

Pelatihan Gender bagi Aparat Sektor Keamanan – praktek-praktek yang baik dan pelajaran yang didapat

Toiko Tõnisson Kleppe



instraw



Geneva Centre for the
Democratic Control of
Armed Forces DCAF

Tentang Penulis

Toiko Tönisson Kleppe adalah seorang ahli madya yang bekerja di Program Gender, Perdamaian dan Keamanan, Institut Penelitian dan Pelatihan Kemajuan Wanita Internasional PBB (UN-INSTRAW). Sekarang ini, dia mengkoordinasikan proyek mengenai pelaksanaan Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1325 (UN SCR 1325) di Somalia, berkedudukan di Italia. Sebelum mulai bekerja di UN-INSTRAW, Toiko bekerja di Kedutaan Besar Norwegia di Roma dan dia aktif di bidang politik nasional di Swedia. Toiko mendapat gelar MSc di bidang Kekerasan, Konflik dan Pembangunan dari School of Oriental and African Studies (SOAS), Universitas London, dan mendapat gelar BA di bidang Hubungan Internasional dan Hak-hak Asasi Manusia dari Universitas Padua, Italia.

Para penyunting

Megan Bastick dan Kristin Valasek, DCAF

Ucapan terima kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak berikut atas komentar berharga mereka mengenai perancangan tool ini: Martha L. Cottam, Vanessa Farr, Werner Fasching, Hermann Fuertmueller, Marcelyn L. Thompson dan UN-INSTRAW. Selain itu, kami juga mengucapkan terima kasih kepada Benjamin Buckland, Anthony Drummond dan Mugiho Takeshita atas bantuan penyuntingan mereka, dan Anja Ebnöther atas bimbingannya dalam proyek ini.

Toolkit Gender dan RSK

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

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

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

DCAF

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

OSCE/ODIHR

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

UN-INSTRAW

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

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

Gambar sampul © Keystone, AP, Michael Probst, 2007.

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

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

Kutip sebagai: Angela Mackay. "Border Management and Gender." Gender and Security Sector Reform Toolkit . Para penyunting Megan Bastick dan Kristin Valasek. Jenewa: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Dicetak oleh IDSPS Press

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

DAFTAR ISI

Daftar Akronim	iii
1. Pendahuluan	1
2. Apa itu pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan?	1
3. Mengapa pelatihan gender penting untuk aparat sektor keamanan	2
3.1 Penyampaian layanan keamanan dan peradilan yang efektif	2
3.2 Tempat kerja yang non diskriminatif dan produktif	3
3.3 Mencegah pelanggaran HAM	3
4. Bagaimana aparat sektor keamanan harus dilatih mengenai isu-isu gender?	3
4.1 Perencanaan dan persiapan pelatihan gender.....	5
Cara mendapat dukungan para pimpinan senior untuk pelatihan gender	5
Bagaimana penilaian gender sebelum pelatihan harus dilakukan?	6
Bagaimana pelatihan gender dapat disesuaikan dengan konteks dan peserta yang berbeda?	6
Siapa dapat menjadi pelatih gender?	8
Bagaimana melakukan pelatihan gender untuk pelatih?	9
4.2 Pelaksanaan pelatihan gender	9
Kurikulum dan struktur apa perlu diterapkan pada pelatihan gender?	9
Pemaduan gender ke dalam pelatihan bagi aparat sektor keamanan	14
Berapa lama jangka waktu pelatihan gender?	14
Model pedagogi apa untuk pelatihan gender?	15
Materi apa untuk pelatihan gender?	17
4.3 Pengevaluasian pelatihan gender	17
Evaluator eksternal atau internal?	18
Pengevaluasian pelatihan gender dengan metodologi evaluasi Kirkpatrick	18
Pengukur (Indikator)	19
Tantangan dalam evaluasi pasca pelatihan gender	19
4.4 Penindaklanjutan terhadap pelatihan gender	19
5. Usulan-usulan pokok	20
6. Sumber daya tambahan	21

DAFTAR SINGKATAN

OMS	Organisasi Masyarakat Sipil
DCAF	Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces [Pusat Pengendalian Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa]
DDR	Disarmament (Perlucutan Senjata), Demobilisation (Demobilisasi) dan Reintegration (Reintegrasi)
DFAIT	Department of Foreign Affairs and International Trade (Canada) [Departemen Luar Negeri dan Perdagangan Internasional Kanada]
DFID	Department for International Development (UK) [Departemen Pembangunan Internasional Britania Raya]
GBV	Gender-Based Violence (Kekerasan Berbasis Gender)
ICRC	International Committee of the Red Cross (Switzerland) [Palang Merah Internasional Swiss]
LGBT	Lesbian, Gay, Biseksual dan Transgender
MINUSTAH	United Nations Stabilization Mission Haiti [Misi Stabilisasi PBB di Haiti]
NEPAD	New Partnership for Africa's Development [Kemitraan Baru untuk Pembangunan Afrika]
LSM	Organisasi Non Pemerintah (Lembaga Swadaya Masyarakat)
OSCE/ODIHR	Organization for Security and Co-Operation in Europe, Office for Democratic Institutions and Human Rights [Organisasi untuk Keamanan dan Kerjasama di Eropa, Kantor Lembaga Demokratis dan Hak-hak Asasi Manusia]
PSO	Peace Support Operations [Operasi Dukungan Perdamaian]
SEA	Sexual Exploitation and Abuse [Eksplorasi dan Penganiayaan Seksual]
RSK	Reformasi Sektor Keamanan
ToT	Training-of-Trainers [Pelatihan bagi Pelatih]
UN DPKO	United Nations Department of Peacekeeping Operations [Departemen Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB]
UN-INSTRAW	United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women [Lembaga Penelitian dan Pelatihan untuk Kemajuan Wanita PBB]
UN SCR 1325	United Nations Security Council Resolution 1325 on women, peace and security [Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1325 tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan] (2000)
AS	Amerika Serikat

Pelatihan Gender bagi Aparat Sektor Keamanan

– praktek-praktek yang baik dan pelajaran yang didapat

1 Pendahuluan

'Dalam hal orang-orang sudah berpengalaman yang mendalam tentang cara memadukan perspektif gender ke dalam kerja mereka, dan memahami mengapa dan bagaimana pemaduan perspektif gender itu memberikan perbedaan, mereka bisa menjadi teladan dan katalisator yang kuat untuk perubahan.'

Sanam Anderlini'

Tool ini bermaksud menjadi suatu penuntun praktis untuk persiapan, pelaksanaan dan pengevaluasian pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan. Tool ini mengandung keterangan singkat tentang pentingnya pelatihan gender dan berfokus pada pemberian kiat-kiat praktis dan contoh-contoh praktek yang baik yang dapat membantu menjadi pedoman bagi pelatihan di masa datang. Tool ini dirancang bagi staf lembaga sektor keamanan, organisasi internasional dan regional, dan organisasi masyarakat sipil yang merencanakan, menyelenggarakan atau mengevaluasi pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan.

Pelatihan gender adalah sebagian yang sangat penting dari reformasi sektor keamanan (RSK): proses penciptaan suatu sektor keamanan yang bertanggung jawab dan partisipatif yang memenuhi syarat-syarat tata pemerintahan yang demokratik dan penyampaian layanan keamanan dan peradilan yang efektif. Pemaduan isu-isu gender ke dalam kurikulum standar pelatihan dan pendidikan aparat sektor keamanan, dan juga pemberian pelatihan khusus isu-isu gender, seperti teknik wawancara untuk korban perdagangan manusia atau kebijakan kelembagaan tentang pelecehan seksual, dapat memperkuat penyampaian pelayanan, membantu menjamin tempat kerja yang bersifat non diskriminatif dan mencegah pelanggaran hak asasi manusia (HAM).

Untuk informasi lebih lanjut, silakan lihat Tool tentang RSK dan Gender

Tool ini berdasarkan pada pemeriksaan di atas meja (*desk audit*) terhadap materi, kursus pelatihan dan terbitan yang ada; wawancara pribadi; dan materi dan informasi yang dikumpulkan selama suatu diskusi virtual tentang praktek yang baik dan buruk di bidang pelatihan gender untuk aparat sektor keamanan, yang diselenggarakan UN-INSTRAW, DCAF dan OSCE/ODIHR pada bulan April 2007.² Kutipan telah didapat dari diskusi virtual dan juga dari survei peserta diskusi tersebut tentang pengalaman mereka dengan pelatihan gender.

2 Apa itu pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan?

Gender merujuk pada peran dan hubungan, ciri kepribadian, sikap, tingkah laku dan nilai-nilai tertentu yang dihubungkan masyarakat dengan pria dan wanita. Karena itu, 'gender' merujuk pada perbedaan yang dipelajari antara pria dan wanita, sedangkan 'jenis kelamin' merujuk pada perbedaan biologis antara lelaki dan perempuan. Peran gender sangat bervariasi di dalam dan antar kebudayaan dan dapat berubah sepanjang waktu. Gender tidak hanya merujuk pada wanita atau pria tapi juga merujuk pada hubungan antara mereka.

Pengarusutamaan gender adalah proses penilaian implikasi terhadap wanita dan pria dari suatu tindakan yang terencana, yang mencakup perundang-undangan, kebijakan atau program, di semua bidang dan pada semua tingkatan.³

Silakan lihat Tool tentang RSK dan Gender

Pelatihan gender adalah suatu kegiatan pembangunan kemampuan yang bertujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan praktis tentang isu-isu gender dengan pembagian informasi, pengalaman dan teknik dan juga dengan pemrosesan cerminan dan perdebatan. Sasaran pelatihan gender adalah memungkinkan para peserta memahami peran dan kebutuhan wanita dan pria yang berbeda dalam

masyarakat, menentang perilaku dan struktur yang berpihak pada gender dan bersifat diskriminatif serta ketidaksamaan sosial, dan menerapkan pengetahuan baru ini pada kerja sehari-hari mereka.¹⁴

Aparat sektor keamanan mencakup semua personil lembaga-lembaga sektor keamanan, angkatan bersenjata (termasuk pasukan pemelihara perdamaian), polisi, badan-badan intelijen, sistem-sistem keadilan dan masyarakat, badan-badan manajemen perbatasan dan perusahaan-perusahaan keamanan dan militer swasta. Menurut definisi komprehensif sektor keamanan, dengan istilah 'aparatus sektor keamanan' juga bermaksud badan pengelolaan dan pengawasan seperti kementerian pemerintah, parlemen dan kantor ombudsman. Pelatihan gender juga relevan untuk organisasi internasional dan regional, para negara donor dan organisasi-organisasi non-pemerintah (LSM) yang mendukung prakarsa-prakarsa reformasi sektor keamanan.

Dalam konteks reformasi sektor keamanan, pelatihan gender berdasarkan pada penceritaan pengalaman tentang bagaimana aparat dan lembaga sektor keamanan dapat menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan keamanan dan keadilan pria dan wanita, dan cara menciptakan sektor keamanan yang lebih inklusif, yang menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia. Pelatihan gender:

- Tidak hanya tentang wanita, tetapi berfokus pada gender – yang mencakup isu-isu pria dan pelbagai maskulinitas.
- Bermanfaat aparat sektor keamanan pria maupun perempuan di semua jabatan dan pangkat.
- Menjadi relevan dan perlu bagi aparat sektor keamanan di semua konteks, yang mencakup negara pasca-konflik, negara dalam masa transisi, negara berkembang dan negara maju.

Pelatihan gender bagi aparat keamanan dapat dilandasi berbagai metodologi dan kurikulum, dari lokakarya selama beberapa hari sampai sesi pelatihan satu jam. Isu-isu gender bisa juga dipadukan ke dalam modul pelatihan standar daripada diajarkan secara tersendiri. Tergantung pada konteks dan masyarakat sasaran spesifik, berbagai pokok persoalan dengan jumlah besar dapat diliputi dalam pelatihan gender. Misalnya:

- Pemahaman kebutuhan keamanan pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki yang berbeda.
- Undang-undang, instrumen dan kebijakan tentang hak-hak wanita dan isu-isu gender.
- Analisis anggaran gender.
- Kebijakan tentang eksploitasi dan penganiayaan seksual.

- Protokol untuk merespons korban kekerasan seksual pria maupun perempuan.
- Pengakuan korban perdagangan manusia.
- Pencegahan diskriminasi terhadap orang lesbian, gay, biseksual dan transgender (LGBT).
- Pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.

3 Mengapa pelatihan gender penting untuk aparat sektor keamanan?

Bersama dengan prakarsa-prakarsa pengarusutamaan gender lainnya, seperti pemrosesan dan meningkatnya perekrutan, retensi dan kemajuan personil perempuan, pelatihan gender membantu memperkuat penyampaian pelayanan keamanan dan peradilan yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi staf pria dan perempuan dan mencegah pelanggaran HAM oleh aparat sektor keamanan.

Kepatuhan terhadap kewajiban menurut undang-undang dan instrumen internasional

Pelaksanaan pelatihan tentang isu-isu gender diperlukan untuk mematuhi undang-undang, instrumen dan norma internasional dan regional tentang keamanan dan gender. Instrumen-instrumen utama mencakup:

- Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (1979)
- Deklarasi dan Landasan Aksi Beijing (1995)
- Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1325 tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan (2000)

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

3.1 Penyampaian layanan keamanan dan peradilan yang efektif

Sektor keamanan harus mampu merespons kebutuhan keamanan dan keadilan pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan yang berbeda, yang banyak di antaranya ditetapkan oleh perbedaan-perbedaan peran, norma dan perilaku gender. Misalnya, kekerasan berbasis gender, yang mencakup perdagangan manusia, kekerasan oleh pasangan intim, penganiayaan seksual, dan kekerasan anti-gay, adalah salah satu dari ancaman terbesar terhadap keamanan manusia di seluruh dunia. Secara global, satu dari setiap tiga wanita menjadi korban GBV.⁵ Agar mencegah, merespons dan menjatuhkan sanksi secara efektif

atas GBV, aparat sektor keamanan memerlukan pelatihan gender umum dan teknis, misalnya tentang bagaimana melakukan wawancara dengan korban perdagangan manusia atau menuntut kasus kekerasan oleh pasangan intim.

Pelatihan kesadaran gender yang ditargetkan, sesuai dan terus berlanjut, yang mempertanyakan stereotip tentang pria dan wanita, juga membantu aparat sektor keamanan berinteraksi secara pantas dan sopan dengan orang sipil pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki. Ini dapat mempertinggi rasa percaya masyarakat sipil, yang mengakibatkan tambahan keberhasilan operasional.

3.2 Tempat kerja yang non diskriminatif dan produktif

Pelatihan gender mempromosikan tempat kerja yang non diskriminatif dan bebas dari pelecehan seksual dan diskriminasi. Kerugian institusional sebagai akibat dari pelecehan seksual mencakup kehilangan produktivitas, semangat rendah, ketidakhadiran kerja dan meningkatnya pergantian pegawai. Pelecehan seksual juga menghambat pemaduan wanita ke dalam lembaga-lembaga keamanan. Menurut survei oleh Departemen Pertahanan Amerika Serikat (Dephan AS), angka pelecehan seksual terhadap anggota aktif militer yang dilaporkan mengalami penurunan dari tahun 1995 sampai tahun 2002 bagi wanita (46% vs. 24%) maupun pria (8% vs. 3%).⁶ Kira-kira 75% dari personil telah menerima pelatihan tentang pelecehan seksual dan lebih dari 80% dari wanita dan pria mengatakan bahwa pelatihan ini merupakan suatu alat yang berguna untuk menghadapi pelecehan seksual.⁷

'Pada umumnya staf PBB staf tidak dikenakan sanksi ketika mereka kurang peka atau berprasangka buruk terhadap wanita. Suatu budaya rasa takut pembangunan karir nampaknya membuat orang enggan memperjuangkan tujuan gender, karena ada risiko pembalasan dendam jika seseorang menyatakan keluhan diskriminasi berbasis gender.'

Gry Tina Tinde, Penasihat Khusus untuk Isu Gender kepada Komisaris Tinggi PBB Urusan Perempuan⁸

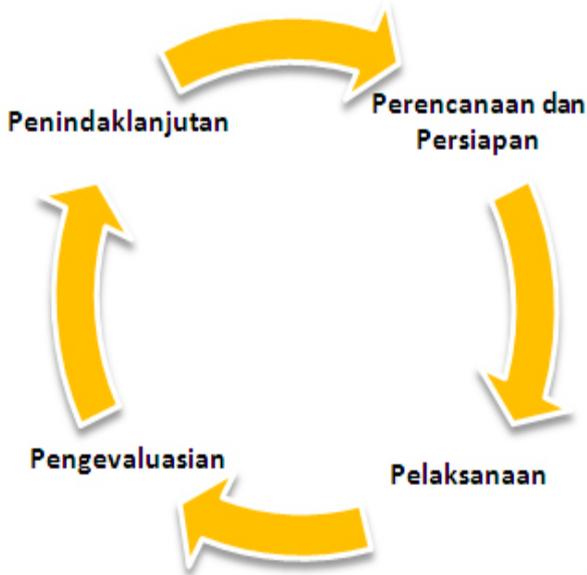
Dalam hal personil menjadi peka terhadap gender tempat kerja menjadi lebih produktif, efisien dan adil. Pada gilirannya perekrutan wanita, dan juga pria dari kelompok-kelompok minoritas, dijadikan lebih mudah, yang menimbulkan sektor keamanan yang mencerminkan masyarakat yang akan mereka layani. Sektor keamanan yang beragam dan bersifat non diskriminatif bisa mendapatkan rasa percaya dan kolaborasi yang lebih kuat dengan orang sipil.

3.3 Mencegah pelanggaran hak-hak asasi manusia (HAM)

Disesalkan, aparat sektor keamanan terkenal sebagai pelanggar HAM dengan pelanggaran yang mencakup kekerasan berbasis gender (GBV, *Gender-Based Violence*) terhadap wanita, anak perempuan, pria dan anak lelaki. Suatu strategi utama untuk menanggulangi pelanggaran HAM oleh aparat sektor keamanan adalah pemberian pelatihan komprehensif yang menguraikan pertanggungjawaban mereka untuk melindungi dan menunjang hak-hak asasi manusia, yang mencakup isu-isu GBV isu-isu dan hak asasi perempuan. Pelatihan ini sering dirancang untuk mendidik personil tentang kode-kode perilaku untuk staf, yang mencakup perilaku buruk, sistem-sistem pelaporan dan langkah-langkah pendisiplinan. Misalnya, pasukan pemelihara perdamaian biasanya diberikan pelatihan tentang eksploitasi dan penganiayaan seksual agar supaya mencegah pelanggaran HAM ini. Pelatihan ini dapat memperbaiki hubungan mereka dengan masyarakat setempat dan dengan demikian mempertinggi keselamatan personil dan dampak positif dari kerja mereka.

4 Bagaimana aparat sektor keamanan harus dilatih mengenai isu-isu gender?

Pelatihan gender untuk aparat sektor keamanan harus dirancang menurut kebutuhan, fungsi dan pengalaman personil yang teridentifikasi dan juga sesuai dengan konteks kultural mereka. Bagian ini berfungsi sebagai pedoman untuk perencanaan dan pelaksanaan pelatihan gender dengan mempertimbangkan pro dan kontra dari berbagai pilihan pelatihan dan mempertunjukkan praktek-praktek yang baik. Struktur bagian ini mencerminkan siklus pelatihan standar yang terdiri dari empat tahap: perencanaan dan persiapan, pelaksanaan, pengevaluasian, dan penindakan lanjut. Dengan demikian, pelatihan gender harus menjadi suatu lup kontinu dalam mana hasil dari inisiatif yang ada dimasukkan ke dalam inisiatif pelatihan baru, agar supaya memperkuat dan mengkonsolidasikan kemajuan yang dijadikan.



Pelatihan gender saja tidak cukup untuk menimbulkan lembaga sektor keamanan yang tanggap terhadap gender. Pelatihan adalah suatu alat penting untuk mengarusutamakan isu-isu gender, tetapi harus menjadi sebagian dari suatu rencana strategis yang didalamnya digabungkan perubahan kelembagaan lainnya:

- **Tingkat kebijakan** – seperti pengesahan dan penegakan kode perilaku dan/atau kebijakan pelecehan seksual atau pereformasian protokol yang ada untuk menjadikan protokol tersebut tanggap terhadap gender.
- **Tingkat struktural** – seperti penunjukan para penghubung gender atau pendirian unit khusus untuk menanggulangi kekerasan berbasis gender.
- **Tingkat programatik** – seperti pengamalan pendekatan perpolisan masyarakat, penciptaan saluran telepon hotline internal untuk pelaporan pelecehan seksual, atau pemberian pembuatan referral pada organisasi wanita untuk korban perdagangan manusia.
- **Tingkat personil** – seperti perekrutan, retensi dan kemajuan jumlah staf wanita lebih besar dan kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili.

Perubahan kelembagaan demikian terjadi seiring dengan pelatihan gender. Perubahan kebijakan dapat dilaksanakan hanya dalam keadaannya personil menerima pelatihan yang memadai; dampak dari pelatihan gender sangat kecil ketika pelatihan tidak didukung oleh kebijakan dan struktur yang tanggap terhadap gender. Sebelum merintis perbahasan tentang praktek-praktek yang baik dalam pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan, harus juga mengambil pelajaran dari kekeliruan di masa lampau. Praktek-praktek buruk yang harus dihindari dalam perencanaan,

pelaksanaan dan pengevaluasian pelatihan gender mencakup:

- Pelatihan gender yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan, bahasa, konteks budaya dan kerja, pengalaman dan pengetahuan gender lebih dahulunya para peserta kursus.
- Presentasi atau monolog yang akademis dan terlalu teoretis yang memberi peserta hanya definisi, teori dan fakta tanpa pembahasan atau aktivitas partisipatif setelah itu yang dapat memperdayakan peserta melibatkan diri mereka dengan materi dan menerapkannya.
- Pelatih gender yang menggunakan terlalu banyak jargon gender, kurang tahu konteks khusus pekerjaan, atau yang mengintimidasi atau mengejek para peserta pelatihan (atau mengizinkan orang lain melakukannya).
- Pengharapan yang tidak realistis mengenai keahlian gender yang dapat diperoleh melalui pelatihan singkat.

Kotak 1	Pengarusutamaan gender dalam sistem masyarakat
<p style="text-align: center; color: #e67e22;">‘Pelatihan gender harus dikontekstualisasi lebih luas yaitu berkaitan dengan konteks prakarsa-prakarsa pengarusutamaan gender lainnya.’</p> <p style="text-align: center; color: #e67e22;">Olivier Robertson, Kantor Quaker di PBB9</p> <p>Dalam konteks lembaga-lembaga masyarakat, ini berarti lembaga-lembaga masyarakat antara lain harus dirancang secara spesifik untuk wanita dan tidak hanya disesuaikan dengan sistem-sistem masyarakat pria. Fasilitas harus dibangun lebih dekat kampung halaman masyarakat dan hubungan dengan anggota keluarga harus tidak dibatasi. Peningkatan kesetaraan gender harus dicapai dalam proses perekrutan aparat sektor keamanan dan kebijakan kelembagaan harus disesuaikan agar supaya menarik personil baik wanita dan pria.</p>	

Pemromosian perilaku yang tanggap terhadap gender memerlukan pelatihan jangka panjang, tindakan lanjut dan dukungan terus-menerus dari suatu jaringan atau penasihat.

- Waktu dan sumberdaya yang kurang memadai untuk pelatihan gender dasar dan prakarsa lanjutan .
- Pemfokusan hanya kepada data statistik (misalnya jumlah staf terlatih atau panjangnya aktu pelatihan) melainkan pengutamaan dan penginvestasian dalam mutu dan materi pelatihan gender.

Kotak 2**Program pelatih gender di Swedia¹¹**

Genderforce Swedia memprakarsai suatu Program ‘*Gender Coach*’ [‘Pelatih Gender’] yang memasang 12 orang pemimpin senior dari lembaga-lembaga perdamaian dan keamanan dengan 12 orang pelatih (*coaches*) yang berpengetahuan ekstensif mengenai isu-isu kesetaraan gender. Para peserta program tersebut mencakup Kepala Staf Angkatan Darat Swedia dan Direktur Pelatihan dan Pengadaan Angkatan Bersenjata Swedia. Umpan balik pasca program itu adalah positif dan para peserta berkata bahwa mereka sudah mengubah perilaku dan cara komunikasi mereka.

Alasan untuk melakukan hubungan kerja dengan manajemen puncak adalah karena mereka mempunyai baik kekuasaan maupun kecakapan untuk mempengaruhi struktur dan perilaku di dalam organisasinya. Oleh karena itu, mereka harus memperdalam pemahaman mereka mengenai kesetaraan gender. Tetapi bagi orang di tingkat atas ini pengikutsertaan dalam program pelatihan mendalam akan memakan waktu terlalu lama, dan karena itu kepelatihan (*coaching*) menjadi suatu cara yang efektif untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

4.1 Perencanaan dan persiapan pelatihan gender

Langkah pertama dalam siklus pelatihan – perencanaan dan persiapan – merupakan langkah yang mendasar untuk pelatihan gender yang berhasil. Langkah ini harus mencakup pembangunan dukungan dari para pimpinan senior untuk pelaksanaan pelatihan, pemeriksaan (*audit*) sebelum pelatihan, penyesuaian pelatihan dengan kebutuhan yang khusus konteks peserta, dan pertimbangan rintangan terbesar terhadap pelatihan gender yang efektif. Dalam tingkat pertama perencanaan ini pelatih gender direkrut dan, jika perlu, diberikan pelatihan gender bagi pelatih.

Cara mendapat dukungan para pimpinan senior untuk pelatihan gender

Kekurangan perhatian terhadap isu-isu gender pada puncak organisasi-organisasi menetes ke bawah dan menghambat pembangunan kemampuan, pengalokasian sumber daya dan kesadaran umum. Sering tidak diindahkan seruan berulang-kali agar pemekaan terhadap gender dirundingkan di semua tingkat staf, tetapi terdapat contoh-contoh yang baik tentang pembahasan yang berguna. Tetapi, pembahasan ini hanya kedok palsu jika persetujuan yang disepakati tidak ditindaklanjuti atau didanai.

Gry Tina Tinde, Penasihat Khusus untuk Isu Gender kepada Komisaris Tinggi PBB Urusan Pengungsi¹⁰

Persetujuan dan dukungan dari para pimpinan senior untuk pelatihan gender menjadi krusial untuk kesuksesan dan keberlanjutannya. Pelatihan gender sering tidak diutamakan oleh para pimpinan senior di lembaga-lembaga sektor keamanan, yang mungkin menentang atau menghambat inisiatif pelatihan gender karena mereka tidak melihat nilai pelatihan tersebut. Suatu pendekatan ‘*top-down*’ [dari atas ke bawah] pada pelatihan gender dapat

menjamin agar ketanggapan terhadap gender menetes ke bawah di seluruh lembaga.

! Kiat-kiat untuk meningkatkan dukungan para pimpinan senior pada pelatihan gender:

- Berikan contoh-contoh yang meyakinkan tentang cara pelatihan gender meningkatkan keberhasilan operasional.
- Berikan pelatihan gender kepada para pimpinan senior.
- Tentukan program kepelatihan gender. Hal itu dapat menjadi penyelesaian yang baik untuk soal mengenai kekurangan waktu para pimpinan senior untuk ikut serta dalam pelatihan gender mendalam. (Lihat Kotak 2 untuk contoh Program Pelatih Gendernya Angkatan Bersenjata Swedia).
- Buat kebijakan gender atau rencana aksi bersama dengan para pimpinan senior sebagai bagian dari proses pembangunan kapasitas gender dan pelatihan gender.
- Libatkan para pimpinan senior dalam pelatihan gender untuk menandakan komitmen mereka pada proses itu, misalnya melalui keterlibatan mereka dalam acara pembukaan atau penutupan kursus pelatihan gender. Keterlibatan mereka memperlihatkan kepada para peserta bahwa pelatihan gender dianggap penting oleh para pemimpin organisasinya.

‘Dalam mendekati pejabat utama di suatu instansi keamanan, titik mula yang efektif adalah pembentukan kebijakan tertulis secara bersama. Dengan pembicaraan isu dan perancangan kebijakan, para pimpinan senior dapat mempunyai rasa kepemilikan terhadap isu tersebut. Kemudian kebijakan itu dapat menjadi berguna sebagai alat pelatihan Pengalaman kami memperlihatkan bahwa pembahasan mengenai gender dan kekerasan berbasis gender dapat dengan mudah dikontekstualisasi dalam kebijakan operasional, dengan memakai titik rujukan yang sudah lazim bagi pejabat-pejabat organisasinya. Dengan

demikian, daripada menyusun pembahasan pada awalnya sebagai hal mengenai pria dan perempuan saja, pembahasan menjadi suatu hal mengenai pengendalian operasi.'

Anette Sikka¹²

Bagaimana penilaian gender sebelum pelatihan harus dilakukan?

Pelaksanaan penilaian gender sebelum pelatihan membantu menentukan tujuan pelatihan gender dengan pemetaan kebutuhan pelatihan. Penilaian gender tersebut mempedomani pengembangan isi dan metodologi pelatihan dan juga menjadi garis dasar untuk evaluasi pasca pelatihan. Manfaat yang lain dari pelaksanaan penilaian pelatihan gender adalah para peserta dapat mengalami peningkatan rasa kepemilikan proses, yang dapat meningkatkan pelibatan mereka dan pada gilirannya menimbulkan hasil-hasil yang lebih efektif dari pelatihannya. Penilaian dapat dilakukan oleh pelatih gender, personil sumber daya manusia (SDM) atau staf yang lain yang cakap.

? Pertanyaan-pertanyaan untuk ditanyakan mencakup:

- Bagaimana tingkat kesadaran dan kapasitas gender sekarang? Apakah para peserta menerima pelatihan gender sebelumnya?
- Jenis pelatihan apa diperlukan untuk memperbaiki pemberian keamanan dan/atau keadilan oleh lembaga tersebut kepada pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki?
- Jenis pelatihan apa diperlukan untuk mencegah diskriminasi, pelecehan dan pelanggaran HAM?
- Kebijakan kelembagaan apa tentang gender telah ditetapkan? Apakah kebijakan tersebut
- Keterampilan spesifik apa yang berkaitan dengan gender telah diidentifikasi oleh para peserta sebagai keterampilan yang mereka ingin mempelajari?disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta?
- Apa konteks kultural spesifiknya para peserta yang dapat mempengaruhi respons mereka pada pelatihan gender?

Penilaian gender mendalam, yang secara lebih luas berfokus pada ketanggapan terhadap gender di dalam lembaga-lembaga sektor keamanan pada tingkat kebijakan, struktur, perencanaan dan penyusunan dan personalia, bisa juga menjadi titik mula untuk pengidentifikasian kesenjangan kesadaran dan kapasitas yang bisa ditangani dengan pelatihan gender.

lihat Tool tentang Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK dan Gender

Bagaimana pelatihan gender dapat disesuaikan dengan konteks dan peserta yang berbeda?

Supaya menjadi efektif, pelatihan gender harus disesuaikan dengan:

- Peran dan pertanggungjawaban para peserta. Para hakim, jaksa, pasukan pemelihara perdamaian dan personil dari kementerian pertahanan, misalnya, memiliki kebutuhan pelatihan yang berbeda.
- Konteks nasional dan komunitas yang di dalamnya peserta bekerja.
- Tingkat dan latar belakang peserta.
- Kerangka hukum nasional yang relevan terhadap, misalnya, kesetaraan gender dan hak-hak hukum gay dan lesbian.

! Kiat-kiat untuk penyesuaian pelatihan gender pada konteks dan peserta yang berbeda:

- Timbangkan penelitian yang dilakukan tentang isu gender dan keamanan di daerah geografis spesifik, yang mencakup hasil dari penilaian sebelum pelatihan dan kajian meja (*desk reviews*) terhadap persuratan yang ada.
- Cari tahu tentang konteks kultural asalnya peserta pelatihan dan masukkan dan gunakan contoh dan studi kasus yang terkait berhubungan dengan kebudayaan atau adat istiadat mereka. Misalnya, dapatkan umpan balik dari peserta tentang relevans kultural pelatihan gender yang direncanakan dan/atau selenggarakan pelatihan bermitra dengan organisasi-organisasi wanita setempat atau pelatih gender. Misalnya, pelatihan gender sebelum penggelaran bagi pasukan pemeliharaan perdamaian bisa mendapatkan manfaat dari penarikan wanita dari kalangan masyarakat diaspora yang terkait untuk memberikan informasi tentang kebudayaan dan adat istiadat setempat negara misinya. Anggota institusi yang sama yang sudah digelar pada misinya juga menjadi sumber daya yang baik untuk dilibatkan dalam pelatihan, karena mereka bisa memberitahu kolega tentang pengalaman mereka.
- Timbangkan usia dan jenis kelamin peserta; tingkat pendidikan, jabatan profesional dan pangkat mereka; dan pengalaman dan sepengetahuan sebelumnya tentang gender, baik dalam konteks kehidupan dan pekerjaan. Personil pria maupun perempuan harus menerima pelatihan gender. Tidak bisa dianggap pasti bahwa wanita lebih

Kotak 3	Mudarat dan manfaatnya pelatih eksternal / internal	
	Pelatih dari organisasi-organisasi masyarakat sipil, seorang konsultan independen, dll.	Pelatih dari lembaga sektor keamanan tertentu
Pro	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dapat memfasilitasi kemitraan antara para OMS dan lembaga-lembaga sektor keamanan ■ Sering kali mempunyai pengalaman pelatihan dan kepakaran gender yang luas. ■ Dapat menyampaikan pengetahuan spesifik konteks. ■ Dapat mempunyai perspektif yang lebih luas dan memberikan contoh yang berbeda dari luar bidang spesifiknya lembaga sektor keamanan. ■ Dapat dipandang tidak memihak. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lebih dipercayai dan dihormati peserta, dan oleh karena itu diperhatikan sungguh-sungguh. ■ Mengetahui budaya kelembagaan serta isu dan personil spesifiknya lembaga sektor keamanan yang bersangkutan. ■ Mengenal tugas and terminologi spesifik yang dipakai oleh lembaga keamanan itu.
Kontra	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dapat dianggap sebagai seorang luar yang kurang memahami tugas atau pertanggungjawaban peserta dan lembaga sektor keamanan. ■ Dapat berharga lebih tinggi bagi anggaran kelembagaan. ■ Dapat turut menyebabkan isu-isu gender dianggap sebagai isu ekstra atau isu eksternal. ■ Dapat menghalangi pembangunan kapasitas kelembagaan internal tentang pelatihan gender. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dapat kurang mempunyai pemahaman yang dibutuhkan tentang isu-isu gender atau kepakaran dalam metodologi pelatihan gender yang efektif ■ Dapat kurang mempunyai pengetahuan tentang kebudayaan dan tradisi setempat.

tahu daripada pria mengenai bagaimana menangani ketidakamanan berbasis gender atau cara merekrut lebih banyak wanita dalam sektor keamanan.

‘Selama suatu sesi pelatihan gender yang diselenggarakan UNHCR Focal Point for Sexual Abuse and Exploitation (SEA) in Liberia [Penghubung untuk Penganiayaan dan Eksploitasi Seksual di Liberia, Komisi Tinggi PBB untuk Urusan Pengungsi], beberapa peserta meninggalkan kelas atau menjadi sangat malu ketika isu-isu mengenai penyunatan perempuan dibahas secara terbuka.’

Alexina Mugwebi-Rusere, Titik Penghubung SEA dari UNHCR di Liberia¹³

- Hambatan bahasa dapat diperkecil dengan penggunaan bahasa yang pragmatik, sesuai dengan kebudayaan atau adat istiadat dan cocok dalam kelembagaan, dan dengan penghindaran logat khusus bidang gender (gender jargon).
- Kebanyakan sumberdaya dan buku pedoman pelatihan gender tertulis dalam bahasa Inggris, yang membatasi akses bagi pelatih maupun peserta. Kebanyakan bahasa mempunyai istilah gender yang spesifik dan pengungkapan yang penuh dengan prasangka dan nilai kultural. Banyak istilah dan bahasa tentang konsep gender sulit diterjemahkan – atau sama sekali tidak dapat diterjemahkan ke dalam bahasa daerah. Para penerjemah harus dipilih dengan teliti, dan istilah khusus gender dibahas dengan mereka sebelum pelatihan. Ketika bekerja dengan seorang penerjemah, harus dipertimbangkan bahwa penerjemah tersebut mungkin tidak

mempunyai cukup pemahaman tentang istilah-istilah gender yang penuh nilai-nilai.

- Suatu praktek yang baik adalah memasukan dalam pelatihan suatu bagian tentang 'konsep-konsep gender' agar supaya menolong pemahaman dan kejelasan. Karena kata-kata tertentu, seperti 'feminisme', dapat mempunyai konotasi negatif sebaiknya istilah yang konotasinya lebih netral dipakai, seperti 'pemrosesan keadilan gender'. Pengalaman dari pelatihan gender di Nepal menunjukkan bahwa para peserta menemukan bahwa bagian pelatihan yang paling berguna adalah bagian yang di dalamnya para pelatih menjelaskan logat khusus dan memusatkan perhatian pada perbedaan antara istilah 'gender' dan 'wanita'.¹⁴

'Selama percobaan (piloting) kursus "Gender dan Pemeliharaan Perdamaian" untuk UN DPKO [Departemen Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB] dengan kontinjen Jordan di Eritrea, kami melaksanakan pelajaran dwibahasa yang didalamnya kelompok-kelompok kecil bekerja dalam bahasa Inggris dan bahasa Arab. Dalam pelajaran dwibahasa ini terjadi pembahasan yang sangat bagus dengan wanita dan pria setempat, yang mengambil bagian dengan semangat. Saya pikir kejadian ini merupakan suatu unsur yang sangat diperlukan dan memudahkan pelaksanaan tugas kami sebagai pelatih eksternal yang bekerja dalam kebudayaan yang berbeda. Dengan ini ditunjukkan kepada pasukan pemelihara perdamaian bahwa "gender" bukan hanya harus diintegrasikan di semua kegiatan kami, tetapi juga menjadi penting bagi masyarakat setempat. Pelajaran dwibahasa tersebut dapat menjadi alat pembangunan jembatan antara pihak militer [dan masyarakat setempat] jika mereka cukup cerdas untuk mengambilnya.'

Angela Mackay, seorang konsultan independen¹⁵

Sebaiknya siapa menjadi pelatih gender?

Keberhasilan pelatihan gender sangat tergantung pada pengalaman dan kesanggupan pelatih. Ketika mempekerjakan seorang pelatih gender yang penting adalah mencari seseorang yang mempunyai kepakaran dalam bidang gender dan pengalaman dengan sektor keamanan. Keterampilan dalam hal fasilitasi penting, karena pelatih gender memegang peranan sebagai katalisator dalam pembahasan, yang didalamnya para peserta menyelidiki dan saling memberi pengalaman dan keterampilan yang sudah mereka punyai.

Tim-tim gabungan pelatihan gender yang terdiri dari pria maupun wanita

Keterwakilan pria yang berlebihan di banyak lembaga sektor keamanan dapat menyulitkan tugas

pengajaran bagi pelatih gender perempuan. Wanita yang melaksanakan pelatihan gender, walaupun mereka bekerja di lembaga sektor keamanan yang sama, sering tidak mempunyai kemungkinan yang sama kolega pria mereka untuk mempersoalkan keragu-ruguan yang timbul di kelas-kelas yang kebanyakan peserta adalah pria, akibat terjadinya prasangka gender dan persepsi salah bahwa gender hanya merujuk pada perempuan.

Pelaksanaan pelatihan gender oleh tim gabungan seorang pria bersama seorang wanita merupakan suatu praktek yang baik. Dengan cara ini para pelatih dapat saling mendukung dan keragu-ruguan peserta pelatihan dapat lebih mudah diatasi. Linda Johansson, manajer proyek program pelatihan gender Angkatan Bersenjata Swedia, menegaskan bahwa dia bersama rekan prianya 'selalu melaksanakan kuliah bersama-sama agar mengatasi argumen terhadap kami dan untuk memperlihatkan kepada peserta bahwa isu ini sama penting bagi pria maupun wanita'.¹⁶ Gry Tina Tinde, Penasihat Khusus untuk Isu Gender kepada Komisaris Tinggi PBB Urusan Pengungsi, mengundang seorang anggota staf pria untuk ikut serta dengan dia dalam pelatihan gender yang dia laksanakan untuk kantor UNHCR di Jenewa. Dia menemukan bahwa dengan cara ini para peserta pria menjadi lebih tertarik pada diskusi dan memungkinkan dia melantur dari pokok pembicaraan dan berkelakar tentang stereotip-stereotip pelatih gender perempuan.¹⁷ Sehubungan dengan hal itu, diperlukan pendekatan-pendekatan yang lebih efektif untuk mempekerjakan pria sebagai pelatih gender. Sehubungan dengan hal itu, diperlukan pendekatan-pendekatan yang lebih efektif untuk mempekerjakan pria sebagai pelatih gender. Biasanya pria berbicara secara bebas tentang isu-isu gender ketika secara resmi mereka diharapkan melakukannya dan ketika didorong oleh pria yang lain.

Para pelatih eksternal

Pelatihan gender untuk lembaga sektor keamanan dapat dilakukan oleh pelatih eksternal, misalnya pelatih dari organisasi masyarakat sipil (OMS), organisasi internasional dan regional, lembaga pelatihan, atau ahli pelatihan dari lembaga sektor keamanan di negara atau kota lainnya.

Pelibatan OMS dan ahli pelatihan setempat dapat juga menjamin agar suara masyarakat setempat didengar dan dimasukkan ke dalam pelatihan gender. Leitana Nehan Women's Development Agency (Badan Pembangunan Wanita Leitana Nehan), misalnya, telah melakukan pelatihan gender untuk staf kehakiman Papua Nugini.¹⁸ OMS Gun Free South Africa (Afrika Selatan Bebas Senjata) telah melakukan pelatihan gender bagi Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi Afrika Selatan.¹⁹

Para pelatih internal

Pada dasarnya pelatih harus mempunyai kedudukan yang pantas agar dapat menyampaikan pentingnya mata pelajaran kepada aparat sektor keamanan. Di lembaga yang hirarkis dan mawas diri, seperti tentara, sebaiknya para pelatih direkrut dari kepangkatan perwira menengah lembaga tersebut. Aspek positif yang lain dari perekrutan pelatih gender dari dalam lembaga adalah mereka lebih mengenal budaya organisasi dan oleh karenanya biasanya diterima dengan baik oleh para peserta. Kotak 3 mengemukakan sebagian pro dan kontra dari penggunaan pelatih external dan internal.

Salah satu strategi adalah mengadakan tim-tim pelatihan gender yang terdiri dari seorang pelatih internal dan seorang pakar gender eksternal, yang mengembangkan pelatihan gender bersama-sama. Konsultan eksternal tersebut dapat bermain peranan sebagai penasehat daripada peranan operasional. Terdapat banyak contoh bentuk pelatihan gender gabungan ini, misalnya antara kepolisian Haitidan lembaga swadaya masyarakat (LSM) setempatRéseau Nasional de Défense des Droits Humains [Jaringan Nasional untuk Pembelaan Hak Asasi Manusia].²⁰

Bagaimana melakukan pelatihan gender untuk pelatih (ToT Gender)?

Agar menjamin agar para pelatih gender mempunyai keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pelatihan yang berhasil, pelatihan gender bagi pelatih (ToT Gender) sering perlu dilakukan. ToT Gender [pelatihan gender bagi pelatih] dapat digunakan untuk menciptakan suatu penjangkaran pelatih gender yang berketerampilan yang mengetahui logat khusus internalnya lembaga bersangkutan, maupun mempunyai kemampuan untuk melatih rekan-rekan mereka mengenai cara memadukan isu-isu gender dalam pekerjaannya sehari-hari. Dalam arti ini, ToT gender memudahkan memaksimalkan sumber daya yang terbatas yang dialokasikan untuk pelatihan gender, dengan cara memperkuat kapasitas kelembagaan internal dan mengurangi ketergantungan pada pelatih gender eksternal.

'Para peserta lebih menghormati orang-orang yang sudah mereka kenal. Walaupun bagus bahwa kami dari UNHCR meyelenggarakan dan memfasilitasi pelatihan gender itu, menurut pendapat saya, pendekatan yang lebih benar adalah mengidentifikasi fasilitator utama dari setiap organisasi kemudian melakukan pelatihan untuk kelompok khusus ini dalam bentuk lokakarya Pelatihan bagi Pelatih. Sesudah itu, setiap pelatih dapat dibiarkan memfasilitasi pelatihan gender untuk organisasinya masing-masing. Hal itu membebaskan tanggung jawab kepada setiap orang yang merasa bangga akan pengetahuan baru ini sehingga mereka akan ingin sekali

membagi pengetahuan ini kepada anggota organisasi diri mereka. Selain daripada menjadi teknik motivasi, hal ini turut menyebarkan informasi jauh lebih cepat dan pada saat yang sama turut membangun kemampuan pribadi dan organisasi.'

Alexina Mugwebi-Rusere, Titik Penghubung Eksploitasi dan Penganaiayaan Seksual dari UNHCR di Liberia²¹

Seharusnya orang yang bertanggungjawab atas pengajaran bagi pelatih gender adalah seorang pakar gender yang berpengetahuan ekstensif mengenai pedagogi pelatihan dan juga berpengalaman dalam melatih aparat sektor keamanan mengenai isu gender.

'Di Haiti, program pelatihan bagi pelatih telah dilakukan oleh Misi Stabilisasi PBB di Haiti untuk anggota kepolisian agar membangun suatu penjangkaran pejabat yang terlatih mengenai berbagai materi. Pelatihan tentang gender paling sulit, terutama berkaitan kekerasan berbasis gender yang merupakan 'isu nyata di Haiti tempat yang didalamnya kekerasan terhadap perempuan ditoleransi atas alasan kultural dan aparat kepolisian terkenal kejam terhadap wanita.'

Nadine Puechguirbal, Misi Stabilisasi PBB di Haiti²²

4.2 Pelaksanaan pelatihan gender

Langkah kedua di siklus pelatihan – pelaksanaan – berdasarkan pada keputusan dan persiapan yang dibuat pada tingkatan perencanaan. Langkah kedua ini berfokus pada materi apa akan diajari dan bagaimana cara mengajarnya, yaitu pada kurikulum dan metodologi.

Kurikulum dan struktur apa perlu diterapkan pada pelatihan gender?

Bagian ini mengadakan peninjauan luas soaln paling lazim yang diliputi pelatihan gender bagi sektor keamanan dan berbagai usulan agar mulai membahas soaln tersebut.

Pelatih gender sering harus mengatasi perlawanan terhadap materi bukan hanya dari peserta kursus tetapi juga dari kolega mereka. Tujuan pokok adalah untuk memperlihatkan kepada peserta cara bagaimana kesadaran gender meningkatkan prestasi kerja mereka. Penetapan sasaran-sasaran yang jelas merupakan faktor penting dalam secara efektif mengatasi keragu-ruguan dan memberikan hasil yang diharapkan. Tujuan-tujuan pembelajaran harus tidak terlalu umum dan harus menguraikan keterampilan praktis baru yang akan diberikan oleh pelatihan gender.

Kotak 4

Praktek yang baik dalam kurikulum pelatihan gender

Bagi kami, titik-titik masuk pada gender terutama adalah Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1325 dan fakta bahwa personil militer kami menghormati PBB sebagai otoritas yang penting. Kira-kira 95% dari siswa kami adalah pria, dan karena itu pertanyaan-pertanyaan gender dengan mudah mengusarkan para siswa tersebut akibat terjadinya rasa salah yang dirasakannya karena mereka adalah pria. Oleh karenanya kami cukup dini dalam pelajaran mencoba menanamkan realisasi bahwa baik pria maupun wanita bertanggungjawab atas situasi masyarakat yang tidak seimbang.

Kami juga menggunakan pendekatan kultural pada gender yang mencakup metode latihan main peranan yang

didalamnya para peserta diperlihatkan sebuah foto Puteri Norwegia yang memakai bikini dan di sebelah itu suatu foto seorang wanita yang memakai burkak. Kemudian grup dibagi dua dengan satu pihak yang mewakili "Para Pejuang Hak-Hak Wanita Islam di Swedia" dan lain pihak yang mewakili korporasi "PT Puteri Swedia". Setelah itu mereka harus memikirkan argumen mengapa setiap foto mewakili dengan baik para wanita tersebut. Biasanya terjadi pembahasan yang santer dan lucu disertai tawa. Latihan itu dimaksudkan menunjukkan bahwa gender berbeda antar kebudayaan dan tidak sesuatu yang tertentu.'

Linda Johansson, Angkatan Bersenjata Swedia²³

Peranan gender: pria dan perempuan di kebudayaan yang berbeda

Pembahasan mengenai peranan gender dan stereotip pria/perempuan perlu menitikberatkan cara bagaimana peranan gender berbeda antara kebudayaan satu dengan lainnya. Pembahasan arti istilah-istilah jenis kelamin, gender, peranan gender, hubungan kekuasaan dan GBV [kekerasan berbasis gender] memberikan aparat sektor keamanan pemahaman konseptual tentang istilah-istilah tersebut. Sebaiknya pembahasan ini dikaitkan dengan pengalaman peserta sendiri dalam hal peranan gender agar pentingnya dan dampak peranan gender dapat dimengerti. Pembahasan bisa meliputi segala hal mulai dari perbedaan kebudayaan dan kekerasan seksual, sampai dengan wanita yang meringkuk di tahanan dan peranan wanita sebagai kepala keluarga.²⁴ Yang sangat penting adalah menekankan dampak peranan gender pada pengalaman dan persepsi pria dan wanita yang berbeda terhadap keamanan dan peradilan.

Pelatihan gender harus mencakup isu-isu maskulinitas, peranan pria tradisional dan kebutuhan keamanan pria dan anak lelaki.

Hal ini penting sekali dalam pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan karena kebanyakan luas di antara mereka adalah pria. Dengan menangani peranan pria, berbagai maskulinitas dan pemahaman pria tentang diri mereka sendiri dalam pelatihan gender bagi sektor keamanan dapat:

- Membantu peserta pria memahami cara bagaimana dan mengapa ketanggapan terhadap gender dapat meningkatkan prestasi dan efisiensi kerja mereka, dan cara bagaimana ketanggapan terhadap gender secara langsung menyangkut mereka sebagai baik aparat sektor keamanan maupun pria.

- Mengurangi kemungkinan bahwa peserta pria akan mengalami perasaan keterasingan dan menjadi target kritikan.
- Meningkatkan kesadaran dan mawas diri terhadap 'kebudayaan maskulinitas sengit' yang sering terjadi dalam angkatan bersenjata dan kepolisian.
- Menghilangkan fokus pada gender sebagai sesuatu yang penting hanya untuk perempuan dan memfokuskan perhatian pada peranan, kerentanan dan pertanggungjawaban pria

Silakan lihat Tool tentang RSK dan Gender

Ketanggapan terhadap gender untuk kerja keamanan yang berhasil baik

Sajikan ketanggapan terhadap gender sebagai strategi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi profesional. Pengalaman dari Nepal menyoroti cara bagaimana 'setiap materi harus dijelaskan dengan penggunaan contoh-contoh praktis dari kehidupan sehari-hari dan latihan-latihan yang menyadarkan peserta bahwa analisa dan informasi bergender menjadi penting – dengan selalu menggunakan pendekatan "efisiensi"'.²⁵ Mencontohkan kerugian akibat mengabaikan gender bisa menjadi berguna dalam hal ini.²⁶ Yang penting juga adalah pemasukan informasi tentang kebijakan dan mandat gender institusional yang mempengaruhi aparat sektor keamanan yang bersangkutan, yang mencakup kode-kode perilaku.

Amanat-amanat internasional, regional dan nasional tentang gender dan keamanan

Yang penting adalah mengajukan rancangan perundang-undangan dan kebijakan internasional, regional dan nasional tentang isu-isu gender dan keamanan, untuk menandakan bahwa pemerintah dan lembaga-lembaga sektor keamanannya bertekad memegang teguh norma-norma hak asasi

manusia dan standar perilaku tertentu. Pembahasan yang terfokus pada kerangka normatif harus sepraktis dan seinteraktif mungkin.

Silakan lihat Lampiran tentang Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional

Eksplorasi dan penganiayaan seksual

‘Pemahaman tentang isu-isu gender menjadi titik masuk yang baik pada eksploitasi dan penganiayaan seksual (SEA, Sexual Exploitation and Abuse). Para penerima pelatihan tidak bisa memahami SEA kecuali diperlihatkan penjelasan peranan gender dan ketidaksetaraan gender di negara-negara misinya.’

Nadine Puechguirbal, Misi Stabilisasi PBB di Haiti²⁷

SEA harus dimasukkan pelatihan gender bagi kelompok-kelompok yang akan digelar ke daerah-daerah yang berkembang atau pasca-konflik, seperti misalnya pasukan pemeliharaan perdamaian. Pada khususnya, SEA bersangkutan dengan pasukan pemeliharaan perdamaian sebagai akibat hubungan kekuasaan yang tidak seimbang antara pasukan pemeliharaan perdamaian dan masyarakat setempat.

Soal-soal gender/hubungan gender dan SEA dapat ditangani secara tersendiri atau secara bersama dalam sesi pelatihan gender. Alasan yang baik untuk menyatukan pelatihan untuk mencegah eksploitasi dan penganiayaan seksual dengan pelatihan gender adalah untuk memastikan bahwa para peserta memahami berhubungan antara SEA dan soal-soal gender. Hal yang penting adalah penekanan oleh pelatih gender bahwa SEA berdasarkan atas struktur ketimpangan gender yang sama dengan bentuk-bentuk kekerasan seksual lainnya.

Alasan untuk tetap memisahkan pelatihan gender dari eksploitasi dan penganiayaan seksual (SEA) adalah untuk menjamin agar keberhasilan pelatih gender, yang dapat juga berperan sebagai penasihat gender, tidak dilemahkan oleh persepsi bahwa pelatih tersebut juga memiliki fungsi disiplin dalam hal-hal SEA. Ada kemungkinan bahwa pelatih atau penasihat gender tersebut adalah seseorang yang dapat diminta tolong oleh personel tentang masalah-masalah gender sehari-hari. Peran sebagai penasihat dan pendukung ini harus dipisahkan sama sekali dari fungsi-fungsi disiplin dalam hal eksploitasi dan penganiayaan seksual (SEA).

Pelatihan untuk anggaran belanja yang tanggap terhadap gender

Pemberian pelatihan tentang analisis anggaran gender dapat menjadi sesuai untuk badan pengawasan sektor keamanan, seperti anggota parlemen yang duduk di komisi anggaran dan komisi pertahanan dan para pimpinan senior di dalam lembaga-lembaga sektor keamanan. Para pembuat keputusan anggaran harus diperlengkapi dengan kerangka analisis gender untuk pengeluaran sektor keamanan. Harus ada analisis terhadap bagaimana caranya sumber daya yang dialokasikan telah menangani kebutuhan keamanan dan peradilan pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki, baik mengenai pengeluaran untuk sektor keamanan maupun untuk bidang-bidang masyarakat lainnya yang mempengaruhi keamanan masyarakat. Dua macam pengeluaran anggaran yang tanggap terhadap gender dapat dipertimbangkan dalam konteks sektor keamanan:²⁸

1. Pengeluaran yang menargetkan secara tegas isu-isu gender, seperti inisiatif untuk meningkatkan perekrutan aparat keamanan perempuan, pelatihan gender, atau program-program bagi pelaku GBV.
2. Pengeluaran yang mempromosikan kesetaraan gender secara tidak langsung dengan menangani ketidakamanan yang terutama berdampak terhadap pria, wanita, anak perempuan atau anak lelaki.

Pokok pembicaraan pelatihan terspesialisasi ini perlu diajarkan oleh seorang pelatih gender yang mempunyai kepakaran yang sesuai.

Isu-isu yang tersebar di berbagai bidang pelatihan gender bagi sektor keamanan

Isu-isu seperti HIV/AIDS, hak-hak orang LGBT dan kesehatan reproduksi dan seksual dihubungkan secara langsung dengan isu-isu gender dan keamanan, tetapi pokok persoalan ini seringkali diabaikan dari inisiatif pelatihan gender. Yang merupakan praktek-praktek yang baik adalah memadukan isu dan masalah tersebut ke dalam pelatihan gender atau mempertimbangkan mengadakan pelatihan yang terpisah tetapi terkait tentang pokok persoalan tersebut. Tergantung pada konteks, isu-isu yang tersebar lainnya yang penting untuk ditangani di sesi-sesi pelatihan gender meliputi: perdagangan manusia dan perbudakan seksual; penggunaan tentara anak laki-laki dan anak perempuan; dampak ranjau anti-personil, senjata api kecil dan ringan terhadap keamanan pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki; proses-proses elektoral; dan akses yang berbeda bagi wanita dan pria pada hak memiliki kekayaan.

- HIV/AIDS: Sudah ada banyak prakarsa dan materi pelatihan tentang aspek-aspek gender pandemi HIV/AIDS. Program ‘HIV/AIDS/STIs for Uniformed Services’ [Program HIV/

Kotak 5	Isi dan susunan dasar pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan
Gender	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diskusikan arti gender dibandingkan dengan jenis kelamin, pelbagai maskulinitas/femininitas, kesetaraan gender, pengarusutamaan gender dan keterlibatan setara. ■ Diskusikan perbedaan dan persamaan antara kebutuhan keamanan dan persepsi pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki. ■ Diskusikan pengaruh diskriminasi berbasis gender terhadap orang-seorang maupun masyarakat sebagai keseluruhan, dan pengaruh terhadap kerja keamanan apa pun. ■ Analisis GBV terhadap pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki. ■ Contoh-contoh pelecehan dan diskriminasi seksual. ■ Studi kasus dan analisis praktis terhadap pelbagai isu, stereotip dan peranan gender.
Kerangka hukum dan kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> ■ Amanat internasional, regional dan nasional yang terkait dengan gender. ■ Kebijakan kelembagaan mengenai gender termasuk di dalamnya kode-kode perilaku.
Pembagian pengalaman-pengalaman praktis	<ul style="list-style-type: none"> ■ Studi kasus dan latihan praktis: mempertimbangkan pentingnya gender dalam konteks kerja khusus para peserta. ■ Contoh yang tidak peka terhadap gender dari pengalaman lapangan dan konsekuensinya.
Menguji	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ujian atau kegiatan lainnya untuk mengevaluasi pengetahuan
Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pengevaluasian terhadap sesi pelatihan gender: reaksi, pembelajaran [peningkatan pengetahuan], perilaku (lihat Bagian 4.3).

AIDS/STI bagi Tentara Berseragam] yang dilaksanakan oleh Family Health International [Kesehatan Keluarga Internasional] ditargetkan kepada pasukan militer, kepolisian dan aparat keamanan lainnya untuk memberitahukan risiko HIV dan penyakit menular seksual (STI, Sexually Transmitted Infections) lainnya kepada mereka, mengingat bahwa pasukan militer merupakan salah satu kelompok yang angka penyebaran penyakit-penyakit tersebut kepada orang sipil paling tinggi. Untuk maksud tersebut, Family Health International sudah menyiapkan manual pelatihan yang spesifik.²⁹

- Hak-hak orang LGBT: Orang-orang LGBT [Lesbian, Gay, Biseksual dan Transgender] menghadapi ancaman keamanan spesifik yang berkisar antara pelecehan hingga bentuk-bentuk kekerasan yang parah dan kematian. Sistem-sistem kepolisian, keadilan dan masyarakat bertanggungjawab atas perlindungan orang LGBT dari diskriminasi dan kekerasan anti-gay. Tetapi, sering kali tinggi angka pelecehan dan pelanggaran HAM lainnya yang berdasarkan pada orientasi seksual atau identitas gender di dalam lembaga-lembaga sektor keamanannya. Memadukan isu-isu LGBT ke dalam pelatihan gender merupakan suatu cara yang efektif untuk memperkuat pemberian keamanan dan peradilan sambil mengurangi diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Para OMS tertentu memberikan pelatihan dan pembangunan kemampuan bagi lembaga-lembaga negara dan LSM untuk menunjang kesetaraan orang-orang LGBT. Proyek 'Beyond Barriers' [Di luar Hambatan] di UK [Kerajaan Bersatu], misalnya,

memberikan pelatihan tentang identitas gender dan isu-isu LGBT, yang mencakup homofobia.³⁰

- Kesehatan reproduksi dan seksual: Pemberian pelatihan tentang kesehatan reproduksi dan seksual kepada aparat sektor keamanan baik pria maupun perempuan dapat meningkatkan kesehatan dan produktivitas mereka; mempertinggi penghormatan atas hak-hak asasi manusia, yang mencakup pencegahan GBV; dan meningkatkan kemungkinan bahwa mereka mengambil keputusan-keputusan yang otoritatif, aman dan konsensual tentang seksualitas dan reproduksi. Dana Kependudukan PBB (UN Population Fund) telah mendanai pemaduan isu-isu kesehatan reproduksi dan seksual dan gender ke dalam angkatan bersenjata di berbagai negara di dunia, dan mendidik personil militer tentang isu-isu kesehatan reproduksi.³¹ Untuk maksud ini, Konsorsium Respons Kesehatan Reproduksi dalam Konflik (Reproductive Health Response in Conflict Consortium) telah membuat materi pelatihan yang menangani gender, GBV, dan standar-standar untuk pencegahan dan penanggulangan GBV dalam populasi di tempat-tempat yang mengalami peperangan.³²

Contoh-contoh kurikulum pelatihan gender

Walaupun pelatihan gender harus disesuaikan dengan para lembaga, konteks dan peserta tertentu, berikut ini adalah suatu uraian pola pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan (lihat Kotak 5).

Kotak 6		Contoh-contoh pelatihan gender terhadap sektor tertentu bagi aparat sektor keamanan
Sektor – Macam dan jenis pelatihan	Pelatihan	Kurikulum
Tentara: Serangan Seksual	Angkatan Darat AS, 'The Army's Sexual Assault Prevention and Response Training' ['Pelatihan Angkatan Darat tentang Pencegahan dan Respons Serangan Seksual'], 2005. http://www.sexualassault.army.mil/	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definisikan Kebijakan Angkatan Darat tentang Serangan Seksual berkenaan dengan Nilai-Nilai AD, Etos Ksatria, Sapta Marga dan Sumpah Prajurit. ■ Tentukan macam dan jenis serangan seksual, dampak serangan seksual dan respons korban terhadapnya. ■ Akui serangan seksual dalam keadaan nyata. ■ Terapkan pertanggungjawaban prajurit menurut Program Angkatan Darat tentang Pencegahan dan Respons Serangan Seksual. ■ Identifikasi pilihan dan prosedur pelaporan dan implikasi bagi korban dan pelaku dari adanya atau tidak adanya pelaporan serangan seksual. ■ Identifikasi teknik-teknik yang digunakan untuk mencegah serangan seksual. ■ Tentukan hak-hak korban dan identifikasi sumberdaya yang tersedia untuk membantu mereka.
Pemeliharaan Perdamaian: Gender	DFID [Departemen Pembangunan Internasional Kerajaan Inggris]/DFAIT [Departemen Luar Negeri dan Perdagangan Internasional Kanada], 'Gender and Peacekeeping Training Course' [Kursus Pelatihan Gender dan Pemeliharaan Perdamaian], 2002. http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pendahuluan: susunan dan metodologi. ■ Gender dan Budaya: pemahaman tentang gender di berbagai konteks kebudayaan. ■ Mengapa Gender Penting: gender dan peperangan. ■ Gender dalam Konteks Operasi Dukungan Perdamaian: pepaduan perspektif gender dalam bantuan kemanusiaan; kesetaraan gender dan pemberdayaan perdamaian; tanggung jawab pasukan pemeliharaan perdamaian. ■ Gender, HAM, dan Hukum Humaniter Internasional: yang mencakup kode-kode perilaku untuk para penempur. ■ Gender dan Tingkatan Konflik: studi-studi kasus. ■ Gender dan Tingkatan Pasca-Konflik: studi-studi kasus. ■ Arah Pencapaian Kesuksesan: tantangan dan peluang penerapan pemahaman Anda tentang gender.
Para Penghubung PBB: Eksploitasi dan Penganiaya Seksual	Dana Anak-anak PBB (UNICEF)/Kantor Koordinasi Urusan Kemanusiaan (OCHA), 'Inter-Agency Training for Focal Points on Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN Personnel and Partners - Facilitator's manual' [Pelatihan Antar Dinas bagi Penghubung tentang Eksploitasi dan Penganiaya Seksual yang dilakukan Personil dan Pasangan Kerja PBB - Buku petunjuk bagi fasilitator], 2007 (Tersedia dari Titik-titik Penghubung Eksploitasi dan Penganiaya Seksual di Mabes UNICEF, OCHA dan UNHCR)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pembukaan dan pengenalan: susunan dan tujuan. ■ Masalah dan akibat-akibat eksploitasi dan penganiaya seksual yang dilakukan oleh staf PBB, personil terkait dan pasangan kerja. ■ Pertanggungjawaban seorang titik penghubung dan jaringannya. ■ Buletin Sekretaris Jenderal – definisi dan standar perilaku. ■ Sistem-sistem pelaporan, investigasi dan prosedur disiplin. ■ Penerimaan dan pencatatan pengaduan: tantangan serta praktek-praktek yang baik. ■ Perhubungan dan Penjangkauan: kampanye peningkatan kesadaran. ■ Pelaksanaan strategi bantuan untuk korban. ■ Menjadi pesuruh: peran titik penghubung. ■ Pengembangan rencana aksi. ■ Penutup dan penilaian.
LSM: Hak-hak Asasi Manusia	Kampanye Amnesti Internasional untuk Menghentikan Kekerasan Terhadap Perempuan, 'Making Rights a Reality – Human Rights Education Workshop for Non-Governmental Organizations' ['Mewujudkan HAM - Lokakarya Pendidikan HAM untuk LSM-LSM'], 2005. http://www.amnesty.org/resources/pdf/SVAW/ngo.pdf	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pendahuluan dan pengharapan: batu-batu loncatan – bagaimana, mengapa dan apa? ■ Mengkonseptualisasikan hak-hak dan memikirkan praktek kami: mengadakan curah pendapat tentang apa yang kami pahami tentang hak asasi manusia dan hak asasi perempuan; pengalaman para peserta. ■ Konteks: pengertian, analisa dan perbahasan akan konteks. ■ Mengkonseptualisasikan hak asasi perempuan dan analisis terhadap pangkal kunci dan konsekuensinya kekerasan terhadap perempuan. ■ Hak asasi perempuan sebagai hak asasi manusia. ■ Tanggung jawab para negara untuk melindungi hak asasi perempuan: konsep uji tuntas (due diligence). ■ Penerapan uji tuntas terhadap kasus kekerasan terhadap perempuan. ■ Biaya sosial, psikologis dan ekonomi kekerasan terhadap perempuan. ■ Kembali ke praktek: mengubah praktek. ■ Paripurna terakhir: menguraikan Kampanye Amnesti Internasional untuk Menghentikan Kekerasan Terhadap Perempuan Amnesti Internasional's Mencegah agar kekerasan terhadap perempuan; Evaluasi.
Polisi, Penjaga Perbatasan dan Pekerja Sosial: Perdagangan Manusia	ECPAT [Hapuskan Pelacuran Anak, Pornografi Anak dan Perdagangan Anak], 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes' ['Pelatihan untuk Polisi dan Pekerja Sosial tentang Hak-Hak Anak dan Perlindungan Anak berkaitan dengan Perdagangan Anak untuk Tujuan Seksual'], 2006. http://polis.osce.org/library/f/2926/1159/NGO-NLD-TRN-2926-EN-A%20Training%20Guide.pdf	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ujian pengetahuan garis dasar (baseline knowledge test). ■ Informasi latar belakang perdagangan anak untuk tujuan seksual. ■ Siapa adalah seorang anak? ■ Sifat-sifat terhadap anak-anak. ■ Anak-anak yang berisiko mengalami perdagangan dan konsekuensinya. ■ Konteks legal berkaitan dengan perdagangan anak: Undang-undang yang kami punyai dan cara operasinya. ■ Peraturan perlindungan anak: perawatan dan bantuan untuk anak-anak yang diperdagangkan – latihan main peran tentang pemulangan. ■ Menyelidiki kejahatan perdagangan anak. ■ Mewawancarai anak-anak dan mendapatkan alat bukti dari korban perdagangan anak: studi kasus. ■ Para pemangku kepentingan dan peran mereka: mekanisme rujukan nasional dan studi kasus. ■ Evaluasi: ujian pengetahuan garis dasar dan angket evaluasi kursus
Media: HIV/AIDS	IPS Perhimpunan Internasional Inter Press Service, 'Gender, HIV/AIDS, dan Hak-Hak – Buku Petunjuk Pelatihan untuk Media', 2003. http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kerangka analisis gender untuk media: peran media; independensi redaksional; wartawan sebagai orang penghubung. ■ Menyampaikan gender dalam media: stereotip-stereotip gender; 'berita berat' dan 'berita ringan'. ■ Gender, HIV/AIDS dan hak-hak: cerita lepas; kerumitan-kerumitan HIV/AIDS; pelaporan 'risiko' dibandingkan dengan 'kerusakan' tentang HIV/AIDS; kerentanan wanita dan pria terhadap HIV/AIDS; pepaduan gender dan HIV/AIDS ke dalam berita. ■ Peningkatan pengetahuan dan keterampilan: pemberitaan yang baik; bahasa dan terminologi; menghindari stigma dan diskriminasi; keterampilan pewawancara; melakukan cross check terhadap fakta-fakta; menghindari bocornya keamanan dan/atau kerahasiaan; ■ Ringkasan dan evaluasi.

Namun berbagai sektor keamanan berfokus pada isu-isu yang berbeda, sebagaimana terlihat pada Kotak 6.

Pemaduan gender ke dalam pelatihan bagi aparat sektor keamanan

Pengalaman dari pelatihan gender di berbagai bidang sektor keamanan menekankan manfaat dari pengarusutamaan gender ke dalam pelatihan standar mutlak bagi sektor keamanan selain atau sebagai pengganti pelatihan gender secara terpisah. Manfaat-manfaat tersebut mencakup:

- Pengarusutamaan gender menyajikan isu-isu gender sebagai bagian integral dari tugas aparat sektor keamanan yang dapat memperbesar legitimasinya, melainkan dianggap sebagai sesuatu yang terpisah.
- Pengarusutamaan gender menunjukkan bagaimana isu-isu gender dapat dipadukan secara praktis ke dalam berbagai bidang kerja.
- Dalam hal para pelatih biasa, melainkan seorang pakar gender eksternal, menyajikan isu-isu gender, kesediaan para peserta menerima pokok pembicaraannya dapat diperbesar.
- Pengarusutamaan gender adalah salah satu cara mengatasi masalah kekurangan waktu untuk melakukan pelatihan gender secara terpisah.
- Mudarat potensial pendekatan ini mencakup:
 - Mungkin kekurangan waktu untuk membangun pemahaman yang seksama terhadap isu-isu gender.
 - Pelatih itu mungkin kurang mempunyai keahlian atau keyakinan menyajikan secara memadai isu-isu gender, dan isu-isu tersebut mungkin diremehkan atau digambarkan secara keliru, dengan demikian memberi teladan yang buruk dan memberikan pelatihan gender yang tidak memadai atau sama sekali tidak berguna kepada para peserta.

Kiat-kiat memadukan gender mencakup:

- Analisa kurikulum dan materi pelatihan resmi – apakah isu-isu gender dipadukan dalam semua modul dan mata kuliah? Apakah aparat keamanan menerima pelatihan baik teoretis maupun praktis tentang bagaimana cara menyahuti isu GBV, termasuk pelecehan seksual?
- Pertimbangkan bahasa yang dipakai para pelatih dan digunakan dalam materi pelatihan – apakah bahasa itu menentang stereotip-stereotip gender atau memperkuatnya? Hal ini sangat penting terutama dalam hal bahasa tersebut mengutamakan gender maskulin seperti bahasa Perancis atau bahasa Spanyol. Pertimbangkan gambar-gambar yang dipakai – apakah gambar tersebut menerangkan kedua jenis kelamin dan dalam peran-peran apa?
- Jamin agar gender adalah sebagian yang dilembagakan dari pelatihan resminya lembaga sektor keamanan tersebut – apakah dokumen kebijakan atau rencana aksi mengamankan pemasukan isu-isu gender?
- Jamin agar para pelatih menunjukkan kecakapan melatih secara efektif tentang isu-isu gender, jika perlu dengan pemberian pelatihan bagi pelatih di bidang gender (ToT Gender) kepada mereka supaya mereka mempunyai pengetahuan dan keterampilan kependidikan yang diperlukan.
- Jamin kerjasama erat seperlunya antara penasihat/pelatih gender dan para pelatih yang bertanggungjawab atas sesi-sesi lainnya.

Berapa lama jangka waktu pelatihan gender?

Jangka waktu yang diperlukan untuk pelatihan gender tergantung pada berbagai faktor, seperti misalnya:

- Maksud pelatihan tersebut.
- Pengetahuan dan pengalaman peserta sebelumnya tentang isu-isu gender.

Kotak 7	Pengarusutamaan isu-isu gender ke dalam pelatihan
<p><i>‘Saya mengingat sejumlah pasukan pemelihara perdamaian dari suatu bangsa yang menolak mengikuti kursus induksi gender, walaupun kursus itu wajib: Mereka tidak bisa memahami mengapa mereka membuang waktu dalam pelatihan itu Kami dapat memadukan gender melalui kebudayaan. Dengan cara ini dapat ditandakan dalam praktik bahwa gender adalah suatu hal yang sama penting dengan mata kuliah pelatihan lainnya yang diberi staf keamanan.’</i></p> <p><i>Nadine Puechguirbal, Misi Stabilisasi PBB di Haiti³³</i></p>	<p><i>‘Kadang-kadang nyaris mustahil mendapatkan lebih dari satu jam untuk pelatihan gender – tetapi dalam keadaan itu sangat penting sekali bahwa perspektif gender dimasukkan ke dalam bagian-bagian pelatihan lainnya. Saya sudah membicarakan gender di berbagai pelatihan dan melihat bahwa dimensi gender sama sekali lepas dari pelatihan tentang pengungsi, anak-anak atau prasarana, dan sesi gender diduga mengenai wanita saja. Saya pikir bahwa kami harus mendapatkan strategi-strategi yang bagus untuk memadukan perspektif gender ke dalam pelatihan keseluruhan supaya kami bisa berhasil!’</i></p> <p><i>Eva Zillén, Kvinna till Kvinna [Wanita kepada Wanita]³⁴</i></p>

- Sumber daya yang dialokasikan pada pelatihan gender: Kalau anggarannya kecil, bagaimana mengoptimalkannya?

Analisa apa yang dapat dilakukan dengan dana yang tersedia, apa yang harus diutamakan dalam pelatihan dan jangka waktu yang diperlukan untuk pelatihan ini. Kekurangan waktu untuk pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan sering merupakan salah satu dari tantangan terbesar bagi para pelatih maupun para peserta. Lembaga-lembaga harus menghindari mengalokasikan sumber daya yang terlalu kecil dan terlalu lama untuk pelatihan gender, dan untuk jumlah personil yang tidak memadai. Hal ini menimbulkan tugas yang nyaris mustahil bagi para pelatih gender dan akhirnya dapat menjadi keadaan yang kontra produktif.

Waktu yang dialokasikan pada pelatihan gender sangat bervariasi. Pelatihan bagi pelatih dan pelatihan gender yang mendalam sering diselenggarakan dalam bentuk lokakarya selama satu hari atau lebih. Kursus di akademi militer dan kepolisian biasanya mengalokasikan sejumlah jam tertentu pada gender sebagai bagian dari kurikulum resmi. Sebagai contoh, pelatihan gender dan pelatihan gender bagi pelatih telah menjadi bagian integral dari pelatihan dasar di Akademi Kepolisian Nasional Haiti.³⁵ Pelatihan gender bagi pasukan pemelihara perdamaian dapat berkisar 45 menit (kelas-kelas di Pusat Pelatihan Bersama Pemeliharaan Perdamaian Chili) sampai 10 hari.³⁶

Pelatihan dasar gender sering tidak lebih dari beberapa jam dan dicakupi dalam rangka pelatihan umum selama jangka waktu satu sampai tiga minggu. Jadi, berkaitan dengan pelatihan keseluruhan bagi aparat sektor keamanan, gender biasanya disinggung secara singkat. Sukar bagi pelatih gender untuk mengajar materi gender yang luas dan menjelaskan isu-isu yang rumit seperti keamanan pria maupun wanita dalam waktu yang begitu singkat. Untuk menjamin agar waktu terbatas yang dialokasikan pada pelatihan gender dimanfaatkan seefektif-efektifnya memerlukan:

- Program pelatihan yang direncanakan dengan seksama.
- Pelatih gender yang dipersiapkan dengan baik mengenai isu-isu gender maupun pekerjaan peserta.
- Menarik minat peserta. Penarikan minat peserta itu seringkali lebih penting daripada jangka waktu pelatihan gender. Dalam hal hatinya staf keamanan tertarik pada mata pelatihan itu, maka setelah pelatihan sudah selesai, mereka sering mempelajari isu-isu gender melalui belajar sendiri.³⁷
- Mengembangkan program-program yang

panjangnya berbeda-beda itu tergantung pada maksud dan masyarakat sasaran.

- Memadukan isu-isu gender ke dalam modul pelatihan yang lain agar menimbulkan dampak yang lebih besar.
- Melibatkan para pimpinan senior untuk menjamin agar cukup waktu dan sumber daya dialokasikan pada pelatihan gender dalam dokumen kebijakan dan anggaran institusi.

Model pedagogi apa untuk pelatihan gender?

Tidak seperti kebanyakan pelatihan teknis bagi aparat sektor keamanan, pelatihan gender menentang persepsi terhadap norma kultural dan kepribadian perorangan yang dalam-dalam. Oleh karena itu, pemilihan metode pengajaran atau pendekatan pedagogi yang layak menjadi sesuatu yang penting sekali untuk memastikan bahwa para peserta mengerti yang dimaksud.

Dapat dipertimbangkan berbagai metode pedagogi, seperti misalnya ‘pembelajaran berdasarkan masalah’³⁸, yang memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman sebelumnya para peserta untuk meningkatkan proses pembelajaran. Salah satu isu terpenting dalam pedagogi adalah untuk menimbulkan diskusi yang interaktif dan partisipatif semaksimal mungkin agar mengikat hati para peserta.

‘Gender bukan hanya terkait dengan kerja aparat sektor keamanan, tetapi juga terkait dengan cara penindakan dan pikiran orang dalam semua bidang kehidupan mereka. Suatu latihan sederhana adalah untuk mendorong para peserta mengeluarkan pendapat mereka dengan menggunakan garis kontinum yang berkisar antara SETUJU pada salah satu ujung garis, sampai dengan AGAK SETUJU, NETRAL, AGAK TIDAK SETUJU dan TIDAK SETUJU pada ujung garis lainnya. Pelatih gender membaca keras nilai-nilai stereotip kemudian para peserta mengindikasikan suatu titik pada garis kontinum yang menggambarkan gagasan mereka. Kemudian fasilitator menanyakan kepada para peserta siapa yang menyatakan bahwa mereka setuju atau tidak setuju itu dan alasan mengapa mereka melakukannya. Latihan tersebut memungkinkan para peserta merundingkan secara tidak mengancam tetapi memajukan persoalan peran gender yang merupakan konstruksi dan praktek peran sosial.’

Ingrid Jones, Direktur of Partnerë për Fëmijët (Sahabat bagi Anak) , Albania³⁹

Yang penting adalah untuk memastikan bahwa pelatihan gender bersifat partisipatif dan efektif semaksimal mungkin dan mendorong para peserta memajukan pertanyaan yang relevan. Biarlah para

Kotak 8

Latihan tentang pelanggaran terhadap martabat manusia

‘Suatu latihan yang di dalamnya anggota polisi diminta mengingat kejadian sebelum mereka berusia 12 tahun ketika martabat manusia mereka dilanggar, dan - atas kemauan sendiri - menjelaskan pengalaman itu kepada anggota polisi lainnya. Latihan ini menjadi landasan untuk dua latihan lanjutan: dalam salah satu latihan lanjutan mereka diminta mengingat kejadian yang didalamnya mereka melanggar martabat manusia seseorang lain waktu menjalankan tugas sebagai anggota polisi; dalam latihan

lanjutan yang lain mereka diminta mempertimbangkan cara-cara untuk menentang kebijakan dan praktek yang melanggar martabat manusia dalam lembaga-lembaga mereka. Secara keseluruhan, pelatihan yang spesifik identitas cenderung kurang efektif daripada pelatihan yang memadukan isu-isu identitas dalam kerangka yang lebih besar seperti hak-hak asasi atau martabat manusia.’

Ann Janette Rosga, Universitas Colorado⁴⁴

peserta menceritakan pengalaman kerja dan hidup mereka, seperti terjadi selama pelatihan gender yang dilakukan oleh Africa Democracy Forum (Forum Demokrasi Afrika).⁴⁰ Para peserta yang lebih sadar sering menerangkan kepada rekan-rekan mereka mengapa pelatihan gender penting dan menyajikan argumentasi yang paling meyakinkan.

Yang kedua, harus dipakai suatu pendekatan pedagogi yang mengandung semua kategori sosialnya gender, golongan, ras dan orientasi seksual dalam diskusi, dan yang melibatkan dan mengakui secara adil pengalaman dan perspektifnya para peserta kelas itu.⁴¹

Yang bermaksud dengan penerapan pendekatan dalam pelatihan gender yang berdasarkan hak asasi manusia adalah mencurahkan perhatian pada kewajiban aparat sektor keamanan untuk melindungi dan menunjang hak asasi manusia bagi pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki dalam pekerjaannya sehari-hari. Salah satu contoh bagaimana metode ini dapat diterapkan diberikan oleh pelatihan gender bagi pelatih (ToT Gender) dalam Kursus Online Pelatihan Gender & Pemeliharaan Perdamaian Inggris-Kanada.⁴² Dari pendekatan yang berdasarkan hak asasi manusia itu, pelatihan gender harus menekankan hak-hak wanita dan pria yang sama dan menunjukkan dengan tepat risiko dan konsekuensi dari diskriminasi berbasis gender. Sebagai contoh, pelatihan gender harus menekankan bahwa kekerasan seksual dan GBV adalah pelanggaran HAM berat. Pelatihan gender dapat, misalnya, memberi anggota polisi rasa percaya untuk bertindak ketika mereka menaruh curiga atas kejadian kasus-kasus kekerasan dalam rumah tangga, daripada tidak mengindahkannya sebagai suatu hal ‘pribadi’.

Yang berikut ini adalah praktek-praktek yang baik untuk mempromosikan pelatihan gender interaktif :

- **Studi kasus nyata** berdasarkan pada pengalaman nyata dan pelatihan yang terkait konteks maupun berdasarkan operasi, yang mencakup analisis terhadap praktek yang baik dan buruk dalam keadaan-keadaan

nyata. Pengalaman dari polisi pelatihan di Kosovo menunjukkan bahwa ‘kemampuan untuk memberikan contoh nyata bagaimana kebijakan tertentu akan meningkatkan hasil upaya keamanan dapat menjadi dasar yang baik untuk diskusi permulaan. Walaupun pokok pembicaraan mencakup maskulinitas dan persepsi terhadap wanita dan anak perempuan, pelatihan yang mulai dengan titik-titik referensi yang lazim membuat lebih mudah transisi pada pokok-pokok persoalan yang susah itu.’⁴³

- **Latihan main peranan** untuk melibatkan dan mempekatkan para peserta. Latihan main peranan tersebut sangat efisien dalam hal seorang pelatih pria ikut serta dalam latihan tersebut dan mendorong para peserta pria untuk bermain peranan seorang sipil atau orang lainnya yang mungkin bersangkutan dengan pekerjaan para peserta pelatihan itu, misalnya seorang perempuan korban GBV yang melapor ke kantor polisi untuk melaporkan kejadian itu.
- **Sandiwara-sandiwara** merupakan cara yang baik untuk meningkatkan kesadaran tentang isu-isu gender. Komite Internasional Palang Merah (International Committee of the Red Cross, ICRC), antara lain, menggunakan pendekatan ini di Kivu di Republik Demokratik Kongo untuk meningkatkan kesadaran tentang GBV dan keperluan untuk memberikan perawatan medis dan psikologis kepada penyintas GBV.⁴⁵
- **Diskusi ‘in situ’**, yang di dalamnya pelatih gender pergi ke tempat kerja para peserta untuk melakukan pelatihan gender. Ini adalah cara yang baik untuk mengadakan interaksi serta menghormati dan menunjukkan perhatian terhadap kerja dan pendapat mereka. Diskusi ‘in situ’ ini memberi pelatih kesempatan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai soal-soal yang terutama menarik perhatian para peserta. Isu-isu ini dapat digunakan sebagai titik-titik masuk untuk berbicara tentang gender

‘[Diskusi-diskusi in situ menolong] sektor-sektor yang berbeda merasa dihormati ketika Anda pergi kepada mereka daripada selalu mengumpulkan mereka dalam lingkungan ruang kelas. Dengan

melakukan diskusi di tempat operasi mereka, Anda menyampaikan bahwa mereka adalah pasangan kerja, bukan orang luar; mereka bertanggungjawab dan tidak selalu pelaku; mereka sudah mengetahui sesuatu, daripada kaleng kosong yang menunggu diisi.'

Alexina Mugwebi-Rusere, Pejabat Pelayanan Masyarakat, UNHCR Thailand⁴⁶

- **Pertemuan Masyarakat** yang mengumpulkan aparat sektor keamanan dan aktivis masyarakat untuk diskusi dapat menjadi berguna sebagai forum untuk meningkatkan kesadaran gender. Cara ini untuk mengembangkan kemitraan dan membuka komunikasi antara aparat sektor keamanan dan orang sipil dapat mengadakan peningkatan yang berlanjut terhadap keamanan pria dan wanita.
- **Kejenaakaan** sangat diperlukan untuk pelatihan gender. Salah satu alasan untuk menggunakan kejenakaan adalah 'untuk menghilangkan "accusing mist of guilt" (selubung kabut kesalahan) yang sering menyelubungi orang-orang pria ketika berbicara tentang isu-isu gender. Kemudian, setelah kami memperlihatkan berbagai konsekuensi yang 'lucu' dari budaya masyarakat yang tidak setara terhadap, misalnya, pendidikan anak-anak, kami memperlihatkan kepada mereka konsekuensi-konsekuensi hebat yang ditanggung oleh wanita sebagai akibat ketidaksetaraan masyarakat.'⁴⁷ Namun, kejenakaan dapat mengandung risiko. Haruslah berhati-hati supaya kejenakaan digunakan tanpa mengabadikan stereotip dan sifat stereotip, terutama karena budaya dan tradisi sering dimanfaatkan untuk menjustifikasi kekerasan terhadap perempuan.

Materi apa untuk pelatihan gender?

Materi yang digunakan untuk pelatihan gender bagi sektor keamanan sangat bervariasi, mulai dari presentasi Power Point sampai dengan pedoman dan 'daftar periksa gender' praktis, tergantung pada jenis pelatihan dan pedagogi yang digunakan. Yang terpenting adalah memberikan tinjauan atas semua materi dan persuratan kursus yang digunakan untuk pelatihan untuk memastikan bahwa perspektif gender mencakup studi-studi kasus praktis dan contoh-contoh. Pakailah bahasa yang sederhana untuk materi tersebut dan, sedapat mungkin, bahasa daerah para peserta.

- Video interaktif yang bersangkutan dengan profesinya para peserta pelatihan dan film tentang berbagai peranan wanita dalam peperangan adalah alat-alat yang baik untuk memekakan para peserta kursus dan mendorong pembahasan grup. Materi ini juga menolong menyadarkan para peserta bahwa anggapan

yang disederhanakan bahwa dalam keadaan peperangan 'wanita=korban'tidak mencerminkan kompleksitas kenyataan perang. Selama pelatihan sebelum penggelaran bagi pasukan pemeliharaan perdamaian di Swedia, LSM-LSM seperti misalnya Kvinna till Kvinna (Wanita kepada Wanita) dahulu biasa mempertunjukkan film Lilja 4-ever (Lilja Selama-Lamanya) sebagai prakarsa Angkatan Bersenjata Swedia. Film itu, tentang perdagangan manusia dan perbudakan seksual, menyulut pembahasan sengit yang mungkin tidak dianggap begitu serius oleh para peserta jika mereka tidak menonton film itu sebelumnya: 'Agar dapat memastikan bahwa para peserta mengerti yang dimaksud, Anda perlu sedikit menggoncangkan hati mereka.'⁴⁸ Kartun dan lukisan yang berkaitan dengan pokok pembicaraan dapat juga menimbulkan percakapan dan dapat menjadi alat yang berguna untuk 'mencairkan suasana beku' pada permulaan sesi pelatihan gender.

- Materi dan peralatan yang dibawa pulang oleh para peserta berguna untuk mengingatkan mereka akan pelatihan gender itu. Di Kosovo, anggota polisi diberikan buku-buku catatan untuk mencatat perincian penyelidikan yang di dalamnya mereka bisa mendapatkan referensi tentang kebijakan gender dan nomor-nomor telepon yang berkaitan.⁴⁹ Di Republik Demokratik Kongo, daftar periksa gender dibagi-bagikan kepada pasukan pemeliharaan perdamaian pengamat militer dan polisi untuk meningkatkan kapasitas patroli mereka dan interaksinya dengan masyarakat setempat, dan juga guna mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan keamanan.⁵⁰

4.3 Pengevaluasian pelatihan gender

Setelah program pelatihan gender direncanakan dan dilaksanakan, langkah berikut dalam siklus itu adalah mengevaluasi pelatihan. Ini adalah salah satu tugas yang paling penting dan paling susah dalam siklus pelatihan, yang berfungsi untuk mengidentifikasi praktek-praktek yang baik dan merancang pelatihan lanjutan yang sesuai. Evaluasi juga memberikan umpan balik yang diperlukan untuk lebih menyesuaikan pelatihan pada kebutuhan nyata. Evaluasi adalah sia-sia kalau tidak ditindaklanjuti dengan revisi pelatihannya sesuai dengan umpan balik tersebut. Evaluasi itu dapat, misalnya, mengidentifikasi kesenjangan dalam pelatihan gender yang diperhatikan sesudah para peserta kembali bekerja. Evaluasi juga memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi kekurangan kelembagaan yang dapat menciptakan rintangan bagi anggota-anggota staf dalam pelbagai keadaan pekerjaan. Evaluasi terhadap pelatihan gender untuk sektor keamanan dan hasil-hasilnya harus menjadi

sebagian dari proses keseluruhan pemantauan dan pengevaluasian yang tanggap terhadap gender.

Silakan lihat Tool tentang Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi dan Gender

Evaluators eksternal atau internal?

Evaluasi program pelatihan gender terdiri dari penentuan apakah pelatihan yang sudah selesai dianggap berhasil oleh para peserta dan pengukuran dampaknya terhadap sifat-sifat dan perilakunya para peserta kursus. Evaluasi dapat dilakukan oleh seorang evaluator eksternal atau oleh anggota staf lembaga sendirinya. Evaluasi internal mendapatkan manfaat dari pengetahuan latar belakang yang spesifik konteksnya anggota-anggota staf yang melakukan evaluasi itu. Evaluasi internal tersebut juga lebih efektif biaya, tetapi mengharuskan staf dilatih dalam metode-metode pelaksanaan evaluasi dan penilaian.

Akibat alasan tersebut, memberikan pembangunan kemampuan kepada staf institusional adalah investasi jangka panjang yang baik.⁵¹ Evaluasi eksternal biasanya dapat menjamin proses penilaian yang lebih mandiri daripada evaluasi internal. Tetapi, biaya mungkin lebih tinggi dibandingkan dengan evaluasi internal. Selain itu juga, konsultan eksternal sering kurang tahu tentang pelatihan atau konteks kerja aparat keamanan. OMS-OMS setempat bisa menjadi para mitra yang baik untuk melakukan evaluasi.

Pengevaluasian pelatihan gender dengan metodologi evaluasi Kirkpatrick

Metodologi yang lazim digunakan dalam evaluasi pasca pelatihan adalah pendekatan yang digambarkan Donald Kirkpatrick yang menggunakan empat tahap.⁵² Tahap-tahap ini saling bergantung yang berarti hasil dari setiap tahap digunakan dalam tahap-tahap lanjut dalam proses penilaian. Bagian ini memeriksa bagaimana metodologi Kirkpatrick dapat disesuaikan dengan evaluasi pasca pelatihan gender bagi aparat sektor keamanan, dengan menggunakan tiga langkah awalnya.

Evaluasi Tahap 1 – Reaksi

Langkah pertama dalam evaluasi pasca pelatihan gender adalah pengumpulan informasi tentang pendapat para peserta atas pelatihan itu. Penilaian reaksi ini biasanya dilakukan segera setelah sesi pelatihan itu. Penilaian itu dapat dilakukan dalam bentuk kuesioner atau formulir evaluasi yang diisi oleh peserta-peserta tersebut (lihat Kotak 9). Penilaian dapat juga dilakukan melalui diskusi terbuka dengan para peserta pelatihan, yang meliputi bagian-bagian apa dalam pelatihan yang paling berguna dan kurang berguna menurut

mereka. Yang penting juga adalah menanyakan kepada para peserta, sebagai bagian dari kuesioner atau diskusi terbuka, apakah mereka tertarik pada mengikuti pelatihan gender lebih lanjut, dalam bentuk kursus 'refresher' atau pelatihan mendalam tambahan tentang isu-isu gender tertentu.

Guna membaik semua aspek prakarsa pelatihan gender di masa depan, pengumpulan umpan balik dari para peserta tentang tiga isu berikut ini menjadi berguna:

- Persiapan (tujuan dan maksud pelatihan, dokumentasi).
- Pelaksanaan (methodology, aktivitas partisipatif, materi, suasana).
- Pengelolaan (ruang pelatihan, penginapan, makanan, pengangkutan, [mutu] audio visual).
- Organisir sesi umpan balik di kelompok-kelompok kecil, dengan menanyakan:
- Unsur pembelajaran apa yang paling signifikan?
- Daftarkan sebanyak tiga.
- Perubahan apa yang Anda ingin menganjurkan untuk pelatihan itu?
- Daftarkan sebanyak tiga.
- Dalam cara apa pelatihan ini akan berdampak terhadap/mempengaruhi kerja Anda di masa depan?
- Berikan kesempatan untuk komentar tambahan yang terperinci.

Evaluasi Tahap 2 – Pembelajaran

Langkah yang berikut dalam proses penilaian adalah pengukuran berapa banyak informasi para peserta sudah mampu memproses dan menginternalisasi. Pengukuran ini dilakukan dengan mengukur perubahan-perubahan dalam sifat-sifat mereka.

Salah satu metode untuk mengukur perubahan-perubahan dalam sifat-sifat adalah melakukan ujian pembelajaran, misalnya:

- Penilaian tim (biasanya lisan)
- Formulir penilaian sendiri
- Ujian-ujian klasik (lisan atau tertulis)
- Skema penilaian lisan dan tertulis

African Centre for the Constructive Resolution of Disputes in South Africa [Pusat Afrika untuk Penyelesaian secara Konstruktif Sengketa di Afrika Selatan] telah menggunakan skema penilaian tertulis mengukur dampak pelatihan gender dalam jangka pendek terhadap sifat-sifat dan kesadaran para peserta pada isu-isu gender.⁵⁴ Para peserta dapat mengisi buku harian pembelajaran pribadinya pada akhir setiap hari lokakarya atau setelah setiap modul pelatihan.⁵⁵ Ini adalah cara

yang memungkinkan para peserta meringkaskan pelajaran selama pelatihan maupun cara yang memungkinkan pelatih mengetahui bagian-bagian dari pelatihan yang paling efektif. Dalam kasus ideal, para peserta dinilai baik sebelum maupun setelah pelatihan gender, untuk menentukan berapa banyak mereka mempelajari dan mengerti.

Kotak 9

Evaluasi terhadap reaksi pada pelatihan gender⁵³

Harap menilai pada skala 1 sampai 5 (1=tidak baik, 5=baik sekali)

1. Nilai pokok pembicaraan ini terkait pekerjaan saya _____
2. Kegunaan isi kursus _____
3. Metode-metode penyajian yang digunakan _____
4. Kecakapan pelatih untuk memindahkan pengetahuan _____
5. Lingkungan yang kondusif untuk terjadinya partisipasi _____
6. Pendapat saya dipertimbangkan _____
7. Nilai Daftar-daftar Fakta _____
8. Kaitan Lembar-lembar Kerja _____

Harap menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan menggunakan kata-kata Anda sendiri:

9. Apakah Anda ingin menyarankan sesuatu sebagai tambahan untuk kursus ini?
10. Apakah sesuatu yang menurut pendapat Anda lebih baik tidak lagi diliputi dalam kursus ini?
11. Hal-hal apa yang paling Anda nikmati tentang kursus itu?
12. Hal-hal apa yang paling tidak Anda nikmati tentang kursus itu?
13. Aspek mana dalam kursus itu paling berguna bagi Anda?
14. Aspek mana dalam kursus itu paling tidak berguna bagi Anda?
15. Apa kursus itu (harap membulati)
a) Terlalu lama b) Terlalu singkat c) Waktunya cukup lama
16. Apa komentar Anda tentang persiapan administratif untuk kursus itu? (misalnya, ruang kelas, makanan dll).
17. Apakah Anda ingin membuat komentar lainnya?

Terima Kasih !

Evaluasi Tahap 3 – Perilaku

Langkah ketiga dalam evaluasi mengukur sampai seberapa taraf para peserta sudah bisa menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dari pelatihan gender. Tahap ini mengukur kapasitas peserta untuk mengalihkan perubahan sikap, yang diperoleh sebagai akibat pelatihan gender itu, menjadi praktek dengan mengubah perilaku mereka.

Penilaian perilaku para peserta harus dilakukan sepanjang waktu, lebih disukai selama berbulan-bulan. Ini bisa dilakukan dengan pemaduan isu-isu gender ke dalam proses-proses penilaian institusional dan personal. Committee of Women in NATO Forces [Komite Wanita Anggota Pasukan NATO] pernah mempromosikannya melalui perancangan pedoman NATO untuk memadukan isu-isu gender ke dalam proses penilaian NATO, di samping proses pengarusutamaan gender ke dalam aktivitas Pendidikan, Pelajaran dan Pelatihan.⁵⁶ Terdapat berbagai cara untuk mengukur pengalihan sifat-sifat yang sadar terhadap gender menjadi tindakan-tindakan dan perilaku yang tanggap terhadap gender, misalnya:

- Lakukan survei atau wawancara dengan para penerima manfaat layanan, seperti para penyintas GBV yang hadir di kantor polisi untuk mengajukan laporan. Salah satu contoh adalah survei pengguna yang dilakukan di Surrey (UK) mengenai layanan penjangkauan bagi korban penganiayaan dalam rumah tangga yang mencakup masukan dari polisi setempat, pemerintah-pemerintah pada tingkat daerah, kota dan distrik serta para korban kekerasan dalam rumah tangga.⁵⁷
- Survei-survei anonim dari aparat sektor keamanan pria maupun perempuan mengenai pelecehan sebagai akibat jenis kelamin atau orientasi seksual.
- Survei exit juga berguna dengan mengumpulkan informasi mengenai alasan-alasan atas mana orang keluar dari jabatan pekerjaan di dalam lembaga-lembaga sektor keamanan, yang mencakup pertanyaan-pertanyaan tentang pelatihan kerja, mobilitas pekerjaan, lingkungan kerja (yang mencakup pelecehan seksual), dll.
- Tanyakan kepada para peserta pelatihan gender untuk mengisi formulir evaluasi beberapa bulan setelah pelatihan, yang menanyakan pertanyaan yang relevan mengenai sifat-sifat, persepsi dan perilaku.
- Wawancarai para pengawas/manajer agar mendapatkan penilaian mereka atas perubahan-perubahan yang mereka lihat dalam sifat para peserta pelatihan tersebut.

Kofi Annan *International Peacekeeping Training Centre* [Pusat Pelatihan Pemeliharaan Perdamaian

Internasional Kofi Annan] di Ghana sedang berusaha melaksanakan evaluasi serupa terhadap dampak jangka panjang dengan menghubungi para peserta beberapa bulan sesudah pelatihan.⁵⁸

Pengukur (Indikator)

Pengukur-pengukur yang dipergunakan untuk evaluasi jangka panjang pelatihan gender bagi sektor keamanan harus dipilih dengan teliti. Seluruh pengumpulan data mengenai kerja dan lembaga keamanan harus dipisahkan menurut jenis kelamin untuk memfasilitasi tugas ini.

Contoh pengukur yang bisa mengukur dampak pelatihan gender:

Data kualitatif seperti contoh-contoh tersebut di atas.

Data kuantitatif dan statistik yang mencakup:

- Presentase staf yang telah dilecehkan secara seksual atau dijadikan sasaran bentuk-bentuk GBV lainnya.
- Jumlah permohonan bantuan kepada staf penghubung gender.
- Jumlah kasus GBV yang dilaporkan polisi dan jumlah penahanan dan pernyataan bersalah sebagai akibat dari laporan-laporan ini.
- Jumlah anggota polisi perempuan versus pria yang memanfaatkan saluran hotline bebas pulsa untuk meredakan stres berkaitan dengan senjata api (contoh dari pelatihan polisi di Meksiko).⁵⁹

Tantangan dalam evaluasi pasca pelatihan gender

Untuk banyak kursus pelatihan gender tidak ditetapkan sistem-sistem evaluasi dan terdapat sedikit sekali contoh ukuran dampak jangka panjang pelatihan gender. Beberapa cara menjamin agar evaluasi pasca pelatihan gender dilakukan:

- Masukkan evaluasi pasca pelatihan gender dalam rencana aksi gender bagi lembaga-lembaga sektor keamanan.
- Alokasikan cukup dana dalam anggaran proyek untuk melaksanakan evaluasi-evaluasi yang komprehensif.
- Berikan pelatihan mengenai metode-metode evaluasi kepada para pelatih gender dan para penghubung/penasihat gender lembaga-lembaga sektor keamanan.

4.4 Penindaklanjutan terhadap pelatihan gender

Langkah terakhir siklus pelatihan adalah pemaduan hasil evaluasi ke dalam perencanaan kegiatan-kegiatan lanjutan untuk peserta dan juga perubahan pelatihan gender di masa depan. Sayangnya, tahap ini sering diabaikan. Dalam keadaannya evaluasi dilakukan dengan baik sepanjang waktu,

kesenjangan dan kekuatan pelatihan dapat diidentifikasi. Dengan cara ini, yang telah dicapai dari evaluasi dalam hal apa yang berhasil, apa yang sedang membuat perbedaan dan bagaimana peserta sedang menerapkan pelatihan dapat dimanfaatkan di masa depan dan kelemahan-kelemahan dapat dibenarkan. Jadi, hasil evaluasi menjadi alat mendasar untuk memahami kebutuhan prakarsa-prakarsa pelatihan gender di masa depan.

Tidak ada pelatihan gender yang bisa mengubah peserta pelatihan menjadi 'pakar gender' selama satu sesi pelatihan yang berlangsung beberapa jam saja. Untuk mengembangkan keterampilan efektif, ketanggapan terhadap gender harus digabungkan dalam pelatihan jangka panjang, yang harus dilengkapi dengan dukungan oleh pakar gender atau jaringan peserta pelatihan gender. Menindaklanjuti pelatihan gender berarti memberikan pelatihan tambahan tentang isu-isu gender kepada peserta yang pernah mengikuti sesi pelatihan gender supaya menyegarkan pengetahuan dasar mereka dan/atau sebagai kursus yang memberikan pemahaman lebih mendalam tentang isu-isu gender tertentu. Sumber daya dan waktu yang terbatas sering menjadi tantangan terhadap pelaksanaan lanjutan pelatihan gender.

Di samping pelatihan lanjutan, ketersediaan alat-alat dan sumber daya tentang isu-isu gender, dan juga dukungan para penghubung gender, dapat membantu peserta menerapkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan gender itu. Para polisi wanita Haiti yang diberikan pelatihan gender oleh United Nations Stabilization Mission in Haiti (MINUSTAH) [Misi Stabilisasi PBB di Haiti] telah menunjuk sejumlah Penghubung Gender di seluruh negara itu yang mendistribusikan pada kantor-kantor polisi penyuluhan yang didapat dalam pelatihan gender. Kursus-kursus pelatihan gender sering diulangi bagi para peserta baru di dalam lembaga yang sama. Contoh yang baik untuk pengulangan pelatihan di dalam lembaga-lembaga lainnya adalah model yang diberikan oleh Pengadilan Internasional untuk Rwanda kepada Pengadilan Internasional untuk Bekas Yugoslavia dan, sebagai akibatnya, Tribunal Yugoslavia tersebut meningkatkan jumlah dakwaannya dalam kasus-kasus pemerkosaan.

Yang merupakan praktek-praktek yang baik adalah memberi peserta kemungkinan untuk melanjutkan hubungan dengan pelatih gender dalam keadaan ada komentar atau pertanyaan ketika mereka kembali ke pekerjaannya dan menghadapi tantangan sehari-hari yang bersangkutan dengan isu-isu gender.

Ini tergantung pada ketersediaan pelatih dan apakah kegiatan ini diliputi dalam perencanaan dan anggaran pelatihan atau tidak.

5 Usulan-usulan pokok

Untuk merencanakan dan mempersiapkan pelatihan gender:

1. **Kuatkan dukungan para pimpinan senior** untuk pemaduan isu-isu gender, yang mencakup pelatihan gender, melalui program-program kepelatihan gender, pelatihan gender bagi para pimpinan senior, pengembangan rencana aksi atau kebijakan gender dan prakarsa-prakarsa lainnya.
2. **Laksanakan pelatihan gender sebagai bagian dari strategi** pengarusutamaan gender lebih luas agar supaya memperkuat dampak pelatihan gender dan menciptakan lembaga sektor keamanan yang tanggap terhadap gender melalui perubahan pada tingkat kebijakan, struktur, perencanaan dan penyusunan serta personalia.
3. **Melakukan penilaian dan analisa sebelum pelatihan**, dengan mempertimbangkan:
 - a. Jenis kelamin, usia, budaya dan konteks negara para peserta.
 - b. Jenis lembaga keamanan, jabatan profesional atau pangkat para peserta.
 - c. Tingkat kesadaran gender dan kapasitas, dan kebutuhan pelatihan gender.
4. **Pilih/tentukan tim-tim gabungan pelatihan gender yang beranggota baik wanita maupun pria** agar supaya meningkatkan keberhasilan pelatihan gender di lembaga-lembaga sektor keamanan dengan keterwakilan pria yang berkelebihan.
5. **Utamakan pelatihan gender bagi pelatih untuk pelatih** yang sedang bekerja di lembaga-lembaga sektor keamanan agar supaya membangun kapasitasnya untuk menyediakan pelatihan gender yang efektif dan terus berlanjut.

Untuk melaksanakan pelatihan gender:

6. **Lakukan pelatihan gender partisipatif** melalui penggunaan metode main peran (*role play*), diskusi terbuka (*open discussion*) dan kerja kumpulan (*group work*).

7. **Pusatkan perhatian pada aspek-aspek praktis** bagaimana cara memadukan gender ke dalam pekerjaan sehari-hari aparat sektor keamanan dengan memasukkan contoh-contoh praktek yang baik dan buruk dan mempergunakan studi kasus.
8. **Diskusikan konsep dan definisi gender** dengan menggunakan bahasa yang jelas, sederhana dan sesuai dengan kebudayaan atau adat istiadat dengan contoh-contoh praktis.
9. **Tangani peran-peran kaum pria dan pelbagai maskulinitas** sebagai bagian dari pelatihan gender untuk menyoroti bagaimana isu-isu gender juga berkaitan dengan kebutuhan keamanan dan kerentanan kaum pria tersebut.
10. **Padukan gender ke dalam pelatihan berkala** bagi aparat sektor keamanan untuk menandakan bagaimana isu-isu gender dapat dipadukan ke dalam pelbagai bidang kerja sektor keamanan, daripada dianggap sebagai isu terpisah.

Untuk mengevaluasi pelatihan gender:

11. **Laksanakan tiga tahap evaluasi**, dengan mencurahkan perhatian pada reaksi, pembelajaran dan perilaku.
12. **Alokasikan sumberdaya yang cukup memadai** dalam anggaran awal pelatihan gender untuk melaksanakan evaluasi yang komprehensif.

Untuk menindaklanjuti pelatihan gender:

13. **Jamin agar hasil evaluasi dimanfaatkan** untuk mengembangkan aktivitas lanjutan pelatihan gender bagi peserta dan prakarsa-prakarsa pelatihan gender di masa depan.

6 Sumberdaya tambahan

Pelatihan gender untuk pelatih (ToT Gender)

UNICEF, *Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse - Introduction and Background to the Training* [Pelatihan bagi pelatih tentang Kekerasan Berbasis Gender: Mencurahkan perhatian pada Eksploitasi dan Penganiayaan Seksual - Pengenalan dan Latar Belakang pada Pelatihan], 2003. <http://www.reliefweb.int/library/documents/2003/unicef-tot-25sep.pdf>

Chege, R. and Patel, A., *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming* [Kurikulum untuk Pelatihan bagi Pelatih tentang Pengarusutamaan Gender], 2000. <http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/GenderRG/Source%20%20documents%5CTraining%20materials/TRGEN1%20Femnet%20Gender%20Mainstreaming%20TOT.pdf>

Action for Development [Aksi untuk Pembangunan], *Training of Trainers (ToT) in Gender Budgeting* [Pelatihan bagi Pelatih tentang Penyusunan Anggaran Gender], 10-14 May 2004. <http://www.gender-budgets.org/content/view/172/155/>

Angkatan Bersenjata

US Army [Angkatan Darat AS], *Sexual Assault Prevention and Response Program* [Program Pencegahan dan Respons terhadap Serangan Seksual], 2005. http://www.sexualassault.army.mil/content/training_packages.cfm

Pasukan pemeliharaan perdamaian

UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit [Satuan Praktek yang Baik, Tugas Pemeliharaan Perdamaian Dunia PBB], *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations* [Paket Sumber Daya Gender bagi Tugas Pemeliharaan Perdamaian Dunia], July 2004. http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

UNITAR, Bohnstedt, M., *The Special Needs of Women and Children in and after Conflict - A Training Programme for Civilian Personnel in UN Peacekeeping Operations* [Kebutuhan Khusus Wanita dan Anak selama dan pasca Konflik - Program Pelatihan bagi Anggota Sipil Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB], 2000-2006. <http://www.unitar.org/wcc/>

UNITAR POCI, Jimenez, X., *Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations* [Perspektif Gender dalam Operasi Pemeliharaan

Perdamaian PBB], 2007. <http://www.unitarpoci.org/courses.php#52>

DFID [Departemen Pembangunan Internasional Kerajaan Inggris]/DFAIT [Departemen Luar Negeri dan Perdagangan Internasional Kanada], *'Gender and Peacekeeping Training Course'* [Kursus Pelatihan Gender dan Pemeliharaan Perdamaian], 2002. <http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp>

Perlucutan senjata, demobilisasi dan reintegrasi

UNDDR, *Gender, Women and DDR: Gender-Responsive Monitoring and Evaluation Indicators* [Gender, Wanita dan DDR: Pengukur Pemantauan dan Evaluasi yang Tanggap terhadap Gender]. http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-Responsive%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Indicators.pdf

UNIFEM [Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan], *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration* [Dapatkan dengan Benar, Lakukan dengan Benar: Gender dan Perlucutan Senjata, Demobilisasi dan Reintegrasi] 2004. <http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

Kepolisian

Center for Domestic Violence Prevention [Pusat Pencegahan Kekerasan Dalam Rumah Tangga], *Responding to Domestic Violence: A Handbook for the Uganda Police Force* [Menyikapi Kekerasan dalam Rumah Tangga: Buku Petunjuk untuk Kepolisian Uganda], 2007. <http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf>

Centre for Children and Families in the Justice System [Pusat Anak-anak dan Keluarga dalam Sistem Peradilan]. *Handbook for Police Responding to Domestic Violence: Promoting Safer Communities by Integrating Research and Practice* [Buku Petunjuk untuk Polisi yang Merespons Kekerasan dalam Rumah Tangga: Mempromosikan Masyarakat yang Lebih Aman dengan Pemaduan Penelitian dan Praktek], 2004. http://www.lfcc.on.ca/Handbook_for_Police.pdf

Sistem peradilan

Global Justice Center [Pusat Keadilan Global], *Gender Justice and Training for the Iraqi High Tribunal* [Keadilan dan Pelatihan Gender bagi Tribunal Tinggi Irak], Women's Alliance for a

Democratic Iraq [Aliansi Wanita untuk Irak yang Demokratik], 2006. <http://www.globaljusticecenter.net/projects/iraq/icgji.html>

Stewart, A., **Judicial Attitudes to Gender Justice in India: The Contribution of Judicial Training** [Sifat Kehakiman terhadap Keadilan Gender di India: Kontribusi Pelatihan bagi Kehakiman], *Law, Social Justice & Global Development Journal (LGD)* 1 (2001) Bagian 7-90. http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/lgd/2001_1/stewart

Sistem pemasyarakatan

Layman, E.P. and McCampell, S., **'Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators'** [Pencegahan dan Penanganan Kelakuan Buruk Seksual oleh Anggota Staf dalam Pemasyarakatan berdasarkan Komunitas : Program Pelatihan bagi Para Penyelenggara Instansi], National Institute of Corrections, The Center for Innovative Public Policies, 2004, <http://www.nicic.org/Library/Default.aspx?Library=020275>

Coyle, A., International Centre for Prison Studies [Pusat Kajian Kepenjaraan Internasional], **A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff** [Pendekatan HAM terhadap Pengelolaan Penjara: Buku Petunjuk bagi Petugas Penjara], 2002. http://www.umds.ac.uk/depsta/rel/icps/human_rights_prison_management.pdf

Pembuat kebijakan keamanan

UNIFEM [Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan], the Commonwealth Secretariat [Sekretariat Persemakmuran], Canada's International Development Research Centre [Pusat Riset Pembangunan Internasional Kanada], **Gender Responsive Budgeting Initiative** [Prakarsa Penganggaran yang Tanggap terhadap Gender], situ yang mengandung manual dan pedoman pelatihan. <http://www.gender-budgets.org/>

UNDP [Program Pembangunan PBB], **In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming** [Dalam Sorotan: Parlemen dan Pengarusutamaan Gender], 2004. http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/in_focus/gender.htm

Organisasi-Organisasi Masyarakat Sipil dan Media

International Council of Voluntary Agencies [Dewan Instansi Sukarelawan Internasional], **Building Safer Organisations Handbook - Training materials on Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers** [Membangun Organisasi Lebih Selamat - Materi pelatihan tentang Penerimaan dan Pemeriksaan Dugaan Penganiayaan dan Eksploitasi oleh Pekerja Organisasi Kemanusiaan], 2006. <http://www.icva.ch/doc00001412.html>

IPS [Perhimpunan Internasional Inter Press Service], **'Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media'** [Gender, HIV/AIDS, dan Hak-Hak – Buku Petunjuk Pelatihan bagi Media, 2003. http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf

Amnesty International Stop Violence Against Women Campaign [Kampanye Amnesti Internasional untuk Menghentikan Kekerasan Terhadap Perempuan], **Making Rights a Reality: Human Rights Education Workshop for Journalists** [Mewujudkan HAM: Lokakarya Pendidikan HAM bagi Wartawan], 2005. <http://web.amnesty.org/actforwomen/svaw-toolkit-eng>

Journalistinnenbund [Perhimpunan Wartawan Wanita (Jerman)], **Gender Training for Media Professionals: Quality through Diversity** [Pelatihan Gender bagi Tenaga Media Profesional: Kualitas melalui Keanekaragaman], 2006. <http://www.journalistinnen.de/english/gender.html>

Vann, B., RHRC Consortium [Konsorsium Respons Kesehatan Reproduksi dalam Konflik] /JSI Research & Training Institute [Lembaga Penelitian & Pelatihan JSI], **Training Manual/Facilitator's Guide, Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict** [Manual Pelatihan/Buku Panduan bagi Fasilitator, Pencegahan dan Penanganan Antarinstansi & Multisektoral terhadap Kekerasan Berbasis Gender dalam Populasi Terpengaruh oleh Peperangan], Global GBV Technical Support Project [Proyek Dukungan Teknis GBV Global], 2004. http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html

CATATAN AKHIR

1. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
2. Ringkasan dari diskusi virtual tersedia pada: <http://www.un-instraw.org/en/downloads/gender-peace-and-security/gender-training-for-security-personnel/view.html>
3. United Nations Economic and Social Council. Report of the Secretary-General. Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. 12 Juni 1997.
4. Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices', Gender, Peace and Security Working Paper #2 (UN-INSTRAW, akan diterbitkan pada tahun 2008).
5. UN Development Fund for Women [Dana Pembangunan PBB untuk Wanita], Not a Minute More: Ending Violence Against Women [Jangan Menunggu Lagi: Mengakhiri Kekerasan terhadap Wanita] (UNIFEM: New York) 2003, h.8.
6. Defense Manpower Data Center US Armed Forces, '2002 Sexual Harassment Survey', (Arlington, VA: Department of Defense) 2003, h. iv. <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA419817>
7. Defense Manpower Data Center US Armed Forces, vi.
8. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
9. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
10. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
11. Genderforce Sweden, 'From Words to Action', pp. 20-21, http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
12. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
13. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
14. Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
15. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
16. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
17. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
18. Hakena, H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
19. Rowland, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
20. Mobekk, E., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
21. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
22. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
23. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
24. Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
25. Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
26. Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
27. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
28. Budlender, D., 'Budgeting to Fulfill International Gender and Human Rights Commitments' ['Penggangan untuk Memenuhi Komitmen Internasional tentang Gender dan HAM'] (UNIFEM: Harare), 2004, h.9.
29. Family Health International [Kesehatan Keluarga Internasional], 'Basic and In-Service Training Module: HIV/AIDS and Behaviour Change in the Uniformed Services, Uniformed Services Task Force' [Modul Pelatihan Dasar dan In-Service: HIV/AIDS dan Perubahan Perilaku dalam Tentara Berseragam, Satgas Tentara Berseragam] [akan diterbitkan].
30. 'Beyond Barriers' ['Di luar Hambatan'], bagian dari Stonewall UK. <http://www.stonewall.org.uk/>.
31. UNFPA, Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: Lessons Learned from Nine Countries [Mendapat Bantuan Angkatan Bersenjata untuk Melindungi HAM Reproduksi: Pelajaran yang Didapat dari Sembilan Negara, (UNFPA: New York), 2003.
32. Reproductive Health Response in Conflict (RHRC) Consortium [Konsorsium Respons Kesehatan Reproduksi dalam Konflik], 'Facilitator's Guide - Training Manual for Multisectoral and Interagency Prevention and Response to Gender-based Violence [Buku Panduan bagi Fasilitator - Manual Pelatihan Pencegahan dan Penanganan Antarinstansi & Multisektoral terhadap Kekerasan Berbasis Gender'. http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html
33. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
34. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
35. Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
36. Jimenez, X. dan Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
37. Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
38. Conley, M., Livingstone, A. and Meharg, S., 'Collaborative Problem-based Learning in a Peacekeeping Environment: The Role of the Pearson Peacekeeping Centre in International Peacekeeping Training' ['Pembelajaran Kolaboratif berdasarkan Masalah di Lingkungan Pemeliharaan Perdamaian: Peran Pearson Peacekeeping Centre dalam Pelatihan Pemeliharaan Perdamaian Internasional'], 6th International Conference on Knowledge, Culture and Change in Organisations [Konferensi Internasional ke-6 tentang Pengetahuan, Kebudayaan dan Perubahan Organisasi], Prato, 10-14 Juli 2006.
39. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
40. Kamunga, F., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
41. Schacht, S.P., 'Using A Feminist Pedagogy As A Male Teacher: The Possibilities Of A Partial And Situated Perspective', Radical Pedagogy, 2000. http://radicalpedagogy.icaap.org/content/issue2_2/schacht.html
42. DIFD/DFAIT, 'Section 4: Gender, Human Rights, and International Humanitarian Law Methodology' [Bagian 4: Gender, HAM dan Metodologi Hukum Humaniter Internasional], Gender & Peacekeeping Training Course [Kursus Pelatihan Gender & Pemeliharaan Perdamaian], DIFD/DFAIT, 2002. http://www.hommes-femmesetlesoperationsdelapaix.net/resources/HR_methodology.pdf
43. Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
44. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
45. Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender

- Training for Security Sector Personnel, April 2007.
46. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
 47. Johansson, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
 48. Zillén, E., wawancara pribadi, Sept. 2007.
 49. Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
 50. Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
 51. Conley-Tyler, M., 'A Fundamental Choice: Internal or External Evaluation?' [Pilihan Mendasar: Evaluasi Internal atau Eksternal?], *Evaluation Journal of Australasia* 4.1-2, (Maret/April 2005) h. 3-11.
 52. Chapman, A., 'Donald L Kirkpatrick's training evaluation model - the four levels of learning evaluation' [Model Evaluasi Pasca Pelatihan oleh Donald L Kirkpatrick - empat tahap evaluasi pembelajaran]. <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm#HRD%20performance%20evaluation%20survey%20questionnaire%20sample%20questions>.
 53. ECPAT [Hapuskan Pelacuran Anak, Pornografi Anak dan Perdagangan Anak], 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes' ['Pelatihan untuk Polisi dan Pekerja Sosial tentang Hak-Hak Anak dan Perlindungan Anak berkaitan dengan Perdagangan Anak untuk Tujuan Seksual'] (ECPAT: Amsterdam, Bangkok), 2006, h.132-133.
 54. 'Ogunsanya, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
 55. Abdela, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
 56. Herrington, D., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.
 57. Surrey County Council, 'Domestic Abuse User Survey' [Survei Pengguna tentang Penganiayaan dalam Rumah Tangga;], Surrey, UK, 2 Maret 2007. <http://www.surreycc.gov.uk/sccwebsite/sccwspages.nsf/f0c6d16d6f3b90e58025729600555d88/88772d636c57c157802572ae00384d6e?OpenDocument>
 58. Denham, T., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
 59. Guerrero, G.H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.