim</li> <li>▶ Keseimbangan gender dalam komposisi tim</li> </ul>

Gender Checklists	Panduan
 <p>Apakah data dipilah dan dianalisis dengan alat analisis gender?</p>	<p><b>Alat analisis Gender dipergunakan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Data terpilah berdasar jenis kelamin dan gender pada berbagai tingkat demografi – usia, pekerjaan, urban vs rural, berbagai tingkat pendapatan</li> <li>▶ Melihat kembali data dampak yang berbeda pada perempuan dan laki</li> <li>▶ Perhatikan profil kegiatan masyarakat, perempuan dan laki-laki, juga akses mereka, partisipasi serta tingkat pengambilan keputusan, analisis pada kegiatan-kegiatan yang memberi pengaruh pada area yang diteliti dalam seluruh siklus penelitian;</li> <li>▶ Pada aspek ekonomi - Perhatikan aspek ekonomi non formal yang sering melibatkan kelompok perempuan.</li> <li>▶ Amati perbedaan gender pada persoalan relasi sosial dan relasi gender untuk mengupas persoalan ketidaksetaraan yang berbasis gender pada semua tingkatan penelitian</li> <li>▶ Definisi dan diskusi Gender vs Perempuan; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gender sebagai konstruksi sosial;</li> <li>- Relasi kekuasaan perempuan dan laki-laki;</li> <li>- Heterogenitas di antara perempuan – berdasar kelas, etnis, agama, kebiasaan'</li> <li>- Gender dalam siklus penelitian</li> <li>- Relasi yang tidak setara antara peneliti dan peserta penelitian serta di antara peserta penelitian;</li> <li>- Pengakuan yang memadai atas kontribusi peserta penelitian, subyektifitas peneliti, keterlibatan berbagai pihak, termasuk kelompok perempuan.</li> </ul> </li> </ul>
 <p>Apakah rekomendasi diformulasikan dengan pertimbangan gender?</p>	<p><b>Rekomendasi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Rencana untuk mengadvokasi persoalan gender dimasukkan;</li> <li>▶ Kebijakan yang menawarkan dampak yang kongkrit bagi perubahan kualitas hidup masyarakat, baik perempuan dan laki-laki;</li> <li>▶ Pertimbangan adanya perubahan sosial – kelembagaan, struktur, dan budaya yang berpotensi untuk mendiskriminasi perempuan</li> </ul>

Gender Checklists	Panduan
 <p data-bbox="157 546 474 646"><b>Apakah hasil penelitian dikomunikasikan dengan memadai?</b></p>	<p data-bbox="504 258 750 289"><b>Tujuan Komunikasi</b></p> <ul data-bbox="504 296 943 394" style="list-style-type: none"> <li>▶ Membangun kemauan politik</li> <li>▶ Meningkatkan kesadaran publik</li> <li>▶ Mendorong Aksi</li> </ul> <p data-bbox="504 401 831 432"><b>Prinsip Kunci Komunikasi</b></p> <ul data-bbox="504 438 1320 703" style="list-style-type: none"> <li>▶ Memahami siapa yang akan membaca hasil penelitian</li> <li>▶ Memahami siapa yang menjadi kelompok sasaran</li> <li>▶ Memahami pesan yang akan disampaikan</li> <li>▶ Memahami cara menyampaikan pesan kepada kelompok yang berbeda</li> <li>▶ Memahami penggunaan media yang berbeda sesuai sasaran</li> <li>▶ Mengidentifikasi strategi yang efektif untuk perempuan dan laki-laki</li> </ul> <p data-bbox="504 709 1261 774"><b>Prinsip dalam Mengkomunikasikan Hasil kepada Kelompok Masyarakat Lokal</b></p> <ul data-bbox="504 781 1329 1222" style="list-style-type: none"> <li>▶ Siapa yang menyampaikan – anggota tim peneliti, pengambil kebijakan wilayah, anggota masyarakat, perempuan, laki-laki?</li> <li>▶ Apakah terdapat hirarki berbasis gender dalam sistem komunikasi di masyarakat? Bila ya, bagaimana memecahkan masalah ini?</li> <li>▶ Organisasi masyarakat mana yang punya kepentingan pada hasil penelitian? Apakah mereka menggunakan perspektif gender dalam melihat persoalan? Bila tidak, apakah bisa melatihnya? Bagaimana mereka terlibat dalam diseminasi dan/atau dalam implementasi hasil penelitian?</li> <li>▶ Bagaimana hirarki di Pemda? Apakah terdapat hirarki berbasis gender? Tahap apa yang harus dilalui agar rekomendasi yang spesifik pada persoalan gender dapat diangkat?</li> </ul>
 <p data-bbox="172 1497 460 1598"><b>Apakah pembelajaran telah memasukkan aspek gender?</b></p>	<p data-bbox="504 1230 804 1262"><b>Kaji dan Evaluasi PDKT</b></p> <ul data-bbox="504 1268 1314 1402" style="list-style-type: none"> <li>▶ Analisa dan kritik teori dan metode standard yang digunakan:</li> <li>▶ Pertanyakan konsep – obyektifitas, universalitas, pemahaman dan pengalaman, kontekstualisasi, tingkat kepraktisan, dan tingkat koreksi diri</li> </ul> <p data-bbox="504 1409 759 1440"><b>Pertanyaan Gender:</b></p> <ul data-bbox="504 1446 1329 1787" style="list-style-type: none"> <li>▶ Tingkat keberhasilan metode dalam mengangkat persoalan gender? Adakah metode alternatif?</li> <li>▶ Tingkat keberhasilan pelibatan masyarakat, perempuan dan laki-laki? Seimbang antara perempuan dan laki-laki? Bila tidak, langkah apa yang dapat dilakukan bila lakukan penelitian ke depan?</li> <li>▶ Berhasilkah persoalan gender dikupas? solusi ke depan?</li> <li>▶ Perubahan apa yang dapat dilakukan dalam hal pelibatan peserta penelitian? Seberapa jauh penelitian memberi dampak pada kehidupan perempuan? laki-laki?</li> </ul>

## Tanda-tanda Awal Adanya Ketidaksetaraan Gender di Lapangan

### Tanda-tanda Awal Bentuk Ketidaksetaraan Gender



#### Di dalam organisasi CSO

- Konsentrasi yang tinggi dan/atau segregasi dari satu jenis kelamin tertentu di suatu kegiatan tertentu.
  - ▶ **Segregasi Horizontal**– tendensi perempuan atau laki-laki melakukan hal yang berbeda di sektor tertentu. Mis : perempuan dalam tugas pengorganisasian masyarakat, laki-laki dalam tugas advokasi
  - ▶ **Segregasi Vertikal**– tendensi perempuan dan laki-laki berada posisi berbeda pada jenis pekerjaan sejenis. Mis : Dalam kepemimpinan CSO, laki-laki sebagai ketua CSO dan perempuan sebagai bendahara atau sekretaris.
- Kesenjangan rasio staf CSO perempuan dan laki-laki dalam jangka panjang – dapat menjadi indikasi adanya prevalensi diskriminasi (sengaja atau tak sengaja) dalam proses rekrutmen, pelatihan, kesempatan promosi dll

#### Di Masyarakat

- Rasio perempuan dan laki-laki di lapangan kerja formal;
- Hambatan bekerja perempuan karena beban kerja domestik, reproduksi, tingkat pendidikan rendah dll;
- Pekerjaan/tugas, pandangan, dan perspektif dari salah satu jenis kelamin tak nampak atau tak diketahui – pekerjaan informal;
- Akses yang tak adil dari perempuan dan laki-laki pada pelayanan kesehatan, perlindungan sosial, pendidikan, pelayanan kerja, pelatihan, akses pada lembaga keuangan dll
- Prevalensi yang tinggi dari pekerja seks di masyarakat;
- Terdapat banyak keluarga miskin dengan kepala keluarga tunggal;
- Prevalensi yang tinggi dari pernikahan dini, kehamilan tinggi
- Kesenjangan partisipasi perempuan dan laki-laki di sekolah
- Tugas anggota keluarga yang tak seimbang
- Sedikit perempuan yang aktif dalam proses pengambilan
- Kebijakan dan praktek yang eksplisit menolak keterlibatan perempuan/laki-laki;
- Kebijakan dan praktek yang seakan 'netral' pada tapi secara sistematis menolak keterlibatan salah satu jenis kelamin untuk berperan
- Perilaku, komentar dari lawan jenis yang dianggap hanya pantas dilakukan salah satu jenis kelamin.
- Pengupahan yang tak sama untuk perempuan dan laki-laki untuk jenis pekerjaan serupa
- Pemberi kerja hanya mendukung promosi bagi satu jenis kelamin saja karena asumsi-asumsi yang ada.

**I. Integrasi Kesetaraan Gender Dalam Penyusunan Kebijakan**

Sebagai rujukan operasional dalam implementasi pembangunan/program/proyek/kegiatan, substansi kebijakan harus memuat hal-hal yang memberi jaminan bahwa persolan, prioritas, dan kebutuhan yang berbeda dari kelompok

target, perempuan dan laki-laki masuk dalam perspektif yang bekerja dalam setiap rumusan. Untuk memeriksa apakah sebuah kebijakan telah memasukkan aspek dan dimensi kesetaraan gender, penilaian atau kajian diperlukan dan secara ringkas dapat dilakukan sebagai berikut.

Tujuan penilaian/kajian:

**MODEL KAJIAN KEBIJAKAN KESEHATAN DAN PENDIDIKAN**

**1. AKSES**

Apakah ada dasar hukum, prinsip, asas dan pasal lainnya yang memberikan ruang yang adil bagi laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan kebutuhan dan pemanfaatan kebijakan yang diatur (misalnya pelayanan kesehatan dan pendidikan).

**2. PARTISIPASI**

Apakah tersedia aturan yang menjamin bahwa perempuan punya hak dan ruang yang adil dengan laki-laki untuk berpartisipasi dalam proses-proses memberikan masukan atas keberadaan dan kualitas pelayanan kesehatan dan pendidikan dan dalam program yang terkait kesehatan dan pendidikan.

**3. KONTROL**

Apakah ada aturan yang secara tegas menjamin bahwa baik laki-laki maupun perempuan mendapatkan ruang dan kesempatan yang sama dalam mengelola sumberdaya pelayanan, memahami persoalan yang ada, mengisi struktur pada posisi strategis dan menentukan arah kebijakan pelayanan kesehatan dan pendidikan;

**4. MANFAAT**

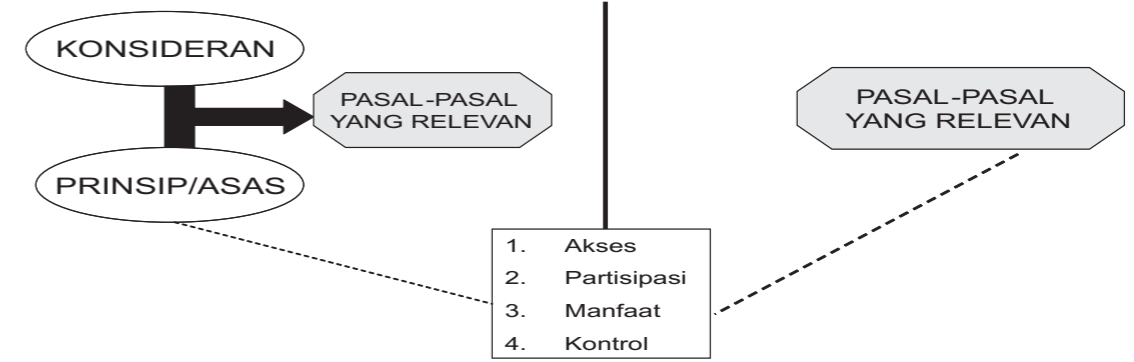
Apakah telah terdapat pasal-pasal aturan yang secara tegas menjamin bahwa baik laki-laki maupun perempuan mendapatkan manfaat yang sama (adil) dalam penyelenggaraan kesehatan.

Apakah ada aturan yang menjamin bahwa ada mekanisme dan proses pengawasan yang bisa melindungi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang adil (tidak diskriminatif) dan berkualitas.

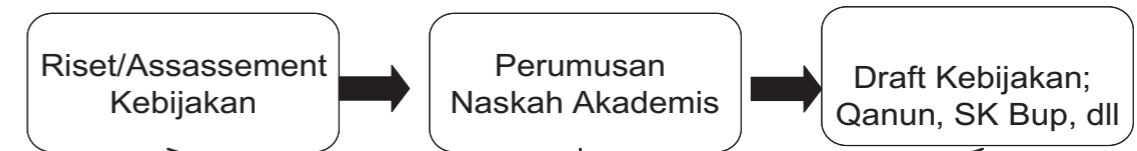
Apakah terdapat ukuran-ukuran yang jelas bahwa perempuan dan laki-laki telah mendapat manfaat yang adil dari pelayanan kesehatan dan pendidikan.

Apakah terdapat ukuran-ukuran yang jelas bahwa perempuan dan laki-laki telah meningkat kesejahteraan hidupnya, dari adanya pemanfaatan pelayanan kesehatan dan pendidikan tersebut.

**PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM DRAFT KEBIJAKAN**

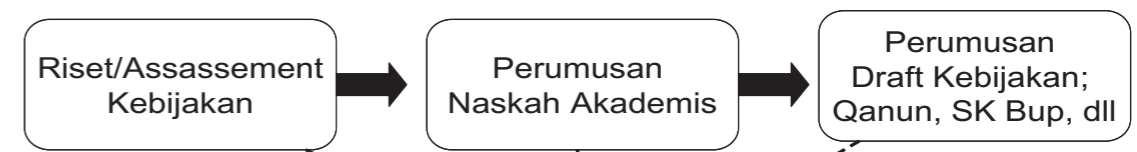


**1. PROSES**



1. Apakah tersedia ruang/akses bagi keterlibatan perempuan; baik dalam tim riset/perumus maupun dalam memberi masukan substansi?
2. Berapa banyak perempuan yang terlibat? Apakah semua menyampaikan pendapat? Strategi apa saja yang digunakan?
3. Apakah perempuan merasakan manfaat langsung dari proses yang dilakukan?
4. Siapa yang memastikan bahwa pengarusutamaan gender dalam proses sudah dilakukan? Bagaimana mekanisme pengawasannya?
5. Siapa yang punya kuasa dan bisa memutuskan apa?

**2. SUBSTANSI**



1. Akses
2. Partisipasi
3. Manfaat
4. Kontrol

**Contoh Penilaian Keberadaan Upaya Perwujudan Kesetaraan Gender dalam Penyusunan Kebijakan**

Aspek	Kebijakan	Rancangan Qanun Pelayanan Kesehatan Kabupaten Bireuen	Rancangan Qanun Kesehatan Kabupaten Singkil
<p>AKSES; Apakah ada ketentuan dalam konsideran, ketentuan umum, batang tubuh, penutup dan penjelasan yang memberikan ruang bagi pemenuhan persamaan hak laki-laki dan perempuan dalam pemanfaatan kebijakan yang diatur (khususnya pelayanan kesehatan dan pendidikan).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah L/P memiliki ruang yang sama untuk berpartisipasi</li> <li>- Apakah ada pasal yang secara tegas menjamin bahwa baik laki-laki maupun perempuan mendapatkan hak yang sama dalam mengelola sumberdaya pelayanan, mengisi struktur pada posisi strategis dan menentukan arah kebijakan pelayanan serta melakukan pengawasan</li> </ul> <p>Apakah ada pasal yang secara tegas menjamin bahwa L/P mendapatkan manfaat yang adil dalam penyelenggaraan pelayanan publik</p>	<p>Belum ada landasan hukum dalam konsideran yang secara khusus mengatur tentang hak-hak perempuan dan perlakuan non diskriminasi</p> <p>Asas "adil dan merata" menjadi pintu masuk untuk mendorong prinsip adil gender dalam pasal-pasal yang relevan dalam raqan ini</p> <p>Dalam pasal pengaturan mengenai balai pelayanan kesehatan ibu dan anak. Sebaiknya dimasukkan juga fungsi penyebaran informasi seputar pelayanan yang diberikan, untuk memudahkan para Ibu mendapatkan akses informasi terkait dengan pelayanan yang diberikan balai kesehatan</p> <p>Catatan untuk pengaturan mengenai hak tenaga kesehatan untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan di bidang pelayanan kesehatan; Apakah termasuk juga pelatihan untuk pelayanan kesehatan bagi kelompok masyarakat yang membutuhkan perlakuan khusus? Misalnya; difable, lansia, dll. Tidak ada juga jaminan bahwa tenaga kesehatan laki-laki dan perempuan akan mendapatkan peluang yang adil untuk memperoleh pelatihan.</p> <p>Dalam pasal pengaturan mengenai hak pengguna layanan; sebaiknya ada hak dan mekanisme untuk mengajukan keluhan/gugatan, terutama untuk memberikan perlindungan hukum bagi korban layanan kesehatan yang buruk. Hal ini penting untuk memperkuat posisi korban dan memberikan kepercayaan kepada korban yang perempuan untuk mengajukan keluhan/gugatan atas buruknya layanan yang dia terima.</p> <p>Mengenai bab komisi pelayanan kesehatan; Ayat ini sangat potensial untuk mengakomodir representasi perempuan dalam keanggotaan komisi, dengan mencantumkan keharusan keseimbangan perempuan dan laki-laki, dan pada situasi partisipasi perempuan yang terbatas, minimal quota 30% dari 9 orang anggota komisi yang akan dipilih perlu dipertimbangkan sebagai suatu pendekatan.</p>	<p>Tidak ditemukan konsideran yang merujuk pada kebijakan tentang jaminan hak terhadap perempuan dan kelompok rentan lainnya; UU No. 7 tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, pasal Pasal 28F, Pasal 28H</p> <p>Pasal 28I BAB XA UUD 1945, Inpres No. 9 tahun 2000 mengenai pengarusutamaan gender dalam pembangunan nas. Dalam pasal pasal SPM tidak ditemukan aturan mengenai perlunya pelayanan khusus kepada kelompok rentan (terutama perempuan difable). Karena klausul ini dianggap penting masuk dalam ketentuan SPM maka sebenarnya dalam ketentuan umum juga seharusnya dicantumkan juga definisi pelayanan khusus yang dimaksud.</p> <p>Aturan kewenangan dinas kesehatan dalam hal menetapkan tenaga kesehatan strategis dan bimbingan teknis, seharusnya bisa digunakan untuk mengatur pentingnya mempertimbangkan keseimbangan gender dalam penetapan tenaga kesehatan.</p> <p>Klausul mengenai tanggungjawab dinas kesehatan dan kepala puskesmas untuk melakukan penyadaran kesehatan kepada masyarakat yang salahsatunya melalui penyediaan materi-materi publikasi tidak cukup kuat menjamin bahwa publikasi yang dihasilkan akan dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat. Akan terjadi kesenjangan informasi jika tidak ada afirmatif action dalam hal ketersediaan bentuk dan jenis informasi terhadap kelompok rentan (khususnya perempuan penyandang cacat; tunanetra dan tunarungu).</p> <p>Dalam bab partisipasi, tersedia ruang bagi pemenuhan hak atas informasi melalui bab partisipasi. Sayangnya, klausul tersebut tidak cukup kuat menjamin bahwa kelompok rentan (terutama difable) dapat mengakses informasi tersebut dengan mudah. → salahsatu bentuk afirmatif action bagi perempuan penyandang cacat misalnya dengan menyediakan juga informasi dalam bentuk lisan dan tertulis (aksara dan braile)</p> <p>Dalam bab pembiayaan, ada aturan mengenai keharusan agar disediakan minimal 5% dari dana APBD untuk pemenuhan SPM. Pertanyaannya;</p>	

Aspek	Kebijakan	Rancangan Qanun Pelayanan Kesehatan Kabupaten Bireuen	Rancangan Qanun Kesehatan Kabupaten Singkil
		<p>Tersedia ayat yang cukup akomodatif menjawab kebutuhan kelompok rentan (khususnya perempuan miskin) terhadap aksesibilitas yang mudah atas pelayanan yang bermutu dan murah</p> <p>Terkait dengan aturan mengenai "sarana kesehatan", akan lebih menarik jika memasukkan juga penyediaan layanan kepada kelompok rentan (khususnya perempuan difable, perempuan lansia, dan kelompok perempuan yang mungkin dalam pelayanan kesehatan reproduktif dianggap melanggar norma, misalnya kehamilan pada anak sekolah dll) sebagai salah satu kelengkapan yang harus diperhatikan dalam memberikan izin penyelenggaraan sarana kesehatan</p> <p>Menyangkut bab mengenai prioritas pelayanan kesehatan; Aturan ini cukup akomodatif merespon kepentingan kelompok rentan, terutama perempuan. Tetapi akan lebih bagus jika memasukkan point tambahan untuk perempuan dari masyarakat daerah terpencil.</p>	<p>darimana angka 5% muncul? apakah alokasi 5 % sudah menghitung biaya pelayanan khusus kepada kelompok rentan (terutama perempuan penyandang cacat dan perempuan dari daerah terpencil), karena untuk aksesibilitas terhadap mereka perlu diselenggarakan pelayanan khusus yang juga butuh biaya khusus. Batas minimal penyediaan alokasi dana bagi kelompok marjinal perlu dikaji ulang secara reguler agar APBD mencerminkan kebutuhan yang ada di lapangan, dan bukan hanya normatif.</p> <p>Aturan mengenai fungsi dan wewenang dinas kesehatan dalam dalam merencanakan dan mengendalikan pembangunan regional secara makro di bidang kesehatan, seharusnya menjadi peluang bagi masyarakat terutama perempuan dan kelompok rentan lainnya untuk terlibat dalam proses perencanaan pembangunan kesehatan. Sayangnya tidak ditemukan, klausul jaminan partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan kesehatan dalam draft ini.</p> <p>Bab yang mengatur partisipasi masyarakat, cukup akomodatif untuk membuka ruang bagi keterlibatan siapapun pengguna layanan termasuk kelompok rentan dalam menyampaikan keluhan, terutama untuk kasus-kasus pelayanan yang diskriminatif. Tetapi tidak ada jaminan perlindungan pengadu ketika keluhan itu disampaikan, padahal salah satu syarat menyampaikan keluhan harus ada pencantuman identitas yang jelas dari orang yang mengadukan. Mekanisme yang mengatur keharusan penyelenggara pelayanan untuk merespon keluhan dan kebutuhan perlu dipastikan melembaga.</p> <p>Tidak ditemukan aturan yang menjamin adanya sistem pengawasan untuk memastikan bahwa masyarakat (termasuk perempuan miskin, difable, lansia, dll) akan mendapatkan pelayanan secara adil dan sesuai dengan SPM. Aturan tentang mekanisme pengawasan yang memungkinkan masyarakat, perempuan dan laki-laki, mempunyai ruang dan kesempatan mengawasi perlu dimasukkan.</p>

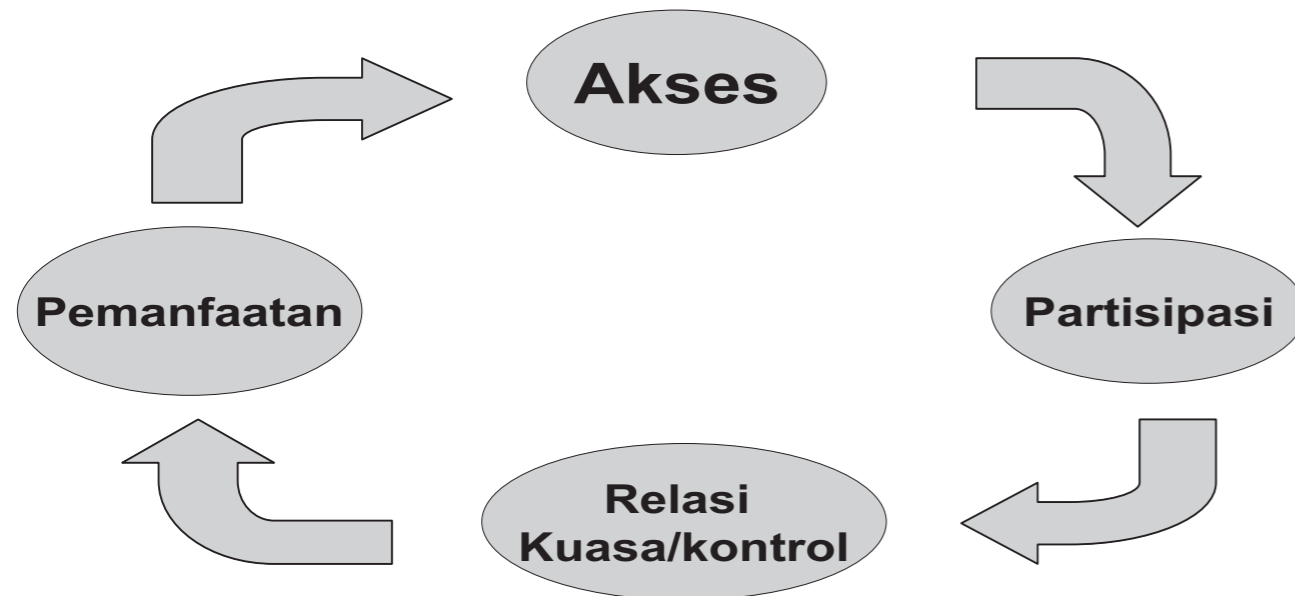
**I. Pemantauan Upaya Perwujudan Kesetaraan Gender Dalam Kelompok Dampingan**

**A. Pemantauan Program**

Tujuan Pemantauan:

1. Untuk melihat capaian upaya Perwujudan Kesetaraan Gender dalam program Ancors di tingkat kelompok dampingan
2. Untuk menggali proses-proses pembelajaran tentang praktek-praktek upaya Pengarus Utamaan Gender di kelompok dampingan

# Aspek Monitoring



## Akses (Peluang/kesempatan)

Indikator	Responden	Metode	Temuan
Kesempatan laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan informasi tentang kelompok (Program, kebijakan, sumber daya, dll)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim Manajemen</li> <li>• CO</li> <li>• Kelompok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indept interview</li> <li>• FGD</li> <li>• Observasi (kenisyyaan)</li> </ul>	
Peluang atau kesempatan yang dimiliki laki-laki & perempuan untuk memanfaatkan sumber daya (alam, sosial, politik, peningkatan kapasitas, dll) di kelompok			
Apakah ada kebijakan, aturan, upaya, atau sarana yang memberi kesempatan perempuan untuk terlibat			

Catatan: jangan lupa menggali Faktor-faktor yang mempengaruhi peluang dan kesempatan laki-laki dan perempuan untuk memanfaatkan sumber daya dan mendapatkan informasi

## Partisipasi (Pelibatan)

Indikator	Temuan	Sumber Verifikasi
Tingkat keterlibatan (kehadiran, kontribusi, punya posisi tawar, punya kontrol) laki-laki & perempuan dalam proses pengambilan keputusan di tingkat kelompok		
Tingkat keterlibatan (kehadiran, kontribusi, punya posisi tawar, punya kontrol) laki-laki & perempuan dalam pengelolaan program (perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring) di kelompok		

## Relasi Kuasa (kontrol)

Indikator	Temuan	Sumber Verifikasi
Kekuasaan yang dimiliki laki-laki & perempuan untuk menentukan pemanfaatan sumber daya kelompok dan program		
Jumlah dan posisi laki-laki & perempuan dalam struktur organisasi		

Catatan: Faktor yang mempengaruhi kontrol laki-laki & perempuan terhadap relasi kuasa

## Kemanfaatan

Indikator	Temuan	Sumber Verifikasi
Tingkat keluasan penerima manfaat laki-laki dan perempuan (kelompok dan luar kelompok) dari hasil keputusan dan pengelolaan program	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengurus kelompok</li> <li>• Anggota kelompok</li> <li>• Anggota keluarga</li> <li>• Masyarakat miskin/korban di desa</li> </ul>	
Bentuk-bentuk manfaat yang diterima laki-laki dan perempuan dari hasil keputusan yang diambil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• memiliki kesempatan untuk memilih pengurus</li> <li>• bisa membawa anak dalam pertemuan2</li> </ul>	
Bentuk-bentuk manfaat yang diperoleh laki-laki dan perempuan dari pengelolaan program dan sumber daya organisasi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dapat modal usaha</li> </ul>	

Catatan: Faktor penyebab ketidakseimbangan pemanfaatan

B. Monitoring Administrasi dan Manajemen

Tujuan:

- Memberikan masukan kepada mitra terkait pemenuhan hak dan kewajiban yang setara antara laki-laki dan perempuan
- Review dokumen peraturan umum kepegawaian/lembaga dan SOP mitra ANCORS untuk melengkapi laporan program
- Membuat alat bantu untuk kepentingan monitoring pelaksanaannya

Perbedaan Peraturan Umum Kepegawaian (PUK)/lembaga dengan SOP (Standar Operational Procedure)

Peraturan Umum Kepegawaian/lembaga: memuat aturan-aturan yang bersifat umum terkait dengan kepegawaian. Peraturan ini sekurang-kurangnya memuat:

- Hak dan kewajiban Organisasi
- Hak dan kewajiban pekerja
- Syarat kerja
- Tata tertib lembaga
- Jangka waktu berlakunya peraturan lembaga

Standard Operational Procedure (SOP) adalah: kegiatan sehari-hari yang disusun secara detail dalam suatu prosedur. Contohnya:

- SOP rekrutmen
- SOP peminjaman aset organisasi
- SOP keuangan

Peraturan Umum kepegawaian sebaiknya dibuat dengan memperhatikan

- UU No. 13 Th. 2003
- Partisipatif (antara pimpinan dan pegawai)
- Tidak diskriminatif

Isi Peraturan Umum Kepegawaian:

- Ketentuan Umum
- Maksud dan Tujuan
- Persyaratan dan hubungan kerja
- Jaminan Sosial dan Kesejahteraan
- Fasilitas kerja
- Bantuan
- Hari libur, cuti dan izin meninggalkan pekerjaan
- Pedoman kerja

- Kewajiban dan larangan
- Pelanggaran dan sanksi
- Komunikasi
- Berakhirnya hubungan kerja
- Lain-lain
- Penutup
- Kewajiban mengetahui isi peraturan

Peraturan Umum Kepegawaian terkait dengan Hak Perempuan:

- Untuk mereview isu gender dalam PUK dan SOP bisa merujuk pada poin-poin aturan kepegawaian di atas (15 poin).
- Analisa dari setiap muatan isu gender yang ada di dalam PUK dan SOP bisa menggunakan 4 aspek dlm gender mainstreaming, yaitu:
  - Akses
  - Partisipasi
  - Kontrol
  - Kemanfaatan

Contoh Isu Gender dalam PUK & SOP

- Kesempatan dalam memperoleh pekerjaan, yaitu : kebutuhan tenaga kerja terbuka bagi laki-laki dan perempuan.
- Promosi Jabatan untuk kenaikan jabatan terbuka untuk perempuan dan laki-laki.
- Cuti, yaitu:
  - Cuti Haid (2 hari)
  - Cuti hamil (3 bulan)
  - Cuti karena keguguran (1,5 bulan atau sesuai ketentuan dokter)
- Hak untuk menyusui anak selama waktu kerja, misalnya:
  - Perempuan dapat membawa anaknya yang masih menyusui ke tempat kerja dan kantor bisa menyediakan fasilitas ruang bayi
  - Pekerja perempuan berhak mendapat upah penuh selama cuti (cuti haid, cuti hamil dan cuti karena keguguran).
  - Transportasi bila bekerja hingga larut malam (menyediakan biaya transport taksi atau diantar pulang)
- Hak mendapatkan kesejahteraan (perempuan yang bekerja bisa menanggung suami dan anak-anaknya. Dalam pemberian tunjangan untuk anak atau tunjangan kesehatan bagi suami apabila suami tidak bekerja atau tidak mendapatkan tunjangan kesehatan di tempat kerjanya

Format Panduan Review dan Analisa Gender PUK dan SOP Lembaga

Poin yang Direview	Temuan Isu Gender	Analisa			
		Akses	Partisipasi	Kontrol	Kemanfaatan
<b>Maksud dan Tujuan</b>		Memastikan bahwa maksud dan tujuan PUK atau SOP tidak bias gender			Kepentingan-kepentingan perempuan terakomodir dalam aturan-aturan lembaga
<b>Persyaratan dan Hubungan Kerja</b>		Apakah ada aturan L/P punya peluang atau kesempatan untuk menjadi staf?		Memastikan otoritas rekrutment mempunyai perspektif gender	L/P dapat memperoleh pekerjaan sesuai kapasitas yang dimiliki
<b>Jaminan Sosial dan Kesejahteraan</b>		Apakah ada aturan L/P memperoleh jaminan sosial & kesejahteraan yang setara (gaji, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, asuransi, transportasi, makan siang, tunjangan prestasi) sesuai kemampuan lembaga?	Memastikan staf L/P ikut serta dalam membuat/memperbaiki aturan lembaga terkait dengan jaminan sosial dan kesejahteraan		Adanya perasaan aman dan kesejahteraan bagi L/P beserta keluarganya
<b>Fasilitas Kerja</b>		Apakah ada aturan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan kerja bagi L/P? Misal: <i>nursery room, transportasi untuk perempuan ketika pulang malam (lembur), perjalanan dinas</i>  Apakah ada aturan yang menjamin bahwa L/P memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan kapasitas seperti pelatihan, studi banding?	Memastikan staf L/P ikut serta dalam membuat/memperbaiki aturan lembaga terkait dengan fasilitas kerja	Memastikan pemegang otoritas mempunyai perspektif gender, dan fasilitas kerja yang berbeda antara laki-laki dan perempuan	Terpenuhinya hak-hak anak untuk memperoleh asupan gizi yang baik dari ASI  Terjaminnya keselamatan kerja bagi L/P  L/P memperoleh hak yang sama dalam pengembangan diri

Poin yang Direview	Temuan Isu Gender	Analisa			
		Akses	Partisipasi	Konrol	Kemanfaatan
<b>Bantuan</b>		Apakah ada aturan bantuan lembaga kepada staf L/P untuk membantu keluarga staf yang sedang mengalami musibah atau memerlukan pembiayaan cukup besar? <i>Misal: uang duka, kontribusi biaya melahirkan bagi staf perempuan atau istri staf laki-laki</i>	Memastikan staf L/P ikut serta dalam membuat/memperbaiki aturan lembaga terkait dengan pemberian bantuan		Beban financial L/P teringan
<b>Hari Libur, Cuti, Izin Meninggalkan Pekerjaan</b>		Apakah ada aturan yang setara antara L/P dalam memperoleh cuti & ijin? <i>(misal: anak khitanan, mengurus surat-surat penting, menikah)</i>  Memastikan apakah ada aturan kebutuhan cuti bagi perempuan sudah terpenuhi? <i>(misal: cuti haid hamil, menyusui, melahirkan)</i>  Apakah ada aturan yang menjamin L/P tetap memperoleh gaji yang sama ketika yang bersangkutan mengambil cuti?	Memastikan staf L/P ikut serta dalam membuat/memperbaiki aturan lembaga terkait dengan hak dan kewajiban cuti dan ijin		Kepentingan L/P telah terakomodir
<b>Pedoman Kerja</b>		Apakah ada aturan yang menjamin L/P memperoleh jam kerja yang sama?			L/P dapat mengatur waktu untuk bekerja dan keluarga
<b>Kewajiban dan Larangan</b>		Apakah ada aturan yang menunjukkan kewajiban staf L/P untuk bertingkah laku sopan, menjaga kesusilaan dan norma-norma?  Apakah ada larangan bagi staf L/P untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan kesusilaan di dalam lingkungan kerja? <i>(misalnya: pelecehan seksual)</i>	Memastikan staf L/P ikut serta dalam membuat/memperbaiki aturan lembaga terkait dengan kewajiban dan larangan		Adanya rasa nyaman bagi L/P di lingkungan kantor

Poin yang Direview	Temuan Isu Gender	Analisa			
		Akses	Partisipasi	Konrol	Kemanfaatan
<b>Pelanggaran dan Sanksi</b>		Apakah L/P akan diberikan sanksi yang sama bila melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan lembaga?	Memastikan staf L/P ikut serta dalam membuat/memperbaiki aturan lembaga terkait dengan pelanggaran dan sanksi	L/P dapat mendukung/meyakinkan/ memperkuat/membantah pengambilan keputusan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh staf lainnya	Adanya efek jera yang berdampak positif dalam lingkungan dan hubungan kerja bagi L/P
<b>Komunikasi</b>		Apakah ada aturan bahwa L/P memiliki hak yang sama untuk konseling dan menyampaikan aspirasinya kepada lembaga?	Memastikan bahwa staf L/P terlibat dalam menyampaikan aspirasi		
<b>akhirnya Hubungan Kerja</b>		Apakah ada aturan yang menjamin L/P mendapatkan hak yang sama ketika hubungan kerja berakhir? <i>(misal: hak mendapatkan pesangon/uang atau barang penghargaan sesuai kemampuan lembaga)</i>  Apakah ada aturan yang menjamin bahwa L/P mempunyai faktor-faktor yang sama dalam pemberhentian hubungan kerja? <i>(misalnya : batasan umur, tidak cakap bekerja, alasan kesehatan)</i>			L/P memperoleh hak yang sama dalam hal financial baik dalam bentuk pesangon dan atau uang penghargaan sesuai kemampuan lembaga
<b>Lain-lain</b>		Aturan-aturan tambahan tidak bias gender dan memungkinkan untuk direview untuk perbaikan			
<b>Kewajiban Mengetahui Isi Peraturan</b>		Memastikan L/P mengetahui isi peraturan lembaga			L/P mengetahui hak dan kewajibannya

Contoh Matriks Identifikasi Kebijakan Model GAP (Gender Analysis Pathway)<sup>6</sup>
**IDENTIFIKASI KEBIJAKAN/PROGRAM/PROYEK/KEGIATAN (K/P/P/K) PADA SAAT INI BERDASARKAN RPJM/RENSTRA/RENJA/RKA/RKP (P/R/R)**

LK - 1

NO	KEBIJAKAN/PROGRAM/KEGIATAN PROYEK SAAT INI (K/P/P/K)	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar	Mengurangi angka buta huruf masyarakat Kab. Takalar	Masyarakat	Berkurangnya angka buta huruf dari 23,2% menjadi 10%
	Pilih K/P/P/K yang akan dianalisis berdasarkan P/R/R saat ini	Tulis tujuan dari K/P/P/K	Tulis sasaran dari K/P/P/K	Tulis Indikator dari K/P/P/K

**DATA KUANTITATIF DAN ATAU KUALITATIF ( TERPILAH ) UNTUK PEMBUKA WAWASAN**

LK - 2

NO	DATA	SUMBER DATA	BENTUK
(1)	(2)	(3)	(4)
	Angka buta huruf perempuan usia dewasa lebih tinggi (27%) dari pada laki-laki (18,8%)	Indeks Pembangunan Gender (IPG), 1999	Kuantitatif
	Tulis data yang berkaitan dengan K/P/P/K saat ini.	Tulis sumber data yang jelas seperti hasil Sensus, Susenas, penelitian, laporan dll.	Tulis bentuk data baik dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif.

**ANALISIS GENDER**

LK - 3

NO	KEBIJAKAN/PROGRAM/PROYEK/KEGIATAN	AKSES		PERAN		KONTROL		MANFAAT		KETERANGAN
		LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	Kejar Paket A	++	=/-	+++	=/-	+++	-	++	=/-	Diisi : (-) = Tidak ada (=/-) = Kecil (+) = Ada (++) = Banyak (+++)= Banyak Lk. LK = Laki-laki PR=Perempuan
	Tuliskan K/P/P/K	Seberapa jauh perbedaan akses antara LK & PR dlm K/P/P/K		Seberapa jauh perbedaan Peran LK&PR dlm K/P/P/K		Seberapa jauh perbedaan kontrol atau pengambilan keputusan antara LK&PR dlm K/P/P/K		Seberapa jauh perbedaan manfaat yg diterima LK&PR dlm K/P/P/K		Alat untuk observasi lapangan

**ANALISIS KESENJANGAN GENDER**

LK - 3a

NO	K/P/P/K	FAKTOR KESENJANGAN				KESENJANGAN
		AKSES	PERAN/PARTISIPASI	KONTROL	MANFAAT	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Kejar Paket A	Waktu yg dimiliki pr. lebih sedikit dari pada lk.	Partisipasi pr. lebih sedikit dari lk.	Pr. tidak punya hak untuk mengambil keputusan	Pr. dpt manfaat lebih sedikit dari lk.	Angka buta huruf pr. masih lebih tinggi dari pada lk., karena akses, peran, kontrol dan manfaat pr terhadap kegiatan tsb. lebih rendah dari pada lk.
	Tuliskan K/P/P/K sesuai LK - 3 Kolom 2	Tuliskan dalam bentuk kalimat berdasarkan LK-3 & 4,5 & 6,7 & 8,9 & 10				Simpulkan masalah kesenjangan gender berdasarkan 4 faktor tersebut

<sup>6</sup> Bahan Bacaan peserta Pelatihan Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Publik – YAPPIKA, 29-31 Agustus 2006. Dikutip dari Modul Capacity Building PUG ke dalam Kebijakan & Program Pembangunan di Prov Sulsel, PPG UNHAS – UNDP.

## ISU GENDER

LK - 4

NO	MASALAH KESENJANGAN GENDER	PENYEBAB				KLASIFIKASI KESENJANGAN	ISU GENDER
		FAKTOR SOSBUD	FAKTOR AGAMA	FAKTOR EKONOMI	LAIN-LAIN		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Angka buta huruf pr. masih lebih tinggi dari pada lk., karena akses, peran, kontrol dan manfaat pr terhadap kegiatan tsb. lebih rendah dari pada lk.	Ruang gerak terbatas/ domestik	Kegiatan dilaksanakan pada malam hari			Adanya subordinasi terhadap pr. akibat adanya stereotype thd peran domestik pr.	Pr. dipandang tdk perlu belajar krn perannya cukup di wilayah domestik.
	Sesuai dengan LK-3a Kolom 7	Tulis faktor penyebab kesenjangan sesuai dengan masalah yang ada (dalam bentuk kalimat)				Pilih bentuk2 kesenjangan yg diakibatkan oleh diskriminasi, stereotipe, subordinasi, marginalisasi, kekerasan dan beban ganda (over burden)	Rumuskan isu gender keterlibatan kolom 7 & 2

## IDENTIFIKASI INDIKATOR GENDER

LK - 6

NO	KEBIJAKAN/ PROGRAM/KEGIATAN		TUJUAN		INDIKATOR GENDER	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar dengan mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Mengurangi angka buta huruf masyarakat Kab. Takalar.	Mengurangi angka buta huruf masyarakat Kab. Takalar dgn mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Berkurangnya angka buta huruf dari 23,2% menjadi 10%	Berkurangnya angka buta huruf kaum pr dari 27% menjadi 15%, dan kaum lk dari 18,8% menjadi 10%.
	Dari LK1 kolom 2	Dari Reformulasi LK-5 kolom 3	Dari LK – 1 kolom 3	Tetapkan yg responsif gender	Tuliskan indikator berdasarkan LK-1 kolom 5	Tentukan indikator gender yg akan dicapai

## FORMULASI KEBIJAKAN BARU

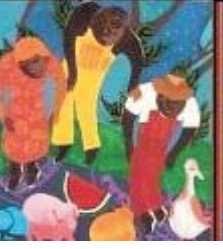




LK - 5



NO	ISU GENDER	REFORMULASI KEBIJAKAN/ PROGRAM/ PROYEK/KEGIATAN	RINCIAN KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)
	Pr. dipandang tdk perlu belajar krn perannya cukup di wilayah domestik.	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar dengan mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Kejar Paket A bagi lk dan pr dengan mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.
	Tuliskan isu gender seperti dalam LK-4 kolom 8	Tuliskan rumusan dan kebijakan K/P/P/K baru untuk mengurangi/ menghapuskan kesenjangan gender berdasarkan isu gender	Tuliskan rincian kegiatan dari LK-5 kolom 3

## PENYUSUNAN RENCANA AKSI





LK - 7

NO	PROGRAM/KEGIATAN	TUJUAN	SASARAN	PELAKSANA	WAKTU	TEMPAT
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)
	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar dengan mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Mengurangi angka buta huruf masyarakat Kab. Takalar dgn mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Pr dan lk dengan perbandingan 2:1	Dinas Pendidikan Kab. Takalar.	Selama 2 bulan disesuaikan dgn wkt luang yg dimiliki lk dan pr.	Masing-masing Balai desa
	Lihat Lk – 6 kolom 3	Lihat LK-6 kolom 5		Tentukan pelaksana program/kegiatan	Tentukan waktu pelaksanaan	Tentukan tempat pelaksanaan

<p><b>Gender</b></p> 	<p>Pandangan, asumsi dan harapan akan peran, tanggung jawab, dan kesempatan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki dalam suatu masyarakat yang disebabkan oleh konstruksi sosial dan budaya.</p>								
<p><b>Sex/Jenis kelamin</b></p> 	<p>Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki yang bersifat universal dan menetap.</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Sex</td> <td>Gender</td> </tr> <tr> <td>Biologis</td> <td>Budaya</td> </tr> <tr> <td>Diberi sejak lahir</td> <td>Belajar dari lingkungan</td> </tr> <tr> <td>Tetap</td> <td>Berubah</td> </tr> </table>	Sex	Gender	Biologis	Budaya	Diberi sejak lahir	Belajar dari lingkungan	Tetap	Berubah
Sex	Gender								
Biologis	Budaya								
Diberi sejak lahir	Belajar dari lingkungan								
Tetap	Berubah								
<p><b>Analisis Gender</b></p> 	<p>Analisis yang dibangun secara sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses dan kontrol terhadap sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang, yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa</p>								
<p><b>Gender dan Pembangunan</b></p> 	<p>GAD adalah pendekatan pembangunan yang melihat secara lebih luas ketidaksetaraan antara kelompok kaya dan miskin, kelompok yang beruntung dan yang tidak beruntung, serta perempuan dan laki-laki.</p>								
<p><b>Keseimbangan Gender</b></p> 	<p>Partisipasi yang seimbang antara perempuan dan laki-laki yang terlibat dalam kegiatan atau organisasi. Keseimbangan perempuan dan laki-laki di Komite Sekolah, di Dinas Pendidikan Kabupaten, dan di DPRD adalah contoh yang sering kita temui.</p>								

	<p>Kabupaten, dan di DPRD adalah contoh yang sering kita temui.</p>
<p><b>Buta Gender</b></p> 	<p>Upaya dan kebijakan tidak memasukkan kebutuhan dan persoalan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki. Upaya dan kebijakan ini berpotensi untuk bias gender karena pada umumnya disusun oleh laki-laki.</p>
<p><b>Data terpilah berdasar Jenis Kelamin</b></p> 	<p>Data yang dikumpulkan dan disajikan secara terpilah berdasar jenis kelamin dan berhubungan dengan fungsi dan peran mereka, etnis, kelas sosial, umur, lokasi, pendapatan, pendidikan, tingkat kesehatan, partisipasi, dll.</p>
<p><b>Pemberdayaan Perempuan</b></p> 	<p>Proses untuk mendapatkan kontrol yang lebih besar atas diri sendiri, kepercayaan, ideologi, dan sumber daya, yang pada akhirnya mengacu pada peningkatan kemampuan seseorang dalam membuat keputusan</p>
<p><b>Pengarusutamaan Gender</b></p> 	<p>Usaha sadar, pendekatan, atau strategi untuk mencapai kesetaraan gender yang dilakukan secara sistematis melalui pengintegrasian perspektif, aspirasi, pengalaman dan prioritas yang berbeda antara perempuan dan laki-laki dalam siklus perencanaan pembangunan dan program (mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi) dan dalam praktek operasional kepegawaian dan administrasi.</p>
<p><b>Kesetaraan Gender (Gender Equality)</b></p> 	<p>Status yang setara antara perempuan dan laki-laki baik dalam norma, nilai, perilaku, dan persepsi. Ketidaksetaraan gender mengacu pada adanya kesenjangan antara perempuan dan laki-laki berdasar standar masyarakat, dalam hal kehadirannya di area social, ekonomi, dan politik serta dalam peran pengambilan keputusan pada segala bidang kehidupan.  Ketidaksetaraan gender memunculkan hambatan di wilayah sosial. Ekonomi dan politik di masyarakat. Oleh karenanya, ketidaksetaraan gender bukanlah persoalan perempuan tapi hal</p>

<p><b>Keadilan Gender (Gender Equity)</b></p> 	<p>Keadilan akses perempuan dan laki-laki atas sumber daya sosial, ekonomi, budaya, IPTEKS, politik, dll.</p>
<p><b>Netral Gender</b></p> 	<p>Upaya yang menganggap dapat memberikan manfaat kepada perempuan maupun laki-laki, sementara rancangan tidak memasukkan upaya khusus atau disengaja untuk melihat kebutuhan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki.</p>
<p><b>Relasi Gender</b></p> 	<p>Hubungan dan cara-cara suatu budaya atau masyarakat mengatur hak, peran, dan kewajiban serta identitas perempuan dan laki-laki. Relasi gender dianut melalui jaringan keluarga Terjadi di arena ekonomi, politik, dan sosial Dipengaruhi kasta, kelas, umur, perspektif agama</p>
<p><b>Peran Gender</b></p> 	<p>Konstruksi sosial Dipelajari Dinamis Bersegi banyak – berbeda di dalam 1 budaya dan berbeda antara 1 budaya dengan lainnya</p>
<p><b>Pembagian Kerja Gender</b></p> 	<p>Pembagian kerja gender mengacu pada pembagian kerja berdasar perbedaan jenis kelamin secara sosial. Pembagian kerja ini tidak mengacu pada jenis kelamin berdasar perbedaan biologis dari perempuan dan laki-laki. Pembagian kerja ini merupakan proses yang dipelajari dan diinternalisasi, oleh karenanya hal ini membentuk relasi gender di dalam masyarakat.</p>
<p><b>Peran Produktif</b></p> 	<p>Peran produktif mengacu pada peran yang menghasilkan barang dan jasa untuk dipertukarkan dengan uang. Berdasar sejarah, laki-laki pada umumnya yang dianggap pantas bekerja pada jenis pekerjaan semacam ini, walau pada prakteknya perempuan juga melakukan pekerjaan ini.</p>

<p><b>Peran Reproduksi</b></p> 	<p>Pekerjaan reproduksi mengacu pada pekerjaan merawat dan membesarkan anak, menyiapkan makan, merawat yang sakit, dan bersosialisasi. Dalam pembagian kerja berdasar jenis kelamin, kerja reproduksi sering dianggap sebagai tugas utama perempuan.</p>
<p><b>Kebutuhan Gender</b></p> 	<p>Dengan adanya pembagian kerja berdasar perbedaan gender, perempuan mempunyai peran dan tanggung jawab yang berbeda di masyarakat. Oleh karena perbedaan itu, mereka mempunyai kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi Kebutuhan Praktis dan Kebutuhan Strategis.</p>
<p><b>Kebutuhan Praktis</b></p> 	<p>Sifatnya segera : makan, pekerjaan, perumahan, dan kesehatan Dapat diidentifikasi secara kongkrit Kebutuhan sehari-hari perempuan dan laki-laki tanpa ada perubahan relasi di antara perempuan dan laki-laki</p>
<p><b>Kebutuhan Strategis</b></p> 	<p>Kebutuhan untuk menutup kesenjangan relasi perempuan dan laki-laki dalam bidang sosial, ekonomi dan politik Kebutuhan terbebas dari tekanan dan kekerasan Kebutuhan akses kepada fasilitas keuangan Membutuhkan kedua pihak, baik perempuan dan laki-laki untuk mencapai tercapainya kebutuhan ini</p>
<p><b>Responsif terhadap aspek Gender</b></p> 	<p>Upaya, program, dan kegiatan yang mencoba menjawab persoalan dan kebutuhan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki serta kelompok yang berbeda lainnya.</p>
<p><b>Sensitif pada aspek Gender</b></p>	<p>Pengakuan terdapatnya perbedaan kebutuhan, peran, prioritas, serta tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang disebabkan oleh perbedaan peran sosialnya.</p>

## ISU GENDER

LK - 4

NO	MASALAH KESENJANGAN GENDER	PENYEBAB				KLASIFIKASI KESENJANGAN	ISU GENDER
		FAKTOR SOSBUD	FAKTOR AGAMA	FAKTOR EKONOMI	LAIN-LAIN		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Angka buta huruf pr. masih lebih tinggi dari pada lk., karena akses, peran, kontrol dan manfaat pr terhadap kegiatan tsb. lebih rendah dari pada lk.	Ruang gerak terbatas/ domestik	Kegiatan dilaksanakan pada malam hari			Adanya subordinasi terhadap pr. akibat adanya stereotype thd peran domestik pr.	Pr. dipandang tdk perlu belajar krn perannya cukup di wilayah domestik.
	Sesuai dengan LK-3a Kolom 7	Tulis faktor penyebab kesenjangan sesuai dengan masalah yang ada (dalam bentuk kalimat)				Pilih bentuk2 kesenjangan yg diakibatkan oleh diskriminasi, stereotipe, subordinasi, marginalisasi, kekerasan dan beban ganda (over burden)	Rumuskan isu gender keterlibatan kolom 7 & 2

## IDENTIFIKASI INDIKATOR GENDER

LK - 6

NO	KEBIJAKAN/ PROGRAM/KEGIATAN		TUJUAN		INDIKATOR GENDER	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar dengan mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Mengurangi angka buta huruf masyarakat Kab. Takalar.	Mengurangi angka buta huruf masyarakat Kab. Takalar dgn mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Berkurangnya angka buta huruf dari 23,2% menjadi 10%	Berkurangnya angka buta huruf kaum pr dari 27% menjadi 15%, dan kaum lk dari 18,8% menjadi 10%.
	Dari LK1 kolom 2	Dari Reformulasi LK-5 kolom 3	Dari LK - 1 kolom 3	Tetapkan yg responsif gender	Tuliskan indikator berdasarkan LK-1 kolom 5	Tentukan indikator gender yg akan dicapai

## FORMULASI KEBIJAKAN BARU

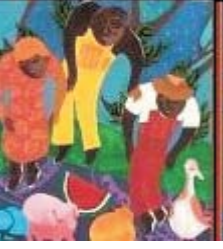




LK - 5

NO	ISU GENDER	REFORMULASI KEBIJAKAN/ PROGRAM/ PROYEK/KEGIATAN	RINCIAN KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)
	Pr. dipandang tdk perlu belajar krn perannya cukup di wilayah domestik.	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar dengan mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Kejar Paket A bagi lk dan pr dengan mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.
	Tuliskan isu gender seperti dalam LK-4 kolom 8	Tuliskan rumusan dan kebijakan K/P/P/K baru untuk mengurangi/ menghapuskan kesenjangan gender berdasarkan isu gender	Tuliskan rincian kegiatan dari LK-5 kolom 3

## PENYUSUNAN RENCANA AKSI

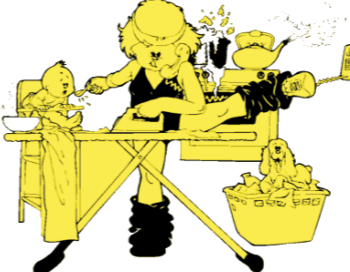



LK - 7



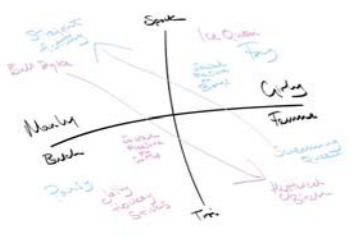
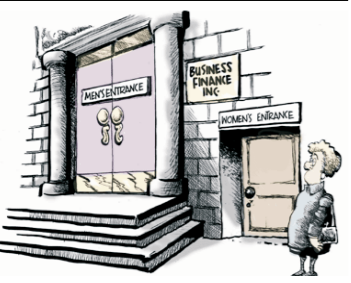
NO	PROGRAM/KEGIATAN	TUJUAN	SASARAN	PELAKSANA	WAKTU	TEMPAT
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)
	Pemberantasan buta huruf melalui program Kejar Paket A bagi masyarakat Kab. Takalar dengan mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Mengurangi angka buta huruf masyarakat Kab. Takalar dgn mempertimbangkan kebutuhan dan permasalahan lk dan pr.	Pr dan lk dengan perbandingan 2:1	Dinas Pendidikan Kab. Takalar.	Selama 2 bulan disesuaikan dgn wkt luang yg dimiliki lk dan pr.	Masing-masing Balai desa
	Lihat Lk - 6 kolom 3	Lihat LK-6 kolom 5		Tentukan pelaksana program/kegiatan	Tentukan waktu pelaksanaan	Tentukan tempat pelaksanaan



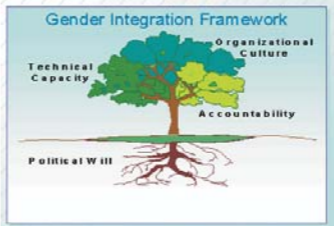

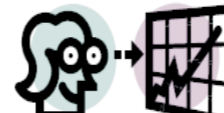

<p><b>Gender</b></p> 	<p>Pandangan, asumsi dan harapan akan peran, tanggung jawab, dan kesempatan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki dalam suatu masyarakat yang disebabkan oleh konstruksi sosial dan budaya.</p>								
<p><b>Sex/Jenis kelamin</b></p> 	<p>Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki yang bersifat universal dan menetap.</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Sex</td> <td style="text-align: center;">Gender</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Bologis</td> <td style="text-align: center;">Budaya</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Diberi sejak lahir</td> <td style="text-align: center;">Belajar dari lingkungan</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Tetap</td> <td style="text-align: center;">Berubah</td> </tr> </table>	Sex	Gender	Bologis	Budaya	Diberi sejak lahir	Belajar dari lingkungan	Tetap	Berubah
Sex	Gender								
Bologis	Budaya								
Diberi sejak lahir	Belajar dari lingkungan								
Tetap	Berubah								
<p><b>Analisis Gender</b></p> 	<p>Analisis yang dibangun secara sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses dan kontrol terhadap sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang, yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa</p>								
<p><b>Gender dan Pembangunan</b></p> 	<p>GAD adalah pendekatan pembangunan yang melihat secara lebih luas ketidaksetaraan antara kelompok kaya dan miskin, kelompok yang beruntung dan yang tidak beruntung, serta perempuan dan laki-laki.</p>								
<p><b>Keseimbangan Gender</b></p> 	<p>Partisipasi yang seimbang antara perempuan dan laki-laki yang terlibat dalam kegiatan atau organisasi. Keseimbangan perempuan dan laki-laki di Komite Sekolah, di Dinas Pendidikan Kabupaten, dan di DPRD adalah contoh yang sering kita temui.</p>								

	<p>Kabupaten, dan di DPRD adalah contoh yang sering kita temui.</p>
<p><b>Buta Gender</b></p> 	<p>Upaya dan kebijakan tidak memasukkan kebutuhan dan persoalan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki. Upaya dan kebijakan ini berpotensi untuk bias gender karena pada umumnya disusun oleh laki-laki.</p>
<p><b>Data terpilah berdasar Jenis Kelamin</b></p> 	<p>Data yang dikumpulkan dan disajikan secara terpilah berdasar jenis kelamin dan berhubungan dengan fungsi dan peran mereka, etnis, kelas sosial, umur, lokasi, pendapatan, pendidikan, tingkat kesehatan, partisipasi, dll.</p>
<p><b>Pemberdayaan Perempuan</b></p> 	<p>Proses untuk mendapatkan kontrol yang lebih besar atas diri sendiri, kepercayaan, ideologi, dan sumber daya, yang pada akhirnya mengacu pada peningkatan kemampuan seseorang dalam membuat keputusan</p>
<p><b>Pengarusutamaan Gender</b></p> 	<p>Usaha sadar, pendekatan, atau strategi untuk mencapai kesetaraan gender yang dilakukan secara sistematis melalui pengintegrasian perspektif, aspirasi, pengalaman dan prioritas yang berbeda antara perempuan dan laki-laki dalam siklus perencanaan pembangunan dan program (mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi) dan dalam praktek operasional kepegawaian dan administrasi.</p>
<p><b>Kesetaraan Gender (Gender Equality)</b></p> 	<p>Status yang setara antara perempuan dan laki-laki baik dalam norma, nilai, perilaku, dan persepsi. Ketidaksetaraan gender mengacu pada adanya kesenjangan antara perempuan dan laki-laki berdasar standar masyarakat, dalam hal kehadirannya di area social, ekonomi, dan politik serta dalam peran pengambilan keputusan pada segala bidang kehidupan.  Ketidaksetaraan gender memunculkan hambatan di wilayah sosial. Ekonomi dan politik di masyarakat. Oleh karenanya, ketidaksetaraan gender bukanlah persoalan perempuan tapi hal</p>

<p><b>Keadilan Gender (Gender Equity)</b></p> 	<p>Keadilan akses perempuan dan laki-laki atas sumber daya sosial, ekonomi, budaya, IPTEKS, politik, dll.</p>
<p><b>Netral Gender</b></p> 	<p>Upaya yang menganggap dapat memberikan manfaat kepada perempuan maupun laki-laki, sementara rancangan tidak memasukkan upaya khusus atau disengaja untuk melihat kebutuhan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki.</p>
<p><b>Relasi Gender</b></p> 	<p>Hubungan dan cara-cara suatu budaya atau masyarakat mengatur hak, peran, dan kewajiban serta identitas perempuan dan laki-laki. Relasi gender dianut melalui jaringan keluarga Terjadi di arena ekonomi, politik, dan sosial Dipengaruhi kasta, kelas, umur, perspektif agama</p>
<p><b>Peran Gender</b></p>  <p>Peran Gender dipelajari</p>	<p>Konstruksi sosial Dipelajari Dinamis Bersegi banyak – berbeda di dalam 1 budaya dan berbeda antara 1 budaya dengan lainnya</p>
<p><b>Pembagian Kerja Gender</b></p>  <p>policeman</p>	<p>Pembagian kerja gender mengacu pada pembagian kerja berdasar perbedaan jenis kelamin secara sosial. Pembagian kerja ini tidak mengacu pada jenis kelamin berdasar perbedaan biologis dari perempuan dan laki-laki. Pembagian kerja ini merupakan proses yang dipelajari dan diinternalisasi, oleh karenanya hal ini membentuk relasi gender di dalam masyarakat.</p>
<p><b>Peran Produktif</b></p> 	<p>Peran produktif mengacu pada peran yang menghasilkan barang dan jasa untuk dipertukarkan dengan uang. Berdasar sejarah, laki-laki pada umumnya yang dianggap pantas bekerja pada jenis pekerjaan semacam ini, walau pada prakteknya perempuan juga melakukan pekerjaan ini.</p>

<p><b>Peran Reproduksi</b></p> 	<p>Pekerjaan reproduksi mengacu pada pekerjaan merawat dan membesarkan anak, menyiapkan makan, merawat yang sakit, dan bersosialisasi. Dalam pembagian kerja berdasar jenis kelamin, kerja reproduksi sering dianggap sebagai tugas utama perempuan.</p>
<p><b>Kebutuhan Gender</b></p> 	<p>Dengan adanya pembagian kerja berdasar perbedaan gender, perempuan mempunyai peran dan tanggung jawab yang berbeda di masyarakat. Oleh karena perbedaan itu, mereka mempunyai kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi Kebutuhan Praktis dan Kebutuhan Strategis.</p>
<p><b>Kebutuhan Praktis</b></p> 	<p>Sifatnya segera : makan, pekerjaan, perumahan, dan kesehatan Dapat diidentifikasi secara kongkrit Kebutuhan sehari-hari perempuan dan laki-laki tanpa ada perubahan relasi di antara perempuan dan laki-laki</p>
<p><b>Kebutuhan Strategis</b></p> 	<p>Kebutuhan untuk menutup kesenjangan relasi perempuan dan laki-laki dalam bidang sosial, ekonomi dan politik Kebutuhan terbebas dari tekanan dan kekerasan Kebutuhan akses kepada fasilitas keuangan Membutuhkan kedua pihak, baik perempuan dan laki-laki untuk mencapai tercapainya kebutuhan ini</p>
<p><b>Responsif terhadap aspek Gender</b></p> 	<p>Upaya, program, dan kegiatan yang mencoba menjawab persoalan dan kebutuhan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki serta kelompok yang berbeda lainnya.</p>
<p><b>Sensitif pada aspek Gender</b></p>	<p>Pengakuan terdapatnya perbedaan kebutuhan, peran, prioritas, serta tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang disebabkan oleh perbedaan peran sosialnya.</p>

<p><b>Sensitif pada aspek Gender</b></p> 	<p>Pengakuan terdapatnya perbedaan kebutuhan, peran, prioritas, serta tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang disebabkan oleh perbedaan peran sosialnya.</p>
<p><b>Bias Gender</b></p> 	<p>Pandangan dan sikap yang lebih mengutamakan salah satu jenis kelamin tertentu daripada jenis kelamin lainnya sebagai akibat pengaturan dan kepercayaan budaya.</p>
<p><b>Stereotipi gender</b></p> 	<p>Citra baku tentang individu atau kelompok yang tidak sesuai dengan kenyataan empirik yang ada. Pemikiran stereotip tentang ciri-ciri laki-laki dan perempuan biasanya dikaitkan dengan peran gender mereka.</p>
<p><b>Diskriminasi gender</b></p> 	<p>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang diadopsi pada tahun 1979 dan diratifikasi oleh lebih dari 100 negara serta diratifikasi Indonesia pada tahun 1983 menyatakan bahwa "diskriminasi terhadap perempuan dapat berarti discrimination against women shall mean pembedaan, tidak menyertakan, atau membatasi dengan dasar jenis kelamin, yang punya tujuan meniadakan dan mengabaikan pengakuan kepada dan upaya yang dilakukan perempuan, tanpa terkecuali, apakah dia menikah atau tidak, atas dasar kesetaraan gender, kebebasan berpolitik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau dasar yang lain.</p>
<p><b>Marjinalisasi</b></p>	<p>Peminggiran atau penomorduan kelompok jenis kelamin tertentu oleh kelompok yang lainnya. Misalnya mengangap pekerjaan rumah tangga, yang biasanya dikerjakan perempuan, sebagai nomor dua, TKW tidak diperlakukan adil dibandingkan warga negara lain.</p>

<p><b>Marjinalisasi</b></p> 	<p>Peminggiran atau penomorduan kelompok jenis kelamin tertentu oleh kelompok yang lainnya. Misalnya mengangap pekerjaan rumah tangga, yang biasanya dikerjakan perempuan, sebagai nomor dua, TKW tidak diperlakukan adil dibandingkan warga negara lain.</p>
<p><b>Beban Ganda</b></p> 	<p>Beban kerja berganda yang sering dialami perempuan karena pilihan bekerja di ranah publik, namun tetap mendapat tuntutan untuk menjadi pekerja utama di dalam rumah. Hal ini sering terjadi karena perempuan tidak mendapat dukungan anggota keluarga lain dalam melaksanakan pekerjaan domestik.</p>
<p><b>Inklusif Gender</b></p>	<p>Mempertimbangkan perbedaan: kebutuhan, minat, pengalaman laki-laki dan perempuan yang ada akibat konstruksi sosial terhadap gender</p>
<p><b>Integrasi Gender</b></p> 	<p>Memasukkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan gender ke dalam semua aspek proyek/program/ kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi</p>
<p><b>Spesifik Gender</b></p> 	<p>Pentargetan yang hanya menjawab kebutuhan spesifik perempuan saja atau laki-laki saja dan dinyatakan dalam kategori terpisah.</p>
<p><b>Indikator Gender</b></p> 	<p>Ukuran yang menunjukkan status dan/atau kemajuan suatu kondisi perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Alat untuk mengukur apa yang terjadi dibandingkan dengan rencana. Alat untuk mengukur jumlah, mutu dan rentang waktu tertentu.</p>
<p><b>'Gender Focal Point'</b></p>	<p>Individu atau kelompok dalam organisasi pemerintah atau non pemerintah (GO, NGO) yang mempunyai kepedulian terhadap perjuangan pengarusutamaan gender (PUG).</p>
<p><b>Peningkatan Kapasitas</b></p> 	<p>Proses yang memungkinkan individu, lembaga, dan masyarakat untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan fungsi serta mencapai tujuan</p>

# Tentang ANCORS

Acehnese Civil Society Organization Strengthening Programme(ANCORS) adalah program berdurasi 3 tahun yang dikembangkan oleh Yappika dalam rangka turut berkontribusi dalam proses pengembangan sistem pemerintahan yang baik di Aceh di luar sektor fisik. Tujuan utama program adalah (1) Memperkuat kapasitas Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) untuk mempengaruhi perumusan dan implementasi kebijakan pemerintah daerah dan pihak-pihak strategis lainnya, sekaligus meningkatkan partisipasi publik secara inklusif dalam pengambilan keputusan menyangkut penyediaan pelayanan dasar bagi warga; (2) meningkatkan kapasitas resource organisation di tingkat propinsi untuk mendukung peningkatan ketrampilan OMS melakukan advokasi kebijakan dan pengorganisasian masyarakat

Sebelum perancangan program, Yappika terlebih dahulu melakukan kegiatan Pemetaan OMS di Aceh Pasca Tsunami. Temuan-temuan dari kegiatan penelitian tersebut menjadi salah satu dasar perancangan program. Kini program ANCORS dilakukan di 6 wilayah kabupaten dan mengangkat isu pelayanan hak dasar khususnya di bidang kesehatan, pendidikan dan administrasi kependudukan di wilayah Aceh. Isu ini dirasa cukup mendesak di samping pembangunan fisik pasca tsunami di Aceh. Enam wilayah kerja tersebut adalah Kabupaten Aceh Besar, Bireuen, Pidie, Aceh Jaya, Aceh Barat dan Singkil. Sebanyak 14 mitra LSM lokal di tingkat kabupaten dan 2 mitra jaringan OMS di tingkat provinsi telah dipilih untuk bersama-sama mengembangkan program ini di wilayah kerja masing-masing.

