

Pelatihan Gender bagi Aparat Sektor Keamanan

DAFTAR ISI

Mengapa pelatihan gender penting bagi aparat sektor keamanan?

Dengan cara apa aparat sektor keamanan dapat dilatih tentang isu-isu gender?

Pelatihan gender dalam konteks pasca konflik

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 utama bagi efektifitas dan akuntabilitas sektor keamanan serta pemilikan lokal dan legitimitasnya proses-proses RSK.

Catatan Praktis ini memberikan sebuah pengenalan yang singkat mengenai manfaat dari keterpaduan isu-isu gender ke dalam manajemen perbatasan, dan juga informasi yang praktis untuk melakukannya.

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

Mengapa pelatihan gender penting bagi aparat sektor keamanan?

Gender merujuk pada peran dan hubungan, ciri kepribadian, sikap, tingkah laku dan nilai-nilai 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-peran gender sangat bervariasi di dalam dan antar kebudayaan dan dapat berubah sepanjang waktu. Gender tidak hanya merujuk pada wanita atau pria tetapi juga pada hubungan antara mereka.

Pelatihan gender adalah suatu kegiatan yang bertujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan praktis tentang isu-isu gender dengan pembagian informasi, pengalaman teknik dan juga dengan pemrosesan cerminan dan perdebatan. Sasaran pelatihan gender adalah memungkinkan para peserta memahami peranan dan kebutuhan wanita dan pria yang berbeda dalam masyarakat, menentang perilaku dan struktur yang berpihak pada gender dan diskriminatif dan ketidaksetaraan sosial, serta menerapkan pengetahuan baru ini pada kerja sehari-hari mereka.¹

Aparat sektor keamanan mencakup semua personil lembaga sektor keamanan termasuk angkatan bersenjata, kepolisian, badan intelijen, sistem keadilan dan masyarakatan, badan pengelola perbatasan dan perusahaan-perusahaan keamanan dan militer swasta.

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 peranan, norma dan perilaku gender. Pelatihan gender memberi aparat sektor keamanan alat-alat penting untuk mempertinggi kapasitas mereka untuk mencegah dan merespons bentuk-bentuk kekerasan berbasis gender (GBV) yang berbeda seperti kekerasan dalam rumah tangga atau perdagangan manusia, dan secara lebih efektif menyampaikan keadilan dan keamanan kepada semua anggota masyarakat.

Tempat kerja yang non diskriminatif dan produktif

- Pelatihan gender mempromosikan tempat kerja yang non diskriminatif dan bebas dari pelecehan seksual, kekerasan dan diskriminasi.
- Pelatihan gender dapat juga menjadikan personil yang bekerja di suatu tempat kerja lebih mau menerima perekrutan, retensi dan kemajuan wanita, dan juga pria dari kelompok-kelompok minoritas. Suatu penjangkaran aparat sektor keamanan yang lebih beragam dan representatif bisa mendapatkan rasa percaya dan kolaborasi yang diperkuat di mata masyarakat.



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

Genderforce Swedia memprakarsai Program 'Gender Coach' [Pelatih Gender] yang memasang 12 orang pemimpin senior dari lembaga perdamaian dan keamanan dengan 12 orang pelatih (*coaches*) yang berpengalaman ekstensif mengenai isu-isu kesetaraan gender. Para peserta program tersebut mencakup Kepala Staf Angkatan Darat Swedia dan Direktur unit-unit Latihan dan Pengadaan Angkatan Bersenjata Swedia. Umpan balik positif yang diterima mengenai program tersebut; para peserta berkata bahwa mereka sudah mengganti cara melakukan perilaku dan komunikasi mereka.

Manajemen puncak mempunyai baik kekuasaan maupun kecakapan untuk mempengaruhi struktur dan perilaku di dalam organisasi-organisasi mereka. Oleh karena itu, mereka harus memperdalam pemahaman mereka mengenai kesetaraan gender. Namun, wanita dan pria di tingkat tersebut sering mengalami kekurangan waktu untuk turut serta dalam program pelatihan mendalam, yang menyebabkan '*coaching*' menjadi suatu metode yang efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Mencegah pelanggaran hak-hak asasi manusia (HAM)

- Pelatihan gender dapat membantu mencegah aparat sektor keamanan melakukan pelanggaran HAM, seperti GBV terhadap orang sipil atau kolega-kolega mereka.

Kepatuhan terhadap kewajiban menurut undang-undang dan instrumen internasional

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

- 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 tentang Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional.

Dengan cara apa aparat sektor keamanan dapat dilatih tentang isu-isu gender?

1. Perencanaan dan persiapan

- Dapatkan dukungan manajemen tingkat senior pada pelatihan gender dan jamin agar para manajer tingkat senior juga diberikan pelatihan gender (lihat Kotak 1).
- Lakukan penilaian gender lebih dulu agar mengidentifikasi kesenjangan kesadaran dan kapasitas yang dapat diatasi dengan pelatihan gender. Pertanyaan-pertanyaan untuk ditanyakan meliputi:
 - ✓ 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 disosialisasikan sebelumnya kepada peserta?
 - ✓ Keterampilan spesifik apa yang berkaitan dengan gender telah diidentifikasi oleh

peserta sebagai keterampilan yang mereka ingin belajar lebih lanjut?

- ✓ Apa yang merupakan konteks kultural spesifiknya peserta yang dapat mempengaruhi respons mereka pada pelatihan gender?
- Sesuaikan pelatihan gender pada konteks spesifik dan peserta berdasarkan pada hasil penilaian gender sebelumnya. Pelatihan gender dapat dijadikan lebih spesifik konteks dengan:
 - Pelaksanaan audit meja (*desk review*) mengenai isu-isu gender regional dan kultural.
 - Pelibatan suatu organisasi masyarakat sipil setempat.
- Libatkan baik pria maupun wanita sebagai pelatih gender, terutama dalam lembaga-lembaga dengan persentase tinggi staf pria. Dengan cara ini keragu-raguan para peserta dapat dengan mudah diatasi karena kehadiran seorang pelatih pria mungkin menolong 'mengesahkan' isu gender di mata para peserta pria.
- Berikan pelatihan bagi pelatih (*training-of-trainers*) kepada staf internal dan adakan suatu penjaringan pelatih gender yang berketerampilan yang memahami lingkungan internal lembaga itu dan mempunyai kecakapan untuk menangani isu-isu gender dalam konteks spesifik itu. Pelatihan gender bagi pelatih juga menolong mengembangkan kapasitas kelembagaan dan mengurangi ketergantungan pada pelatih gender eksternal.

- Kesadaran dasar tentang gender dan keanekaragaman
- Kode-kode perilaku dan kebijakan kelembagaan tentang diskriminasi dan pelecehan seksual
- Penghormatan dan pemrosesan HAM, termasuk hak-hak wanita
- Protokol dan praktek tentang:
 - Kekerasan dalam rumah tangga
 - Pemerkosaan
 - Penganiayaan seksual
 - Penguntitan
 - Perdagangan manusia
 - Kekerasan anti-gay
 - Penganiayaan anak
- Teknik mewawancarai korban GBV

Kotak 3**Kiat-kiat pelatihan gender yang berhasil:**

- Gunakan metode main peran (role plays) dan kumpulan kerja (group work) untuk memfasilitasi interaksi dan pembahasan.
- Gunakan contoh-contoh praktis untuk menandakan bahwa pemaduan gender menolong aparat sektor keamanan meningkatkan prestasi kerja mereka.
- Contohi praktek-praktek lapangan yang tidak peka terhadap gender dan rundingkan konsekuensi mereka.
- Tanyakan kepada peserta untuk berbicara tentang pengalaman mereka sendiri berkenaan dengan gender, peranan pria dan perempuan dan GBV.
- Gunakan kejenakaan agar menjadikan pelatihan lebih pribadi dan menghilangkan rasa bersalah atau rasa tanggung jawab yang sering menyelubungi pria pada saat mereka berbicara tentang isu-isu gender.

2. Pelaksanaan

- Arusutamakan isu-isu gender ke dalam pelatihan sektor keamanan resmi dan mutlak di samping pelatihan spesifik gender.
- Kurikulum dan kependidikan pelatihan gender sangat bervariasi tergantung pada eksposur peserta lebih dahulu terhadap isu-isu gender, serta kebutuhan dan konteks operasional (lihat Kotak 2). Sebagian dari isu-isu terpenting untuk ditangani adalah:
 - Arti istilah 'gender' dan kesetaraan gender.
 - Peranan gender dan berbagai ketidakamanan yang dihadapi oleh pria, wanita, anak perempuan dan anak laki-laki.
 - Dampak diskriminasi dan kekerasan berbasis gender dan keamanan, pada tingkat perseorangan maupun sosial.
 - Keadaan dan konsekuensi eksploitasi dan penganiayaan seksual oleh aparat keamanan.
 - Kebijakan dan kode perilaku kelembagaan mengenai kesetaraan gender dan GBV.
 - Undang-undang dan instrument internasional, nasional dan regional tentang gender dan keamanan.
 - Keterkaitan gender dengan isu-isu keamanan lainnya seperti kekerasan senjata dan perdagangan manusia.
 - Cara seseorang dapat menjadi tanggap terhadap gender dalam pekerjaan sehari-harinya.

3. Evaluasi⁴

- Evaluasi reaksi peserta pada sesi pelatihan gender (lihat Kotak 4).
- Jika isu-isu gender telah dipadukan dalam pelatihan resmi bagi aparat keamanan, masukkan pertanyaan-pertanyaan spesifik mengenai gender ke dalam formulir evaluasi pelatihan.
- Nilai perubahan sifat peserta dengan berbagai jenis tes pengetahuan, misalnya, penilaian tim (biasanya secara lisan), formulir penilaian sendiri, ujian-ujian klasik (lisan atau tertulis), atau metode evaluasi lisan dan tertulis lainnya.
- Nilai kapasitas peserta untuk benar-benar menerapkan perubahan sikap yang ditimbulkan oleh pelatihan gender dengan mengubah perilaku mereka:
 - Lakukan wawancara dengan penerima manfaat layanan, seperti para penyintas GBV yang melapor ke polisi.
 - Lakukan survei anonim aparat sektor

keamanan pria maupun perempuan mengenai pelecehan sebagai akibat jenis kelamin atau orientasi seksual.

- Tanyakan kepada peserta pelatihan gender untuk mengisi formulir evaluasi beberapa bulan setelah pelatihan tersebut dan tanyakan pertanyaan-pertanyaan mengenai sifat, persepsi dan perilaku mereka berkenaan dengan kebutuhan keamanan berbeda wanita dan pria dan isu-isu yang terkait.
- Wawancarai para pengawas/manajer agar mendapatkan penilaian mereka atas perubahan-perubahan sifat para peserta pelatihan tersebut yang telah mereka saksikan.

Kotak 4**Contoh formulir untuk mengevaluasi reaksi peserta terhadap pelatihan gender⁵**

- Harap menilai dengan angka 1-5 (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. Menurut pendapat Anda apakah ada sesuatu yang sebaiknya dimasukkan ke dalam isi kursus itu?
 10. Menurut pendapat Anda apakah ada sesuatu yang harus dikeluarkan dari isi kursus itu?
 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).
 17. Apakah Anda ingin membuat komentar lainnya?

Di Haiti, program pelatihan-bagi-pelatih bagi anggota kepolisian telah diselenggarakan Misi Stabilisasi PBB (*MINUSTAH, UN Stabilization Mission in Haiti*) untuk membangun penjangkaran pejabat polisi yang terlatih dalam berbagai bidang kepolisian. Kekerasan berbasis gender diterangkan Nadine Puechguirbal, Penasihat Gender Senior MINUSTAH, sebagai 'isu nyata di Haiti, tempat yang didalamnya kekerasan terhadap perempuan ditoleransi atas alasan kultural dan aparat kepolisian terkenal karena perlakuan kejam terhadap wanita.' Anggota kepolisian nasional perempuan yang diberikan pelatihan gender oleh MINUSTAH telah menunjuk beberapa Staf Penghubung Gender di seluruh negara yang mendistribusikan pada kantor-kantor polisi informasi yang dipelajari dalam pelatihan gender. Pelatihan gender dan pelatihan gender bagi pelatih telah menjadi bagian integral dari pelatihan dasar di Akademi Kepolisian bagi Kepolisian Nasional Haiti.

4. Penindaklanjutan

- Manfaatkan hasil evaluasi untuk memperbaiki pelatihan di masa datang dan rancangan aktivitas-aktivitas lanjutan.
- Beri peserta yang telah mengikuti sesi pelatihan gender dukungan pembangunan kemampuan lanjutan atau dukungan yang lain mengenai isu-isu gender. Dukungan ini dapat berbentuk sesi untuk menyegarkan pengetahuan dasar mereka atau suatu kursus teknis tentang suatu aspek gender tertentu seperti metode-metode mewawancarai korban perdagangan manusia.
- Tentukan staf penghubung gender yang bertanggungjawab atas menindaklanjuti pelatihan gender.

Beri para peserta kemungkinan untuk tetap melanjutkan hubungan dengan pelatih gender agar mereka dapat mengajukan komentar tambahan atau menanyakan pertanyaan berhubungan dengan pemaduan gender ke dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Tersedia juga di Tool 12...

- Keuntungan dan kerugian para pelatih internal/eksternal
- Kiat-kiat metode menangani kekurangan waktu
- Contoh-contoh kurikulum pelatihan gender
- Praktek-praktek yang baik untuk mempromosikan pelatihan gender interaktif
- Perbahasan akan materi pelatihan gender

Pelatihan gender dalam konteks pasca konflik

Aparat sektor keamanan yang bekerja di negara yang baru terbebas dari konflik, baik personil lokal maupun personil internasional, memerlukan pelatihan gender. Sudah ada banyak materi pelatihan gender bagi pasukan pemeliharaan perdamaian, dan materi pelatihan mulai dikembangkan oleh pihak keamanan nasional di negara-negara pasca konflik.

- Program RSK pasca konflik harus mendukung permulaan dan pelaksanaan pelatihan gender bagi semua aparat sektor keamanan (lihat Kotak 5). Organisasi wanita setempat dapat menjadi pasangan kerja yang kuat dalam pembuatan pola-pola dan pelaksanaan pelatihan tersebut, dan aktor internasional bisa memberikan bantuan teknis.
- Pelatihan gender sebelum penggelaran sangat penting untuk personil pemeliharaan perdamaian. Pelatihan harus meliputi isu-isu gender umum dan juga informasi yang spesifik terhadap kebudayaan dan gender di negara misinya; eksploitasi dan penganiayaan seksual dan kebutuhan keamanan tertentu bagi pria dan wanita di negara itu.
- Personil yang bekerja sama dengan program perlucutan senjata, demobilisasi dan reintegrasi harus menerima pelatihan gender yang terfokus pada peranan dan kebutuhan:
 - Bekas penempur perempuan dan wanita yang berhubungan dengan pasukan dan kelompok bersenjata.
 - Tentara anak pria maupun perempuan.
 - Bekas penempur pria, termasuk isu-isu tentang peranan dan maskulinitas pria dan strategi untuk mencegah kekerasan dalam rumah tangga dan bentuk kekerasan lainnya

Informasi lebih lanjut

Sumber daya

FEMNET - *A curriculum for the training of trainers in gender mainstreaming* [Kurikulum untuk pelatihan bagi pelatih tentang pengarusutamaan gender].

United States Army [Angkatan Darat Amerika Serikat] - *Training Package – The Sexual Assault Prevention and Response Program* [Paket Pelatihan – Program Pencegahan dan Respons Penganiayaan seksual], 2005.

DPKO/Best Practices Unit [Departemen Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB/Unit Praktek terbaik] - Gender Resource Package for Peacekeeping Operations [Paket Sumber Daya Gender untuk Operasi Pemeliharaan Perdamaian], 2004.

UNITAR POCI/Ximena Jimenez [Program Pengajaran Korespondensi tentang Operasi Pemeliharaan Perdamaian, Institut Pelatihan dan Riset PBB/Ximena Jimenez] - *Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations* [Perspektif Gender dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB].

National Institute of Corrections/The Center for Innovative Public Policies [Institut Nasional Masyarakat/Pusat Kebijakan Publik Inovatif] - *Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct in Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators* [Pencegahan dan Penanganan Kelakuan Seksual yang Tidak Benar oleh Staf dalam Bidang Masyarakat: Program Pelatihan bagi Penyelenggara Instansi], 2004.

UNIFEM - the Commonwealth Sekretariat, IDRC [Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan - Sekretariat Persemakmuran, Pusat Riset Pembangunan Internasional], *Gender-Responsive Budgeting Initiative* [Inisiatif Penganggaran yang Tanggap terhadap Gender].

UNICEF - *Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Abuse and Exploitation [Pelatihan pelatih tentang Kekerasan Berbasis Gender: Fokus pada Penganiayaan Seksual dan Eksploitasi]*.

International Council of Voluntary Agencies [Dewan Badan Sukarela Internasional] - *Building Safer Organisations Handbook* [Buku Petunjuk Pembangunan Organisasi yang Lebih Aman].

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 Masyarakat 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. Latihan Gender bagi Aparat Sektor Keamanan Lampiran Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional

Setiap tool (alat) dan catatan praktik ini tersedia dari: www.dcaf.ch, www.un-instraw.org and www.osce.org/odihr.

Catatan Praktis ini disiapkan oleh Nadia Nieri dari UN-INSTRAW, berdasarkan atas Tool (Alat) 6 yang ditulis oleh Angela Mackay, dan diterjemahkan dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia oleh Catherine Muir.

¹ 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: Santo Domingo), akan diterbitkan pada tahun 2008.

² Genderforce Sweden, 'From Words to Action'. hlm. 20-21. http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf

³ Disadur dari Denham, T., 'Police Reform and Gender', Gender and Security Sector Reform Toolkit, Megan Bastick and Kristin Valasek (eds.) (DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW: Geneva), 2008.

⁴ Berdasarkan pada Metodologi Evaluasi Kirkpatrick.

⁵ ECPAT, 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes', (ECPAT: Amsterdam, Bangkok), 2006, hlm.132-133.

⁶ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, kuesioner, April 2007.