

Reformasi Kepolisian dan Gender

DAFTAR ISI

Mengapa gender penting untuk reformasi kepolisian?

Bagaimana memadukan gender dalam reformasi kepolisian?

Tantangan dan peluang pasca konflik

Pertanyaan-pertanyaan tentang reformasi kepolisian

Informasi lebih lanjut

Kuatlah pengakuan bahwa reformasi sektor keamanan (RSK) harus memenuhi kebutuhan keamanan yang berbeda bagi pria, wanita, lelaki dan anak perempuan. Keterpaduan isu-isu gender juga faktor pokok bagi efektifitas dan akuntabilitas sektor keamanan serta pemilikan setempat dan legitimasinya proses RSK.

Catatan Praktis ini memberikan sebuah pengenalan yang singkat tentang manfaat dari keterpaduan isu-isu gender dalam reformasi kepolisian, dan juga informasi yang praktis untuk melakukannya.

Catatan Praktis ini berdasarkan atas sebuah Tool (Alat) yang lebih panjang dan keduanya merupakan bagian dari Toolkit Gender dan RSK. Dirancang supaya memberikan pengenalan pada isu-isu gender kepada para praktisi reformasi sektor keamanan dan para pembuat kebijakan, Toolkit ini terdiri dari 12 Alat (Tools) dengan Catatan Praktisnya - lihat Informasi lebih lanjut.

Mengapa gender penting untuk reformasi kepolisian?

Reformasi Kepolisian adalah transformasi atau perubahan suatu organisasi kepolisian menjadi kepolisian yang profesional dan bertanggung jawab serta menerapkan gaya perpolisian yang tanggap terhadap kebutuhan masyarakat setempat.¹

Gender merujuk pada peran dan hubungan, sifat, sikap, tingkah laku dan nilai-nilai yang hasil konstruksi sosial pada lelaki dan wanita. Oleh karena itu, 'gender' merujuk pada perbedaan-perbedaan yang dipelajari antara pria dan wanita, sedangkan 'jenis kelamin' merujuk pada perbedaan biologis antara pria dan wanita. Peran gender sangat bervariasi di dalam dan antarkebudayaan, dan dapat berubah sepanjang waktu. Gender tidak hanya merujuk pada wanita atau pria tetapi juga pada hubungan antara mereka.

Pemberian keamanan yang efektif untuk pria, wanita, anak perempuan, dan anak lelaki

- Karena kepolisian bertanggungjawab atas perlangsungan ketertiban umum dan perlindungan rakyat, mereka wajib memahami dan dapat tindakan guna mencegah dan menanggapi bentuk-bentuk kejahatan dan ketidakamanan yang berbeda yang dihadapi pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki.
- Kekerasan berbasis gender (GBV), termasuk kekerasan dalam rumah tangga, perdagangan manusia dan serangan seksual, merupakan salah satu ancaman yang paling besar terhadap keamanan manusia di seluruh dunia. Para anggota polisi harus menerima latihan yang menjangkau untuk menanggapi korban GBV dan mengolah dan menyidik kejahatan ini dengan efektif.

Kepolisian yang representatif

- Penciptaan kepolisian yang mencerminkan masyarakat yang akan dilayaninya - perihal ethnicity, jenis kelamin, agama, bahasa, suku dan lain-lain – meningkatkan kredibilitas, rasa percaya dan legitimasi kepolisian di mata masyarakat.
- Kepolisian yang representatif meningkatkan efektivitas operasional, melalui akses atas berbagai keterampilan, pengalaman, pendidikan dan kebudayaan, yang meningkatkan kemampuan memberikan berbagai solusi lokal atas masalah lokal.²
- Wanita sering memberikan keterampilan dan kekuatan khusus bagi tugas



kepolisian, seperti kemampuan meredam situasi yang mungkin berbahaya, mengecilkan penggunaan kekuatan dan memakai keterampilan komunikasi.³ Dalam konteks tertentu, polisi wanita dibutuhkan berbaris menjaga dan mengeledah wanita, memperluas jaringan pengumpulan intelijen dan membantu korban-korban GBV.

- Di seluruh dunia, pria sudah terlalu terwakili dalam kepolisian. Karena itu, prakarsa khusus diperlukan untuk meningkatkan rekrutmen, retensi dan kemajuan personil wanita.

Kepolisian yang non-diskriminatif dan mempromosikan hak-hak asasi manusia (HAM)

- Penghapusan diskriminasi dan pelanggaran HAM, seperti pelecehan seksual dan perkosaan yang dilakukan personil polisi terhadap masyarakat sipil dan personil polisi lainnya akan membantu menjadikan lingkungan kerja yang efektif dan produktif.
- Sikap diskriminatif personil polisi bisa mencegah akses setara atas lembaga kepolisian. Di banyak negara, para wanita melaporkan bahwa kepolisian tidak peka dan mungkin tidak menyidik kejahatan berbasis gender.⁴ Kebijakan, protokol dan pembangunan kapasitas yang responsif terhadap gender dapat meningkatkan profesionalisme polisi dan akses atas layanan polisi.

Kepatuhan terhadap ketentuan undang-undang dan instrumen hukum internasional

Mengambil prakarsa untuk memadukan isu gender ke dalam RSK bukan sekedar masalah efektivitas operasional; pemaduan ini juga diperlukan untuk mematuhi undang-undang, instrumen hukum dan norma internasional maupun regional tentang keamanan dan gender. Instrumen utama meliputi:

- *Konvensi tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, (CEDAW, 1979)*
- *Deklarasi dan Landasan Aksi Beijing (1995)*

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

Bagaimana cara memadukan gender ke dalam reformasi kepolisian?

Penilaian

- Lakukan penilaian atau pemeriksaan (audit) yang responsif terhadap gender yang difokuskan secara tegas atas suatu isu gender, seperti perekrutan wanita, tingkatan pelecehan seksual atau respons terhadap kekerasan dalam rumah tangga.

Kebijakan, protokol dan prosedur yang sensitif gender

- Kembangkan dan laksanakan protokol/prosedur spesifik untuk menyidik dan menuntut kasus GBV serta mendukung korbannya.

- Tentukan kode perilaku dan kebijakan yang responsif gender tentang diskriminasi, pelecehan seksual dan kekerasan yang dilakukan oleh anggota polisi, serta mekanisme pelaporan internal maupun eksternal yang dapat menerima pengaduan.

- Lakukan penyaringan terhadap para calon personil polisi sehubungan dengan riwayat GBV mereka, termasuk kekerasan dalam rumah tangga.

- Jadikan kerangka perangsang yang memberi imbalan atas perpolisian yang responsif gender dan penghormatan HAM.

- Kaji ulang kerangka, protokol dan prosedur operasional bersama:

- Perhimpunan polisi wanita dan perhimpunan polisi lainnya untuk mengenali keadaan yang terbaru dan perubahan yang diperlukan.

- Badan pemolisian masyarakat (polmas) dan organisasi masyarakat sipil (OMS), termasuk kelompok-kelompok wanita dan penyintas kekerasan, untuk mengenali perubahan yang diperlukan dan memastikan agar protokol dan prosedur responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kantor polisi untuk perempuan/satuan kekerasan dalam rumah tangga

- Pertimbangkan pendirian kantor polisi untuk perempuan (WPS, women's police stations) atau satuan khusus GBV supaya agar mendorong korban dalam jumlah yang lebih besar untuk mengajukan pengaduan dan meningkatkan respons polisi atas GBV (lihat Kotak 1).

Latihan gender

- Padukan isu gender ke dalam program pelatihan untuk semua anggota polisi, termasuk staf sipil.
- Sediakan latihan mutlak dan menyeluruh mengenai kepekaan gender dan pelecehan seksual untuk semua anggota polisi.
- Memberikan pelatihan mendalam yang mengembangkan keterampilan dalam topik gender khusus, seperti mewawancarai korban perdagangan manusia dan protokol untuk menyikapi kekerasan dalam rumah tangga, kekerasan anti-gay, penganiayaan anak dan serangan seksual.

Perekrutan, retensi dan kemajuan personil wanita

- Pertimbangkan pendirian target strategis perekrutan dan retensi wanita.
- Update kebijakan dan praktek untuk menjamin kebijakan dan praktek tersebut menarik minat semua orang yang memenuhi syarat, termasuk orang-orang dari kelompok masyarakat yang kurang terwakili (lihat kotak 2).
- Update uraian tugas untuk mencerminkan dengan cermat keterampilan yang diperlukan di perpolisian moderen.
- Ubah dan sesuaikan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut non-diskriminatif, sensitif terhadap gender dan

Hasil kajian pada tahun 2003 atas WPS di Argentina, Brazil, Kolombia, Kosta Rika, Ekuador, Nikaragua, Peru, dan Uruguay menemukan bahwa setiap struktur WPS bersifat unik dan melayani segmen masyarakat yang berbeda, tergantung pada negara masing-masing dan hukum pidananya. Walaupun terdapat perbedaan, karakteristik utama WPS adalah:

- Kebanyakan menangani kekerasan dalam rumah tangga atau keluarga terhadap wanita, anak lelaki dan anak perempuan.
- Layanan disediakan melalui kemitraan dengan aktor pemerintah maupun non-pemerintah.
- Layanan polisi meliputi pemrosesan laporan, pelaksanaan penyidikan dan penengahan perjanjian melalui kemitraan dengan para pekerja sosial.
- Semua petugas WPS adalah wanita.
- Tidak ada biaya bagi pengguna yang ingin mendapatkan berbagai layanan.

Satuan WPS bertujuan:

- Melindungi wanita dari ancaman terhadap keamanan mereka.
- Memberikan akses atas layanan dukungan hukum, kesehatan dan psikologis yang para pengguna, kebanyakan orang miskin, mungkin tidak bisa mengakses.
- Turut menyebabkan fokus keamanan berbasis gender secara umum.
- Turut menyebabkan tata pemerintahan yang baik melalui kerja sama berkelanjutan antara berbagai gerakan wanita dan LSM, kepolisian dan, dalam keadaan tertentu, organisasi wanita yang dikelola negara di bidang pemberian layanan, koordinasi dan administrasi.
- Mengumpulkan data mengenai kejahatan yang dihadapi satuan khusus WPS.

ramah keluarga.

- Adakan perhimpunan polisi wanita dan program pendamping.
- Kaji ulang standar-standar penilaian prestasi kerja dan tolok ukur kenaikan pangkat untuk diskriminasi. Laksanakan kajian ulang penilaian yang berlandaskan atas prestasi kerja.
- Jamin akses yang adil atas pelatihan kerja untuk kemajuan karir.

Pengawasan dan kerja sama masyarakat sipil

- Timbangkan perpolisian masyarakat sebagai strategi yang efektif untuk menyediakan keamanan dan bekerja sama dengan masyarakat, termasuk organisasi masyarakat sipil (OMS) seperti kelompok-kelompok wanita (misalnya, dengan pelatihan dan patroli bersama).
- Adakan sistem-sistem rujukan supaya agar polisi dapat menghubungkan para korban dengan jasa pelayanan masyarakat termasuk organisasi-organisasi wanita.
- Buat atau perkuat mekanisme pengawasan sipil, seperti misalnya badan perpolisian masyarakat, supaya agar meningkatkan kepercayaan umum dan mengadakan saluran komunikasi resmi antara pihak kepolisian dan masyarakat.
- Bangun kemampuan organisasi masyarakat memantau pelanggaran HAM yang dilakukan polisi.

Tersedia juga di Alat (Tool) 2...

- Template rencana aksi reformasi gender
- Contoh persetujuan protokol antara pihak kepolisian dan suatu kelompok masyarakat
- Praktek yang baik untuk menangani GBV
- Daftar periksa gender untuk perpolisian masyarakat

- Kiat bagaimana cara melakukan penilaian lingkungan kerja
- Daftar periksa untuk menyusun uraian tugas
- Strategi untuk perekrutan, retensi dan kemajuan personil wanita
- Daftar periksa untuk kebijakan mengenai pelecehan seksual

Tantangan dan peluang pasca konflik

Di negara-negara pasca-konflik, sering ada ketidakamanan yang tersebar luas, disertai peningkatan bentuk-bentuk kekerasan tertentu. Lembaga kepolisian nyaris gagal atau kekurangan legitimasi akibat partisipasi dalam konflik tersebut. Seringkali ada kebutuhan yang mendesak untuk reformasi kepolisian secara sistematis, termasuk untuk mencegah timbulnya tingkat GBV pasca-konflik yang tinggi.

Tantangan dalam pemaduan isu gender

- Para anggota polisi sudah sering melakukan kejahatan keras, termasuk perkosaan dan serangan seksual, terhadap anggota-anggota masyarakat, yang menimbulkan tingkat ketidakpercayaan yang tinggi. Dalam hal tersebut, perekrutan wanita mungkin sulit dan pelaporan tentang GBV cenderung rendah.
- Lembaga kepolisian sering mencurigai organisasi-organisasi masyarakat sipil dan enggan bekerja sama dengan mereka.
- Kepolisian nasional sering bekerja dalam kondisi yang sulit, tanpa perlengkapan dan bergaji kecil, sementara mereka tetap diharapkan melaksanakan tugas mereka yang selalu berubah, yang sering menyebabkan keengganan memprioritaskan proses reformasi termasuk isu gender.

Kotak 2

Dukungan pendidikan bagi anggota polisi baru wanita di Liberia ⁶

Di Liberia, PBB dan Pemerintah Liberia sudah pernah melaksanakan Program Bantuan Pendidikan bagi calon personil polisi baru wanita di Kepolisian Nasional Liberia (LNP). Program percepatan ini bertujuan meningkatkan tingkat pendidikan para wanita yang tertarik menjadi polisi sampai tingkat sekolah menengah sehingga mereka dapat memenuhi syarat perekrutan LNP. Secara dinyatakan Alan Doss, kepala Misi PBB di Liberia, pada peluncuran program tersebut di depan para wanita muda Liberia: 'Ini adalah peluang untuk tidak hanya meningkatkan pendidikan Anda, tapi Anda juga dapat bergabung ke dalam LNP kalau Anda berhasil lulus ujian dan membantu memberikan perbedaan bagi negara Anda, terutama para wanita negara ini.'

- Komitmen terhadap reformasi kepolisian yang responsif terhadap gender berkurang ketika kejahatan mulai meningkat dan kepolisian kembali menggunakan cara-cara represif dalam menangani kejahatan, sehingga merugikan kelompok masyarakat tertentu.
- Kepolisian nasional bukan satu-satunya agen yang terlibat dalam perpolisian - perusahaan keamanan swasta, milisi dan aktor bersenjata non negara harus dicakupi usaha-usaha SSR yang responsif terhadap gender.

Peluang untuk pemaduan isu gender

- Perhatian dan dukungan keuangan internasional dapat mempengaruhi proses reformasi, yang menimbulkan kepekaan terhadap kebutuhan pria maupun wanita, khususnya kepolisian sipil internasional dapat bertindak sebagai model peran.
- Perubahan peran gender dan struktur sosial memberikan kemungkinan lebih banyak wanita menganggap kepolisian sebagai suatu peluang profesi.

- Reformasi kepolisian yang luas menyediakan kesempatan untuk menentukan target perekrutan wanita, melakukan penyaringan terhadap para calon personil polisi sehubungan dengan riwayat GBV mereka, dan memadukan isu gender menjadi kebijakan dan protokol, serta perencanaan dan penyusunan operasional dan pelatihan.
- Mungkin lebih banyak wanita bersedia bekerja sebagai polisi - termasuk para wanita yang mengempal dan menanggung keluarga, dan mantan kombatan wanita.
- Sebagai akibat tingkat GBV yang tinggi di lingkungan konflik dan pasca-konflik, mungkin ada dorongan menetapkan satuan khusus untuk menangani kekerasan terhadap perempuan dan anak-anak, seperti di Afghanistan, Liberia dan Sierra Leone (lihat Kotak 3).

? Pertanyaan-pertanyaan tentang reformasi kepolisian

Salah satu cara yang paling baik untuk mengenali titik-titik masuk, kekuatan dan kelemahan untuk pemaduan perspektif gender ke dalam reformasi kepolisian adalah melakukan penilaian. Berikut ini adalah contoh-contoh pertanyaan yang penting untuk dimasukkan ke dalam proses-proses penilaian, pemantauan dan evaluasi tentang reformasi kepolisian.

- Apakah sudah ada kerangka operasional, kebijakan, prosedur atau mekanisme lainnya untuk menjadi pedoman bagi respons polisi atas GBV?
- Apakah sudah ada kode perilaku yang responsif terhadap gender dan kebijakan yang komprehensif tentang pelecehan seksual? Apakah kode dan kebijakan tersebut ditegakkan? Apakah pelaksanaannya dipantau?

Kotak 1

Kantor polisi untuk perempuan (WPS, Women's Police Stations) di Amerika Latin ⁵

Hasil kajian pada tahun 2003 atas WPS di Argentina, Brazil, Kolombia, Kosta Rika, Ekuador, Nikaragua, Peru, dan Uruguay menemukan bahwa setiap struktur WPS bersifat unik dan melayani segmen masyarakat yang berbeda, tergantung pada negara masing-masing dan hukum pidananya. Walaupun terdapat perbedaan, karakteristik utama WPS adalah:

- Kebanyakan menangani kekerasan dalam rumah tangga atau keluarga terhadap wanita, anak lelaki dan anak perempuan.
- Layanan disediakan melalui kemitraan dengan aktor pemerintah maupun non-pemerintah.
- Layanan polisi meliputi pemrosesan laporan, pelaksanaan penyidikan dan penengahan perjanjian melalui kemitraan dengan para pekerja sosial.
- Semua petugas WPS adalah wanita.
- Tidak ada biaya bagi pengguna yang ingin mendapatkan berbagai layanan.

Satuan WPS bertujuan:

- Melindungi wanita dari ancaman terhadap keamanan mereka.
- Memberikan akses atas layanan dukungan hukum, kesehatan dan psikologis yang para pengguna, kebanyakan orang miskin, mungkin tidak bisa mengakses.
- Turut menyebabkan fokus keamanan berbasis gender secara umum.
- Turut menyebabkan tata pemerintahan yang baik melalui kerja sama berkelanjutan antara berbagai gerakan wanita dan LSM, kepolisian dan, dalam keadaan tertentu, organisasi wanita yang dikelola negara di bidang pemberian layanan, koordinasi dan administrasi.
- Mengumpulkan data mengenai kejahatan yang dihadapi satuan khusus WPS.

- Apakah personil polisi anggota Polisi menerima pembangunan kapasitas yang memadai tentang isu-isu gender?
- Apakah mekanisme internal maupun eksternal untuk mengajukan pengaduan sudah ditentukan dan dapat diakses? Apakah ada Ombudsman yang dapat menerima pengaduan pelecehan seksual, diskriminasi atau kekerasan?
- Apakah sudah ada badan pengawas sipil, seperti misalnya badan perpolisian masyarakat? Apakah badan tersebut memantau GBV dan diskriminasi?
- Berapa jumlah dan pangkatnya apa personil polisi

wanita maupun pria?

- Apakah ada langkah-langkah untuk meningkatkan perekrutan, retensi dan kemajuan personil polisi wanita, dan kelompok masyarakat lainnya yang kurang terwakili? Apakah proses perekrutan non-diskriminatif? Apakah polisi wanita menerima gaji dan tunjangan yang setara?
- Apakah wanita dan pria, di lingkungan kota maupun pedesaan, bisa mengakses lembaga kepolisian?
- Apakah sudah ada program-program atau prakarsa-prakarsa perpolisian masyarakat?

Informasi lebih lanjut

Sumber daya

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 Referensi untuk Polisi yang Merespons Kekerasan dalam Rumah Tangga: Mempromosikan Masyarakat yang Lebih Aman melalui Pemaduan Penelitian dan Praktek, 2004.

Council of Europe (Dewan Eropa), **The VIP Guide: Vision, Innovation and Professionalism in Policing Violence Against Women and Children** (Panduan VIP: Visi, Inovasi, dan profesionalisme dalam Perpolisian Kekerasan Terhadap Wanita dan Anak-anak), 2001.

International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Police (Pusat Reformasi Hukum Pidana dan Kepolisian Peradilan Pidana Internasional) - **Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence Against Women in the Field of Crime Prevention and Criminal Justice: Compendium and Resource Manual** (Contoh Strategi dan Langkah Praktis untuk Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan di Bidang Pencegahan Kejahatan dan Peradilan Pidana: Ikhtisar dan Pedoman Sumber Daya), 1999.

National Centre for Women and Policing (Pusat Urusan Wanita & Perpolisian Nasional) - **Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement** (Merekrut dan Mempertahankan Wanita: Panduan Penilaian Sendiri untuk Penegakan Hukum), 2001.

OECD DAC - **OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice**, (Buku Pedoman OECD DAC tentang Reformasi Keamanan: Mendukung Keamanan dan Keadilan), 2007.

UNIFEM/UNDP – **Gender Sensitive Police Reform in Post-Conflict Situations - a policy briefing paper** (Reformasi Kepolisian yang Sensitif terhadap Gender di Negara Pasca Konflik - Makalah Pengarahan mengenai Kebijakan), 2007.

Organisasi

Commonwealth Human Rights Initiative (Prakarsa HAM Persemakmuran) - www.humanrightsinitiative.org

European Network of Police Women (Jaringan Polisi Wanita Eropa) - www.enp.nl

International Association of Women Police (Perhimpunan Polisi Wanita Internasional) - www.iawp.org

National Center for Women and Policing (Pusat Urusan Wanita dan Perpolisian Nasional) - www.womenandpolicing.org

Open Society Justice Initiative (Prakarsa Peradilan Masyarakat Terbuka) - www.justiceinitiative.org OSCE Strategic Police Matters Unit (Satuan Urusan Kepolisian Strategis OSCE) - www.osce.org/spmu/ UNIFEM (Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan) - www.unifem.org

Toolkit Gender dan RSK

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

Tiap-tiap Alat dan Catatan Praktis tersedia dari: www.dcaf.ch, www.un-instraw.org and www.osce.org/odhr.

Catatan Praktis ini terbuat oleh Anna Korneeva dari UN-INSTRAW berdasarkan atas Tool (Alat) 2, penulis Tara Denham.

¹ Groenewald, H. dan Peake, G., *Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation* (Reformasi Kepolisian melalui Perpolisian Masyarakat: Filosofi dan Panduan Pelaksanaan) (InternationalPeaceAcademy [Akademi Perdamaian Internasional]: New York), 2004, h. 1.

² United Kingdom Home Office (Kantor Departemen Dalam Negeri Inggris), 'It works . . . The Operational Benefits of Diversity for the Police Service' (Berhasil . . . Manfaat Operasional dari Keekaragaman Layanan Kepolisian), 2005, h. 4. http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/human-resources/Operational_Benefits_Leaflet.pdf

³ Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies* (Merekrut & Mempertahankan Lebih Banyak Wanita: Manfaat bagi Lembaga Penegakan Hukum), National Center for Women & Policing (Pusat Urusan Wanita & Perpolisian Nasional), 2003.

⁴ UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women* (Jangan Menunggu Lagi: Mengakhiri Kekerasan Terhadap Wanita), (UNIFEM: New York), 2003, h. 46.

⁵ Jubb, N. dan Izumino, W.P., 'Women and Policing in Latin America: A Revised Background Paper' (Wanita dan Perpolisian di Amerika Latin: Makalah Pengantar Terrevisi), (Latin American Studies Association [Perhimpunan Kajian Amerika Latin]: Texas), 27-29 Maret 2003. <http://www.nevusp.org/downloads/down085.pdf>

⁶ UN Mission in Liberia (Misi PBB di Liberia), 'Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police' (Peresmian Program Pendidikan Khusus untuk Calon Personil Polisi Wanita Kepolisian Nasional Liberia), Siaran Pers, 22 Januari 2007. <http://unmil.org/article.asp?id=1951>

