

Pengarusutamaan Gender dalam Siklus Pengelolaan Program

Draft
7 September 2014

**Disusun oleh :
Tim SEG Kemitraan
Untuk FGP 2 - Kemitraan**

I. Pendahuluan

Program Forest Governance Program (FGP) Phase 2 (2011-2014) difokuskan pada upaya melanjutkan proses pembaruan tata kelola hutan dalam rangka mengatasi perubahan iklim. FGP 2 bertujuan untuk mendukung pendanaan dan teknis (technical assistance) kerjasama multipihak dalam rangka perbaikan tata pemerintahan kehutanan (forest governance) dan meningkatkan manfaat yang berkeadilan bagi pemangku kepentingan hutan utama dan keberlanjutan pengelolaan sumberdaya hutan. Dukungan pendanaan dan teknis ini salah satunya untuk mengatasi rangkaian penyebab deforestasi serta untuk meningkatkan akses atas sumberdaya hutan bagi masyarakat adat dan masyarakat lokal lain yang sumber penghidupannya bergantung pada sumberdaya hutan di Indonesia. Program yang berjalan dengan dukungan Pemerintah Norwegia ini melibatkan multi-pihak, dimana salah satunya adalah para Community Foundations (CF) di seluruh Indonesia.

Masyarakat adat dan masyarakat lokal lainnya merupakan salah satu pihak pemangku kepentingan, sekaligus mitra kerja utama dan pihak penerima manfaat utama dalam menyelenggarakan program FGP 2. Perempuan dan kelompok rentan lainnya, yang sebelumnya tidak dipandang penting dalam penyelenggaraan program terkait isu hutan, perlu memperoleh perhatian cukup dalam rangkaian langkah terkait penyelenggaraan program tersebut karena dalam realita sosial mereka memiliki keterkaitan erat dengan sumber daya hutan.

Agar proses pemberdayaan masyarakat, proses advokasi kebijakan dan atau advokasi tentang perlindungan hak-hak masyarakat atas hutan yang difasilitasi oleh FGP 2 dapat memberikan ruang bagi perempuan dan kelompok rentan lainnya, diperlukan upaya untuk memperhatikan aspek gender dan mengadopsi perspektif keadilan gender dalam penyelenggaraan program. Kemitraan memandang perlu diperhatikannya aspek gender dan perspektif keadilan gender dalam keseluruhan rangkaian siklus pengelolaan program yang akan didukung oleh FGP 2, dimulai dari proses penyusunan disain program, pelaksanaan, maupun dalam proses monitoring dan evaluasi program.

Naskah ini berisi perangkat pengarusutamaan gender dalam siklus pengelolaan program. Sebelum masuk ke pemaparan tentang perangkat tersebut, naskah ini akan terlebih dahulu memaparkan beberapa konsep dasar yang menjadi rujukan dalam pengembangan langkah-langkah pengarusutamaan gender. Beberapa konsep dasar tersebut adalah tentang gender, kesetaraan gender, keadilan gender, pengarusutamaan gender.

2. Konsep-Konsep Dasar

2.1. Gender

Di dalam ilmu sosial, istilah “gender” mulai digunakan pada awal tahun 1970-an tapi masih sering dipertukarkan artinya dengan “sex” (jenis kelamin biologis). Mulai awal tahun 1980-an, istilah “gender” disepakati oleh kalangan akademisi dan pegiat sebagai “jenis kelamin sosial.” Gender dipahami sebagai pembedaan sifat, peran, dan posisi perempuan dan laki-laki yang dibentuk oleh masyarakat, dipengaruhi oleh sistem kepercayaan/agama, budaya, politik, dan sistem ekonomi. Konsep gender bisa berubah dalam kurun waktu, konteks wilayah dan budaya tertentu. Sebuah pekerjaan yang dianggap pekerjaan perempuan di satu tempat bisa dianggap pekerjaan laki-laki di tempat lain (lihat Kabeer 2005, Fakhri 2008).

Pembedaan perempuan dan laki-laki yang dibentuk secara sosial telah melekat dalam kurun waktu yang panjang sehingga dianggap sebagai sesuatu yang alamiah. Pembedaan yang ketat antara perempuan dan laki-laki menimbulkan ketidakadilan baik untuk laki-laki maupun perempuan. Ketidakadilan yang disebabkan oleh pembedaan tersebut juga dikenal sebagai ketidakadilan berbasis gender; sering pula disebut sebagai ketidakadilan gender (Fakhri 2008). Terdapat lima bentuk ketidakadilan gender, yakni sub-ordinasi (penomorduaan), marginalisasi (peminggiran), beban ganda (double burden), kekerasan, dan pemberian label negatif (stereotyping) (Fakhri 2008). Dalam realita sosial, beragam bentuk ketidakadilan gender yang dihadapi oleh perempuan dan kelompok rentan lainnya (misalnya laki-laki dari kelompok sosial tertentu) menyebabkan kelompok sosial tersebut memiliki posisi rentan.

Ketidakadilan gender banyak ditemukan dalam beragam aspek kehidupan di Indonesia, salah satunya bidang pendidikan. Taraf pendidikan penduduk laki-laki dalam kurun waktu 2003-2010 masih lebih baik daripada penduduk perempuan. Pada tahun 2010, rata-rata lama sekolah penduduk laki-laki dan perempuantelah mencapai 8,34 tahun dan 7,50 tahun. Persentase buta aksara penduduk perempuan masih lebih tinggi daripada laki-laki pada kelompok usia 25 tahun ke atas (BPS 2010).

2.2. Kesetaraan Gender (*Gender Equality*)

Kesetaraan gender (*gender equality*) merupakan konsep dikembangkan dengan mengacu pada dua instrumen internasional yang mendasar dalam hal ini yakni Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa semua manusia dilahirkan bebas dan sama. Dengan merujuk pada Deklarasi ini, Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan mencantumkan istilah " hak yang sama untuk laki-laki dan perempuan " dan " kesetaraan hak laki-laki dan perempuan " setidaknya empat kali dalam lima paragraf pertama. CEDAW melanjutkan dengan mengartikulasikan " hak yang sama " dan "kesempatan yang sama" yang harus tersedia untuk semua perempuan dan laki-laki di berbagai bidang aktivitas manusia , termasuk namun tidak terbatas pada pendidikan , undang-undang

perkawinan, dan tenaga kerja. Dengan kata lain, konsep kesetaraan gender merujuk pada kesetaraan penuh laki-laki dan perempuan untuk menikmati rangkaian lengkap hak-hak politik, ekonomi, sipil, sosial dan budaya. Konsep ini juga merujuk pada situasi di mana tidak ada individu yang ditolak aksesnya atas hak-hak tersebut, atau hak-hak tersebut dirampas dari mereka, karena jenis kelamin mereka (lihat Kabeer 2005).

Sejak Konferensi Perempuan Dunia keempat yang diselenggarakan di Beijing tahun 1995, istilah kesetaraan gender (*gender equality*) banyak digunakan oleh lembaga-lembaga yang bernaung di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (United Nations/UN). Sejak saat itu, istilah ini lebih sering digunakan oleh lembaga-lembaga tersebut dibandingkan istilah persamaan gender (*gender equity*). Kesetaraan gender melibatkan upaya untuk memastikan bahwa persepsi, kepentingan, kebutuhan dan prioritas perempuan dan laki-laki akan diberikan bobot yang sama dalam perencanaan dan pengambilan keputusan tentang pembangunan (UNDP 2013).

Ada dua alasan utama untuk mempromosikan kesetaraan gender. Pertama, bahwa kesetaraan antara perempuan dan laki-laki – terutama dalam hal kesetaraan hak, kesempatan dan tanggung jawab – adalah masalah hak asasi manusia dan keadilan sosial. Kedua, kesetaraan antara perempuan dan laki-laki juga merupakan prasyarat untuk (sekaligus indikator yang efektif) pembangunan berkelanjutan yang berpusat pada warga. Persepsi, kepentingan, kebutuhan dan prioritas perempuan dan laki-laki harus dipertimbangkan tidak hanya sebagai bagian penting dari keadilan sosial tetapi juga karena tiga hal tersebut diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan proses pembangunan berkelanjutan yang berpusat pada warga (UNDP 2013).

2.3. Keadilan Gender (*Gender Justice*)

Istilah “keadilan gender” dikembangkan oleh pihak-pihak yang khawatir bahwa istilah “kesetaraan gender” tidak memadai baik di tingkat konseptual maupun di tingkat praktek untuk memberikan “gambaran yang cukup kuat, atau kemampuan yang cukup untuk mengatasi, beragam ketidakadilan berbasis gender yang terus menerus berlangsung yang membuat para perempuan dan kelompok rentan lainnya menderita” (Goetz, 2007). Seperti disebutkan sebelumnya, beberapa bentuk ketidakadilan berbasis gender (yang juga dikenal sebagai ketidakadilan gender) antara lain sub-ordinasi (penomorduaan), marginalisasi (peminggiran), beban ganda, kekerasan, dan pemberian label negatif.

Untuk mewujudkan keadilan gender diperlukan rangkaian proses yang relevan untuk menghilangkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki yang diproduksi dan direproduksi dalam keluarga, masyarakat, negara serta pasar. Selain itu, upaya untuk mewujudkan keadilan gender juga mengharuskan lembaga-lembaga utama (termasuk lembaga-lembaga negara) bertanggung jawab untuk mengatasi ketidakadilan dan diskriminasi yang menyebabkan banyak perempuan menjadi miskin dan dipinggirkan (UNIFEM 2010, Goetz 2007).

2.4. Pengarusutamaan Gender

“Pengarusutamaan” merupakan sebuah proses yang dijalankan untuk menggiring aspek-aspek yang sebelumnya dianggap tidak penting atau bersifat marjinal ke dalam putaran pengambilan keputusan dan pengelolaan aktivitas utama kelembagaan dan program kerja. Pengarusutamaan gender merupakan rangkaian strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam pengembangan institusi, kebijakan dan program kerja, termasuk di dalamnya disain dan pelaksanaan kebijakan, program, monitoring, dan evaluasi, serta dalam kerjasama dengan pihak luar dan atau pihak eksternal. Rangkaian strategi tersebut disusun berdasarkan wawasan, kesadaran kritis dan data yang diperoleh dari analisis gender. Pengarusutamaan gender juga menawarkan kerangka definisi dasar dari konsep-konsep kunci, mengusulkan prinsip-prinsip aksi dan menguraikan garis tanggung jawab dalam organisasi untuk mengarusutamakan gender di dalam seluruh programnya (UNDP 2013).

Dengan mengedepankan pengarusutamaan gender, tidak berarti bahwa kegiatan yang ditargetkan untuk mendukung pemberdayaan perempuan tidak lagi diperlukan. Kegiatan-kegiatan tersebut tetap dibutuhkan dan secara khusus menargetkan prioritas dan kebutuhan perempuan, melalui, misalnya melalui undang-undang, pengembangan kebijakan, penelitian dan proyek / program di lapangan. Kegiatan, program atau proyek yang secara khusus difokuskan pada pemberdayaan perempuan masih terus diperlukan, dan memainkan peran penting dalam mempromosikan kesetaraan gender. Pendekatan pemberdayaan perempuan masih diperlukan karena kesetaraan gender belum tercapai dan proses pengarusutamaan gender belum dikembangkan dengan baik oleh banyak pihak, yang mengakibatkan perempuan dan kelompok rentan lainnya berada dalam posisi yang tertinggal dan termarginalkan. Inisiatif dengan fokus khusus pada kaum perempuan atau kelompok rentan lainnya sangat penting untuk mengurangi kesenjangan gender yang ada, berfungsi sebagai katalis untuk promosi kesetaraan gender dan menciptakan konstituensi untuk mengubah arus utama dalam penyelenggaraan institusi dan program. Inisiatif yang secara khusus difokuskan pada perempuan juga dapat menciptakan ruang pemberdayaan bagi perempuan dan bertindak sebagai inkubator penting bagi ide-ide dan strategi yang kemudian dapat dikembangkan menjadi upaya mendorong kesetaraan gender (UNDP 2013).

Inisiatif yang difokuskan pada upaya untuk mendorong laki-laki mendukung promosi kesetaraan gender dilakukan dengan membangun kerjasama dengan kelompok laki-laki. Sangat penting untuk memahami bahwa dua strategi ini - pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan - sama sekali tidak bersaing antara satu sama lain. Dukungan dari pengarusutamaan gender dalam suatu organisasi tidak berarti bahwa kegiatan yang difokuskan untuk mendorong pemberdayaan perempuan dan kelompok rentan lainnya tidak lagi diperlukan. Dua strategi saling melengkapi dalam arti yang sangat nyata seperti pengarusutamaan gender harus dilakukan dengan cara yang memberdayakan bagi perempuan dan kelompok rentan lainnya.

3. Gender dan Tata Kelola Hutan

Pembahasan tentang tata kelola hutan di Indonesia, termasuk di dalamnya kajian tentang tenurial hutan, selama ini lebih banyak memusatkan perhatian pada proses kontestasi antara negara dan masyarakat, khususnya masyarakat adat dan masyarakat lokal lainnya. "Masyarakat" sering dilihat sebagai entitas homogen. Masih terdapat keterbatasan perhatian pada heterogenitas "masyarakat," di mana gender, kelas, etnis, agama, dan aspek sosial budaya lainnya memberikan kontribusi penting untuk pembentukan sub-kelompok di dalam "komunitas" serta ragam identitas para anggota masing-masing sub-kelompok tersebut, yang selanjutnya berpengaruh pada sistem tenurial hutan. Selain itu, aspek gender dan beragam bentuk ketidakadilan gender di dalam tenurial hutan dan tata kelola hutan, seperti yang dialami oleh banyak perempuan dari berbagai kelas sosial dan beragam latar belakang, belum menjadi aspek penting dalam penelitian maupun program kerja ornop dan beragam pihak lain (Siscawati dan Mahaningtyas 2012).

Terlepas dari terbatasnya perhatian pada aspek gender dalam tata kelola hutan, beberapa kajian menunjukkan bahwa perempuan adat dan perempuan komunitas lokal dari berbagai kelas sosial yang berbeda memiliki beragam bentuk relasi dengan lahan hutan dan sumber daya hutan. Perempuan adat dan perempuan komunitas lokal memainkan peran penting dalam mengelola lahan hutan dan sumber daya hutan. Seorang perempuan dapat memiliki berbagai akses ke petak-petak tanah yang berbeda, mulai dari tanahnya sendiri, tanah suaminya, tanah suami-isteri, tanah kerabatnya atau tanah tetangga, serta tanah-tanah pihak lainnya (termasuk yg dikuasai negara) (lihat Siscawati 2014, Siscawati dan Mahaningtyas 2012). Beragam identitas yang melekat pada seorang individu perempuan terkait latar belakang sosialnya akan mempengaruhi posisinya dalam sistem tenurial hutan di tingkat rumah tangga, keluarga besar, klan, komunitas, hingga ke tingkat yang lebih tinggi. Dalam memperoleh akses atas lahan hutan dan sumber daya hutan, perempuan adat dan perempuan komunitas lokal mendapatkan dan mempertahankan akses atas tanah dan sumber daya hutan dari para pihak yang memiliki kontrol melalui berbagai mekanisme, proses dan relasi sosial dengan berbagai pihak di berbagai tingkatan, mulai dari rumah tangga, keluarga besar, klan, komunitas, hingga negara (lihat Siscawati 2014, Siscawati dan Mahaningtyas 2012).

Posisi dan peran perempuan adat dan perempuan lokal dalam pengelolaan tanah dan sumberdaya hutan juga sangat dipengaruhi oleh pengelolaan hutan oleh pihak-pihak lain yang menguasai sumberdaya hutan dan sumberdaya alam lainnya di wilayah hidup mereka. Konsesi-konsesi pengelolaan hutan yang dijalankan melalui proses dominasi dan ekstraksi sumber-sumber agraria dan sumber daya alam lainnya berlangsung melalui dukungan kebijakan, pasar, pemaksaan melalui beragam bentuk kekuatan (*forces*) memberikan kontribusi bagi perubahan posisi dan peran perempuan adat dan perempuan lokal. Penyelenggaraan konsesi-konsesi kehutanan diselenggarakan dengan menghilangkan akses rakyat, termasuk di dalamnya perempuan dan kaum marjinal lainnya, atas tanah dan sumberdaya alam. Lebih jauh, proses dominasi dan ekstraksi tersebut menempatkan rakyat sebagai pihak yang dianggap tidak ada (*invisible*). Perempuan dan kelompok marjinal lain yang di komunitasnya sendiri memiliki posisi tawar yang

lemah bahkan sering dianggap tidak penting untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan di tingkat keluarga dan komunitas menjadi pihak yang dua kali tidak terlihat (*double invisibility*). Pihak yang terlibat dalam perubahan penguasaan atas tanah dan sumber daya alam tidak terbatas pada institusi dan aktor pemerintah maupun pasar, melainkan juga kerabat sendiri. Keseluruhan proses tersebut di atas bertumpu pada konsep gender dan relasi kekuasaan berbasis gender (Siscawati dan Fauzi, 2014).

Dimensi Gender dalam Gerakan Anti-Korupsi dan Gerakan Penyelamatan Hutan

Mengapa kita perlu mempertimbangkan aspek gender dalam gerakan anti-korupsi dan gerakan penyelamatan hutan? Pertanyaan ini penting untuk diajukan dalam mengeksplorasi dimensi gender dalam dua gerakan tersebut, mengingat para pendukungnya cenderung untuk memiliki pemahaman umum bahwa kedua gerakan tersebut tidak menangani isu gender. Anggapan umum yang lain yang mendasari bahwa kedua gerakan ini tidak bersentuhan dengan isu gender adalah bahwa kedua gerakan tersebut menyelamatkan asset negara, yakni anggaran dan pendapatan negara serta hutan negara dan sumberdaya hutan di dalamnya (kayu dan non-kayu serta jasa lingkungan yang dihasilkan hutan), agar dapat dimanfaatkan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Kata rakyat selalu didengungkan, sering dengan pemahaman bahwa rakyat adalah sebuah entitas homogen dan tidak berjenis kelamin. Sementara, di dalam realita, rakyat adalah entitas heterogen, terdiri dari berbagai kelompok sosial yang terbentuk karena faktor sosial, budaya, agama/sistem kepercayaan, ekonomi dan politik, dan di dalamnya terdapat perempuan, laki-laki, serta kaum transgender dari berbagai kelompok umur.

Dengan mempertimbangkan realita yang disebutkan di atas, gerakan anti-korupsi dan gerakan penyelamatan hutan sesungguhnya adalah gerakan yang tidak hanya bertujuan untuk menyelamatkan asset negara bagi kepentingan rakyat secara umum. Keduanya adalah gerakan yang bertujuan untuk menyelamatkan dan memperbaiki kehidupan warga negara perempuan, laki-laki, transgender dan kelompok marjinal lainnya, teruma dari kelompok yang termiskinkan dan terpinggirkan.

Kaitan antara isu gender dan korupsi kini mulai menjadi perhatian para ahli, praktisi lembaga-lembaga pembangunan dan donor, serta para penggiat gerakan sosial di tingkat internasional. Transparency International (TI) menerbitkan kertas kerja berjudul “Corruption and Gender in Service Delivery: The Unequal Impacts” (Transparency International, 2010). Sementara United Nations Development Program (UNDP) mengeluarkan laporan studi berjudul “Seeing Beyond the State: Grassroots Women’s Perspectives on Corruption and Anti-Corruption” (UNDP, 2012). Sementara, kaitan antara isu gender dan kejahatan korupsi konversi hutan belum menjadi bahan kajian tersendiri.

Masalah kejahatan korupsi konversi hutan memiliki dimensi gender yang sangat kuat¹. Dimensi gender dalam kejahatan korupsi konversi hutan dapat ditelusuri dari sedikitnya dua hal

¹ Pernyataan ini berdasar pada pengalaman lapangan penulis sebagai peneliti, termasuk pengalaman terlibat dalam beberapa penelitian di lokasi HPH (Hak Pengusahaan Hutan), HTI (Hutan Tanaman Industri), serta lokasi

berikut, yakni dari segi dampaknya, dan dari segi pelaku kejahatan korupsi konversi hutan. Dampak kejahatan korupsi konversi hutan memiliki dimensi gender. Secara umum diketahui bahwa konversi hutan, baik legal maupun illegal, memiliki dampak ekologis, sosial dan budaya. Yang menanggung beragam dampak tersebut adalah komunitas-komunitas yang hidupnya bergantung secara langsung pada hutan dan sumberdaya hutan. Sekali lagi perlu ditekankan di sini, komunitas-komunitas tersebut bukan entitas homogen, melainkan entitas heterogen yang terdiri dari berbagai kelompok sosial dan di dalamnya terdapat perempuan dan kelompok marjinal lainnya. Perubahan penguasaan atas wilayah hutan beserta sumberdaya hutan di dalamnya, dari tangan komunitas ke tangan pihak-pihak di luar komunitas, baik melalui mekanisme konversi hutan secara legal maupun illegal, akan berpengaruh bagi kehidupan perempuan dari berbagai kelompok sosial di dalam komunitas-komunitas yang bergantung pada hutan dan sumberdaya hutan.

4. Perangkat-Perangkat Pengarusutamaan Gender dalam Siklus Pengelolaan Program

4.1. Perangkat Analisa Gender

Sebelum sebuah program/proyek didisain, pihak yang akan mendisain program/proyek tersebut perlu memahami situasi wilayah kerja di mana program akan dikembangkan dengan melakukan analisa gender. Analisa Gender adalah sebuah proses analisa yang digunakan untuk mengetahui peran perempuan dan laki-laki yang berkaitan dengan apa yang mereka lakukan, dan sumberdaya apa yang mereka miliki. Analisa Gender merupakan proses untuk mengetahui “siapa melakukan apa, siapa memiliki pengetahuan apa, siapa menguasai apa, siapa terlibat dalam kegiatan apa, siapa terlibat dalam organisasi apa, siapa yang mengambil keputusan tentang apa, dll.”

Analisa Gender memberikan informasi yang akurat tentang pembagian peran dan posisi perempuan dan laki-laki. Dengan menerapkan Analisa Gender kita terhindar dari kesalahan-kesalahan dalam pengembangan program yang hanya berdasarkan pada asumsi tentang peran dan posisi perempuan dan laki-laki.

Kerangka Analisa Gender merupakan sebuah rangkaian langkah-langkah yang akan membantu kita dalam melakukan analisis. Kerangka Analisa Gender memberikan pertanyaan-pertanyaan kunci yang jawabannya membantu kita memahami isu gender di wilayah kerja kita. Terdapat berbagai kerangka analisa gender, antara lain kerangka Harvard, Kerangka Moser, Kerangka “Relasi Sosial” dll.

perkebunan kelapa sawit (yang dikonversi dari hutan produksi) di beberapa wilayah luar Jawa, termasuk pengamatan penelitian lapangan intensif dengan cara tinggal di lokasi penelitian selama beberapa bulan

4.1.1. Kerangka Analisa Gender Harvard

Kerangka Analisa Gender Harvard lebih menaruh perhatian pada pembagian kerja gender (division of labour), peran dalam pengambilan keputusan, dan tingkat kontrol atas sumberdaya yang kelihatan.

Tiga data set utama yang diperlukan adalah sebagai berikut:

- Siapa melakukan apa, kapan, di mana, dan berapa banyak alokasi waktu yang diperlukan? Hal ini dikenal sebagai “Profil Aktifitas”.
- Siapa yang memiliki akses dan kontrol (seperti pembuatan kebijakan) atas sumber daya tertentu? Hal ini kerap dikenal dengan “Profil Akses dan Kontrol”. Siapa yang memiliki akses dan kontrol atas “benefit” seperti produksi pangan, uang dsb?
- Faktor yang mempengaruhi perbedaan dalam pembagian kerja berbasis gender, serta akses dan kontrol yang ada pada “profil aktifitas” dan “profil akses dan kontrol”.

4.1.2. Kerangka Moser (the Gender Roles Framework)

Kerangka Moser dikenal juga sebagai “the University College-London Department of Planning Unit (DPU) Framework”. Secara singkat, kerangka ini menawarkan perbedaan antara kebutuhan praktis dan strategis dalam perencanaan pemberdayaan komunitas dan berfokus pada beban kerja perempuan. Uniknya, ia tidak berfokus pada kelembaggan tertentu tetapi lebih berfokus pada rumah tangga.

Tiga konsep utama dari kerangka ini adalah:

- Peran lipat tiga (triple roles) perempuan pada tiga aras: kerja reproduksi, kerja produktif dan kerja komunitas. Ini berguna untuk pemetaan pembagian kerja gender dan alokasi kerja
- Berupaya untuk membedakan antara kebutuhan yang bersifat praktis dan strategis bagi perempuan dan laki-laki. Kebutuhan strategis berelasi dengan kebutuhan transformasi status dan posisi perempuan (spt subordinasi).
- Pendekatan analisis kebijakan – dari fokus pada kesejahteraan (welfare), Kesamaan (equity), anti kemiskinan, efisiensi dan pemberdayaan atau dari WID ke GAD.

4.1.3. Kerangka “Relasi Sosial”

Kerangka “relasi sosial” ini awalnya dikemukakan oleh Naila Kabeer yang sebelumnya adalah pengajar pada Institute of Development Studies, Sussex, UK Tujuan dari kerangka ini adalah untuk:

- Menganalisis ketimpangan gender yang ada di dalam distribusi sumber daya, tanggung jawab dan kekuasaan.
- Menganalisis relasi sosial (di berbagai tingkatan), relasi mereka dengan sumber daya, aktifitas dan bagaimana posisi mereka melalui lensa kelembagaan.

Kerangka “Relasi Sosial” melihat bahwa relasi gender adalah salah satu tipe relasi sosial. Relasi-relasi sosial bukanlah sesuatu yang kaku dan kekal. Relasi-relasi tersebut dapat dan berubah melalui faktor-faktor seperti perubahan makro atau agen manusia. Termasuk di dalam relasi sosial adalah tanah, sumberdaya hutan dan sumberdaya alam lainnya.

Ketimpangan dalam relasi sosial, termasuk ketimpangan dalam akses dan kontrol atas tanah, sumberdaya hutan dan berbagai sumberdaya alam lainnya, terdapat di berbagai ranah. Ketimpangan yang terjadi di tingkat rumah tangga dan komunitas tidak dapat dilepaskan dari ketimpangan di tingkat negara, internasional dan pasar.

Kerangka “Relasi Sosial” juga memeriksa bagaimana kelembagaan di berbagai tingkatan (internasional, pasar, negara, komunitas, dan keluarga) menciptakan dan mereproduksi ketidakseimbangan dan ketimpangan.

4.2. Analisa Gender dalam Tata Kelola Hutan

Analisa gender dalam tata kelola hutan akan membantu kita enelusuri dimensi gender dalam berbagai aspek terkait tata kuasa dan tata kelola hutan, khususnya beberapa aspek berikut:

- siapa yang menguasai lahan hutan
- siapa yang memiliki akses untuk dapat memanfaatkan lahan hutan dan sumberdaya hutan lainnya (sumber air, dll)
- siapa yang ”diizinkan” untuk menggunakan sumber daya apa, dengan cara bagaimana, selama berapa lama, dan dengan syarat apa
- siapa yang berhak mengalihkan hak kepada pihak lain dan bagaimana caranya
- siapa yang memanfaatkan lahan hutan, siapa yang melakukan pengelolaan
- siapa yang mengambil keputusan perihal akses dan kontrol (penguasaan) lahan hutan dan sumber daya hutan.

Berikut adalah tiga langkah utama yang perlu ditempuh dalam analisa gender dalam tata kelola hutan.

Langkah 1: Analisa Gender dalam Tata Kuasa Hutan

Langkah ini difokuskan pada identifikasi akses dan kontrol atas tanah dan sumberdaya hutan

Pertanyaan-pertanyaan kunci:

- Siapa yang memiliki atau menguasai sumberdaya tersebut?
- Siapa yang memanfaatkan sumberdaya tertentu (tanah, pohon, dll)?
- Siapa yang memperoleh keuntungan dari sumberdaya tersebut?
- Siapa yang mengambil keputusan atas akses dan kontrol atas sumberdaya tsb? Siapa yang mengambil keputusan atas pembagian keuntungan dari sumberdaya tsb?
- Sejak kapan pola akses dan kontrol atas sumberdaya tsb. berlangsung? (sejarah)
- Apa dampak dari mekanisme akses dan kontrol atas sumberdaya tsb bagi perempuan dan laki-laki dari berbagai kelompok sosial?

Langkah 2: Analisa Gender dalam Tata Kelola Sumberdaya Hutan

Langkah ini difokuskan pada: a)identifikasi aktor yg terlibat dalam tata kelola sumberdaya hutan; perempuan dan kelompok marjinal lainnya perlu ditempatkan sebagai aktor tersendiri; b) identifikasi aktivitas yang dilakukan perempuan dan laki-laki terkait dengan tata kelola sumberdaya hutan (siapa mengerjakan apa, di mana?); c)identifikasi peran, posisi dan fungsi perempuan dan laki-laki dari berbagai kelompok sosial dalam pengelolaan sumberdaya hutan

Beberapa pertanyaan kunci:

Aktor: Siapa yang melakukan kegiatan, pekerjaan, peran, posisi, fungsi tertentu di tingkat rumah tangga, keluarga besar, komunitas?

Waktu: Berapa lama pekerjaan itu dilakukan? Kapan?

Lokasi: Di mana kegiatan-kegiatan itu dilakukan?

Dampak: Apa dampak dari pembagian peran, posisi & fungsi tsb?

Langkah 3: Analisa Faktor-Faktor

Pertanyaan kunci:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pola pembagian kerja/kegiatan, pengetahuan, akses dan kontrol terhadap sumberdaya, dan organisasi komunitas yang diidentifikasi dalam langkah 1 sampai 4 di atas?

- Faktor demografi
- Faktor ekonomi
- Faktor sosial budaya (termasuk interpretasi agama)
- Faktor pendidikan (formal dan informal)
- Faktor politik (kebijakan negara, peraturan adat, konflik horisontal di kampung, dll)

2. Bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi program kerja lembaga Anda? Apakah menjadi kekuatan bagi program? Kelemahan bagi program? Kesempatan bagi pengembangan program? Hambatan bagi program?

Temuan dari analisa gender akan dijadikan bahan untuk mempersiapkan disain program/proyek. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul dari analisa gender yang harus dibahas saat mendesain program/ proyek antara lain:

- Apa implikasi praktis dari posisi, fungsi dan peran yang berbeda dari perempuan dan laki-laki di wilayah kerja program terhadap kelayakan program dan efektifitas disain program? Bagaimana program/proyek akan mengakomodasi posisi, fungsi dan peran yang berbeda dari perempuan dan laki-laki ?
- Potensi strategis dari program/proyek dalam peningkatan posisi, fungsi dan peran perempuan dan dalam mempromosikan kesetaraan gender ? Lebih jauh, apa potensi kontribusi program/proyek untuk mempromosikan keadilan gender? Bagaimana program/proyek dapat memberikan kontribusi terhadap strategi jangka panjang untuk mencapai kesetaraan gender dan keadilan gender?

4.3. Pengarusutamaan Gender dalam Penyusunan Disain Program

Berikut adalah langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam rangka pengarusutamaan gender dalam perencanaan program:

- Mengidentifikasi cara untuk melakukan konsultasi dengan kelompok perempuan dan kelompok rentan lainnya, serta pemangku kepentingan perempuan selama proses penyusunan rencana program.
- Mengidentifikasi kemungkinan kerjasama dengan LSM perempuan di tingkat lokal dan organisasi komunitas yang didirikan oleh kaum perempuan dan atau kelompok rentan lainnya, sekaligus mengidentifikasi pola kerjasama seperti apa yang akan dibangun.
- Mengidentifikasi cara-cara untuk memastikan adanya partisipasi luas perempuan dan laki-laki, termasuk dari kelompok rentan lainnya dalam masyarakat, agar mereka dapat terlibat dalam pengambilan keputusan dalam proses perencanaan program.
- Mengidentifikasi mekanisme yang konsisten untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan sama untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan kapasitas (pelatihan, lokakarya, studi banding, magang, dll).
- Mengembangkan strategi program dan kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender yang dapat diukur pencapaiannya.
- Strategi-strategi tertentu dan anggaran khusus harus dialokasikan untuk mendukung upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender

4.4. Pengarusutamaan Gender dalam Rencana Kerja dan Rencana Anggaran

Berikut adalah langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam rangka pengarusutamaan gender dalam penyusunan rencana kerja (work plan) dan rencana anggaran:

- Mempersiapkan baseline, target dan indikator yang dipilah berdasarkan jenis kelamin (misalnya: dari 50 peserta pelatihan, 30% di antaranya adalah perempuan).
- Memasukkan rencana kerja yang berkaitan dengan upaya untuk membangun kapasitas aktor-aktor nasional dan lokal untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan yang menggunakan pendekatan lokal yang memiliki kepekaan sosial budaya.

- Menyusun rencana kegiatan spesifik gender atau kegiatan terkait lainnya dengan alokasi waktu yang sesuai dengan situasi di wilayah/lokasi program di dalam rencana kerja.
- Memasukkan pihak-pihak tertentu sebagai penanggung jawab bagi kegiatan spesifik gender dan atau kegiatan terkait lainnya dalam rencana kerja.
- Mengalokasikan anggaran secara khusus untuk kegiatan analisis gender atau analisis situasi responsif gender, serta kegiatan pengumpulan data terpilah.
- Mengalokasikan anggaran yang cukup untuk pelaksanaan kegiatan spesifik gender. Kegiatan spesifik gender yang akan disediakan anggaran tersebut perlu dikaitkan dengan setidaknya satu output spesifik dan indikator output yang sesuai, agar pengeluaran pada output gender secara aktual dapat dipantau.

4.5. Pengarusutamaan Gender dalam Pelaksanaan Program

Berikut adalah langkah-langkah yang perlu dipertimbangkan dalam rangka pengarusutamaan gender dalam pelaksanaan program:

- Mengidentifikasi seluruh proses persiapan pelaksanaan program dengan mempertimbangkan aspek gender.
- Mempertimbangkan direkrutnya seseorang untuk menjadi penanggung jawab pengarusutamaan gender dalam pelaksanaan program.
- Pelaksanaan program harus melibatkan perempuan dan kelompok rentan lainnya secara aktif dan dengan menerapkan pendekatan yang sesuai dengan situasi mereka.
- Mempertimbangkan kemungkinan terjadinya ketidakadilan gender dalam pelaksanaan program sejak awal dan memikirkan tindakan-tindakan pengurangan kemungkinan terjadinya ketidakadilan gender (contohnya: memikirkan kemungkinan dampak penyelenggaraan kegiatan pelatihan selama tiga hari penuh bagi peserta perempuan, terutama perempuan berkeluarga dan perempuan yang memiliki anak kecil).
- Jika program akan dilaksanakan di tingkat akar rumput, pelaksana program perlu mengidentifikasi calon pendamping dan penggerak lapangan perempuan dan laki-laki yang berasal dari komunitas.
- Jika program yang akan dilaksanakan adalah advokasi kebijakan, baik di tingkat daerah maupun di tingkat nasional, pelaksana program perlu mengidentifikasi calon anggota tim advokasi kebijakan yang memiliki perspektif gender, kepedulian terhadap perempuan dan

kelompok rentan lainnya, serta memiliki kemampuan teknis untuk melakukan advokasi kebijakan berperspektif keadilan gender.

4.6. Perangkat Pengarusutamaan Gender dalam Monitoring & Evaluasi (M & E) dan Pelaporan

Perangkat Pengarusutamaan Gender dalam M & E dan Pelaporan memastikan bahwa keluaran dan hasil program/proyek mempromosikan manfaat yang sama bagi perempuan dan laki-laki, termasuk kelompok rentan di dalamnya. Selain itu, perangkat ini juga memastikan bahwa ketidaksetaraan gender dan ketidakadilan gender tidak didukung atau bahkan diperkuat oleh program/proyek tersebut. Perangkat ini berhubungan dengan suatu proses pengumpulan reguler dan analisis indikator sensitif gender untuk mengidentifikasi pergeseran atau kemajuan yang dicapai dengan menggunakan perspektif gender. Perangkat ini harus digunakan secara teratur, sejak saat penyusunan rencana kerja hingga implementasi rencana kerja tersebut. Selain itu, perangkat ini juga digunakan untuk mengisi template pelaporan rutin (jika ada). Lebih jauh, perangkat ini memasukkan isu-isu dalam pemantauan pengarusutamaan gender selama proses pelaksanaan program/proyek.

Indikator sensitif gender merupakan indikator terpilah berdasarkan jenis kelamin yang dirancang untuk menunjukkan perubahan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki dalam suatu masyarakat tertentu selama periode waktu tertentu di mana program/proyek diselenggarakan. Indikator ini merupakan alat untuk menilai kemajuan suatu intervensi pembangunan tertentu untuk mencapai kesetaraan gender (FAO 2001).

Agar menjadi bermakna dan bermanfaat, indikator sensitif gender dapat dikembangkan melalui konsultasi dengan kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat di wilayah lokasi program/proyek dan para pemangku kepentingan lainnya, agar dapat mencerminkan konteks gender suatu wilayah tertentu, dan atau masyarakat tertentu. Hal-hal penting yang perlu diperhatikan ketika merumuskan indikator-indikator khusus gender adalah sebagai berikut:

- Mengidentifikasi tujuan dan sasaran, atau dengan kata lain visi perubahan yang diusung oleh program/proyek, yang terkait dengan kesetaraan gender dan keadilan gender. Tujuan dan sasaran tersebut harus menjadi dasar untuk memilih indikator sensitif gender yang tepat untuk melacak kemajuan program/proyek, terutama untuk aspek-aspek tertentu dalam program/proyek yang terkait dengan kesetaraan gender dan keadilan gender.
- Sedapat mungkin menggunakan pendekatan partisipatif dalam mengembangkan indikator sensitif gender.
- Mempertimbangkan kombinasi indikator kualitatif (pendapat, persepsi) dan indikator kuantitatif (angka, fakta, pointer) untuk menghasilkan data yang lebih kaya. Penjelasan tentang indikator kualitatif dan indikator kuantitatif terdapat di paragraf berikut.

Terdapat Dua Indikator Gender yang dapat digunakan dalam Monitoring & Evaluasi dan Pelaporan, yakni Indikator Kuantitatif dan Indikator Kualitatif.

Indikator Kuantitatif

- Persentase rasio perempuan terhadap laki-laki di dalam komunitas
- Persentase rasio perempuan terhadap laki-laki di dalam kelompok-kelompok yang terlibat dalam program;
- Persentasi rasio perempuan dan laki-laki dalam kegiatan-kegiatan program

Indikator Kualitatif

- Tingkat partisipasi para pemangku kepentingan melalui berbagai tahapan siklus program/proyek (dipisahkan berdasarkan kelompok sosial dan jenis kelamin);
- Tingkat pengembangan kapasitas di kalangan pemangku kepentingan dalam mengintegrasikan perspektif gender
- Tingkat partisipasi perempuan dan kelompok marjinal lainnya dalam pengambilan keputusan penting (kecukupan yang disepakati bersama oleh semua pemangku kepentingan) - yang akan diukur melalui respon stakeholder dengan analisis kualitatif tentang proses dan dampak dari keputusan yang diambil

4.7. Perangkat Pemeriksaan Pengarusutamaan Gender dalam Disain Program/Proyek yang Diajukan oleh Calon Mitra

Perangkat pemeriksaan pengarusutamaan gender dalam disain program/proyek digunakan untuk memeriksa apakah proposal program/proyek yang diajukan oleh mitra kerja. Bagi Community Foundations (CF) atau mitra FGP 2 lainnya yang akan bekerja sama dengan organisasi lain dalam bentuk pemberian dana hibah, perangkat ini dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan pemberian dana hibah tersebut.

Perangkat pemeriksaan perspektif gender dalam disain program/proyek berisi rangkaian pertanyaan yang terbagi dalam empat bagian. Bagian pertama, yakni Analisa Situasi dan Analisa Stakeholders, merupakan perangkat untuk memeriksa apakah disain program/proyek telah mempertimbangkan situasi wilayah calon lokasi program/proyek dan telah mengidentifikasi stakeholders dengan menggunakan analisa gender. Bagian kedua akan digunakan untuk memeriksa apakah strategi program telah memasukkan aspek gender. Bagian ketiga akan digunakan untuk memeriksa apakah monitoring dan evaluasi program telah memasukkan aspek

gender. Bagian keempat akan digunakan untuk memeriksa apakah rencana kerja (work plan) dan rencana penganggaran program telah memasukkan langkah-langkah konkrit terkait aspek gender yang didukung anggaran biaya.

Jawaban dari rangkaian pertanyaan yang terdapat di setiap bagian akan memperoleh nilai (score) yang diadaptasi dari perangkat Penanda Sensitif Gender atau “Gender Marker” yang dikembangkan oleh UNDP dan disesuaikan dengan konteks keorganisasian Kemitraan. Perangkat “Gender Marker” UNDP menekankan penilaian kualitas pengarusutamaan gender di tingkat program. Mengingat Kemitraan sedang berada pada tahap pengembangan proses pengarusutamaan gender baik di tingkat internal, program, maupun dalam kerjasama dengan mitra, pendekatan penilaian yang diusulkan dalam draft perangkat pemeriksaan perspektif gender dalam disain program/proyek yang diajukan oleh calon mitra Kemitraan mempertimbangkan kuantitas jawaban atas pertanyaan-pertanyaan kunci yang diajukan.

Bagian I: Analisa Situasi dan Analisa Stakeholders

- Apakah analisa situasi di dalam proposal memperhitungkan perbedaan situasi sosial , ekonomi , budaya dan politik yang dihadapi perempuan dan laki-laki dari beragam kelompok sosial?
- Apakah data statistik dan atau data lainnya yang disediakan dalam analisis situasi, sebagai latar belakang dan / atau pembenaran untuk intervensi, telah dipisahkan berdasarkan jenis kelamin dan atau kelompok sosial (misalnya: petani perempuan kepala keluarga; petani laki-laki yang miskin, dll) ?
- Apakah analisa stakeholders di dalam proposal memasukkan berbagai kelompok sosial, termasuk perempuan dan kelompok marjinal lainnya, yang sebetulnya memiliki peran penting namun biasanya dilupakan?

Jika tidak terdapat jawaban YA sama sekali, maka nilai yang diberikan adalah: 0

Jika terdapat 1 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 1

Jika terdapat 2 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 2

Jika terdapat 3 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 3

Bagian II: Strategi Intervensi/Strategi Program

- Apakah tujuan program yang diusulkan memperhatikan dimensi gender di wilayah/konteks di mana program tersebut dikembangkan?
- Apakah output beserta rangkaian kegiatan yang diusulkan oleh mitra memiliki perspektif gender?

- Apakah kegiatan-kegiatan yang diusulkan meliputi intervensi tertentu untuk memajukan pemberdayaan perempuan (misalnya pembentukan kelompok perempuan, dukungan kepada kelompok-kelompok perempuan yang telah ada sebelumnya, peningkatan kapasitas bagi perempuan, penciptaan peluang bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, peningkatan akses ke sumber daya, dll) ?

Jika tidak terdapat jawaban YA sama sekali, maka nilai yang diberikan adalah: 0

Jika terdapat 1 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 1

Jika terdapat 2 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 2

Jika terdapat 3 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 3

Bagian III: Monitoring dan Evaluasi

- Apakah disain program memiliki kerangka monitoring dan evaluasi dengan indikator-indikator gender yang dapat diukur?
- Apakah kerangka monitoring dan evaluasi memberikan perhatian pada upaya untuk mengukut tingkat partisipasi para pemangku kepentingan melalui berbagai tahapan siklus program/proyek (dipisahkan berdasarkan kelompok sosial dan jenis kelamin)?
- Apakah disain program memiliki kerangka monitoring dan evaluasi yang memberikan ruang bagi wakil stakeholders, termasuk wakil dari kelompok perempuan dan kelompok marjinal lain, untuk terlibat dalam monitoring dan evaluasi program?

Jika tidak terdapat jawaban YA sama sekali, maka nilai yang diberikan adalah: 0

Jika terdapat 1 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 1

Jika terdapat 2 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 2

Jika terdapat 3 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 3

Bagian IV: Rencana Kerja dan Penganggaran

- Apakah kegiatan terkait aspek gender yang diusulkan dalam strategi intervensi/strategi program dimasukkan dalam rencana kerja?
- Apakah ada dana yang dialokasikan untuk analisis gender atau analisis situasi yang responsif gender, serta untuk pengumpulan data terpisah?
- Apakah kegiatan spesifik gender yang disebutkan dalam proposal memiliki anggaran yang cukup?

Jika tidak terdapat jawaban YA sama sekali, maka nilai yang diberikan adalah: 0
Jika terdapat 1 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 1
Jika terdapat 2 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 2
Jika terdapat 3 jawaban YA, maka nilai yang diberikan adalah: 3

Total Nilai dan Peran Hasil Penilaian

Penilaian akhir akan diperoleh dari penjumlahan nilai setiap bagian. Total nilai yang akan diperoleh berkisar antara 0 hingga 12. Nilai yang diperoleh akan menggambarkan sejauh mana disain program telah mengadopsi perspektif gender.

Total Nilai 0:	Disain program sama sekali belum memiliki perspektif gender
Total Nilai 1-4:	Disain program memiliki sedikit perhatian pada perspektif gender
Total Nilai 5-8:	Disain program memiliki perspektif gender yang cukup baik
Total Nilai 9-11:	Disain program memiliki perspektif gender yang cukup kuat
Total Nilai 12:	Disain program memiliki perspektif gender yang sangat kuat

Selain total nilai, hal lain yang tidak kalah penting adalah catatan kritis tim penilai terhadap disain program/proposal dengan merujuk pada pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di setiap bagian. Catatan kritis tersebut akan bermanfaat bagi organisasi mitra dalam memperbaiki dan atau mengembangkan proposalnya.

5. Langkah-Langkah dan Perangkat-Perangkat dalam Pengarusutamaan Gender di Tingkat Organisasi/Lembaga

5.1. Langkah-langkah Utama dalam Pengarusutamaan Gender di Tingkat Lembaga

- Beberapa langkah utama dalam proses pengarusutamaan gender di tingkat lembaga adalah sebagai berikut:
- Membangun pemahaman, kesadaran kritis dan pengembangan kapasitas internal
- Mengembangkan sebuah kebijakan sensitif gender (gender policy) dan rencana aksi sensitif gender (gender action plan).
- Membentuk sebuah kelompok kerja atau gugus tugas khusus yang akan mengawal proses pengarusutamaan gender di tingkat lembaga, termasuk penyelenggaraan rangkaian rencana aksi yang telah disepakati bersama dalam rencana aksi sensitif gender.
- Mengkaji ulang kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur internal (berkaitan dengan tata kelola lembaga, program kerja, sumberdaya manusia, sumberdaya keuangan, dan sumber daya lainnya) dengan menggunakan perspektif gender.
- Mengintegrasikan aspek gender ke dalam kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur internal tersebut di atas.
- Mengkaji ulang disain program dan siklus program (proses perencanaan, pelaksanaan, pengukuran kinerja, monitoring dan evaluasi).
- Mengkaji ulang keseluruhan proses pengambilan keputusan pendanaan (grant making process) dengan menggunakan perspektif gender.
- Menyusun disain proses pengambilan keputusan pendanaan yang memiliki perspektif gender.

5.2. Perangkat-Perangkat Penting dalam Pengarusutamaan Gender di Tingkat Lembaga

I. Kebijakan Umum dan Rencana Aksi Sensitifitas Gender

Di dalamnya berisi beberapa komponen penting, di antaranya adalah:

- Kebijakan Umum Kelembagaan yang merupakan rujukan dasar dan penuntun umum bagi Kemitraan dalam mengintegrasikan perspektif jender dalam keseluruhan tata kelola kelembagaan.
- Kebijakan Umum yang berlandaskan pada Zero Tolerance to Gender-based Injustices (Toleransi Nol terhadap Ketidakadilan berbasis Jender, termasuk di dalamnya adalah diskriminasi, marjinalisasi, beban ganda, pelabelan negative/stereotyping, pelecehan seksual, dan segala bentuk kekerasan berbasis jender, dll).
- Affirmative Actions (Langkah-Langkah Afirmatif), yang dimaksudkan untuk menghilangkan atau paling tidak mengurangi terjadinya ketidakadilan berbasis jender dan memberikan kesempatan bagi kelompok yang sebelumnya mengalami ketidakadilan tersebut dan atau beresiko mengalaminya).
- Langkah-Langkah Aksi untuk merealisasikan Kebijakan Umum Sensitif Jender ke dalam keseluruhan tata kelola kelembagaan, termasuk program kerja.

2. Penyusunan kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur internal, dan perangkat pendukung yang berperspektif jender di berbagai ranah/bidang berikut:

- Tata kelola kelembagaan (pengambilan keputusan dan jaringan koordinasi internal, dll)
- Pengembangan dan pengelolaan program kerja (termasuk di dalamnya disain program, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi)
- Pengelolaan sumberdaya manusia
- Pengelolaan sumberdaya keuangan (operational budgeting)
- Pengelolaan sarana pendukung dan sumber daya lainnya

3. Penyusunan disain proses pengambilan keputusan pendanaan (grant making process) yang memiliki perspektif jender.

- Penyusunan pertanyaan-pertanyaan kunci, yang berkaitan dengan perspektif jender, dalam proses review awal proposal yang diajukan oleh calon mitra (initial review of project proposal)
- Penyusunan pertanyaan-pertanyaan kunci, yang berkaitan dengan perspektif jender, dalam proses review lanjutan (advance review of project proposal)

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik Indonesia. Statistik Indonesia 2010. Jakarta: BPS.
<http://www.bps.go.id/aboutus.php?pubs=45%20%20&pub=1>
- Convention on Elimination of All Forms of Discrimination against Women, UN, 1979.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- Fakih, Mansour. 2008. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Insist Press.
- FAO. 2001. Gender sensitive indicators: A key tool for gender mainstreaming.
http://www.fao.org/sd/2001/PE0602a_en.htm
- Goetz, Anne Marie. 2007. Gender justice, citizenship and entitlements: core concepts, central debates and new directions for research. In Mukhopadhyay, Maitrayee and Navsharan Singh (eds). *Gender Justice, Citizenship and Development*. New Delhi : Zubaan, an imprint of Kali for Women ; Ottawa : International Development Research Centre.
- Kabeer, Naila. 2005. Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal. *Gender and Development* Vol. 13, No. 1, Edition on Millennium Development Goals, pp. 13-24
- Siscawati, Mia. 2014. Pertarungan Penguasaan Hutan dan Posisi Perempuan Adat (Struggles of Forest Control and the Position of Indigenous Women). *Jurnal Wacana* No. 33 Tahun XVI. Yogya: Insist Press.
- Siscawati, Mia dan Noer Fauzi Rachman. 2014. Gender dan Politik Konsesi Agraria: Dimensi Gender dalam Mekanisme-Mekanisme Penguasaan Tanah, Perubahan Tata Guna Tanah, dan Krisis Sosial-Ekologis dalam Perkebunan Kelapa Sawit, Pertambangan Batu Bara, Hutan Tanaman Industri, dan Restorasi Ekosistem. Bogor: Sajogyo Institute.
- Siscawati, Mia and Avi Mahaningtyas. 2012. "Gender Justice, Forest Tenure and Forest Governance in Indonesia," in *The Challenges of Securing Women's Tenure and Leadership for Forest Management: the Asian Experience*. Washington D.C.: Rights and Resource Institute.
- Universal Declaration of Human Rights, UN, 1949. <http://www.un.org/Overview/rights.html>
- UNDP. 2013. Gender Mainstreaming Made Easy: Handbook for Programme Staff. Somalia: Contry Office for UNDP Somalia.