

Matriks Kajian Gender dan Keberagaman Organisasi IFRC dan Perhimpunan Nasional

Unsur-unsur / indikator-indikator yang relevan yang perlu disesuaikan dengan konteks keberagaman yang ditetapkan diberi tanda *

Tema I: Kemauan politis (<i>political will</i>) dan kepemimpinan						Total skor	Komentar
Pimpinan menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan gender dan keberagaman							
Poin	2	1	1	1	1		
1. Kebijakan, Strategi, kerangka Kerja	Sebuah kebijakan dan / atau strategi tentang gender dan keberagaman dibuat dan disahkan dengan perkiraan waktu yang jelas dalam waktu 5 tahun mendatang	Rencana tindakan / kerangka kerja dikembangkan berdasarkan kebijakan / strategi dengan hasil yang spesifik dan terukur disetujui	Staf memahami kebijakan / strategi gender dan keberagaman dan kaitannya dengan pekerjaan mereka	Integrasi gender dan keberagaman terjadi selama berlangsungnya revisi semua Kebijakan / Strategi dari Perhimpunan Nasional	Kebijakan / strategi / rencana aksi dipantau, ditinjau kembali dan diperbaharui secara berkala		
2. Pengurus memastikan dilakukan tindak lanjut komitmen Perhimpunan Nasional terhadap gender dan keberagaman	Pengurus memiliki rencana untuk memastikan representasi dan suara yang sama dari laki-laki dan perempuan, serta * beragam kelompok, pada tingkat manajemen	Pengurus menerima laporan kemajuan secara rutin tentang berbagai isu gender dan keberagaman, termasuk komposisi manajemen, staf dan relawan dan	Pengurus menerima penyadaran gender dan keberagaman sebagai bagian dari orientasi	Pengurus memiliki keseimbangan gender dan mewakili berbagai kelompok dalam masyarakat, termasuk pemuda dan * kelompok-kelompok yang	Ada anggota Pengurus yang ditunjuk yang bertanggung jawab untuk memantau rencana Perhimpunan Nasional dan memperjuangkan isu-isu gender dan		

	senior dan menengah	data kesetaraan gender dan keberagaman		kurang terwakili dalam masyarakat	keberagaman di dalamnya		
Representasi							
Poin	2	1	1	1	1		
3. Peningkatan komposisi gender dan keberagaman pada semua tingkatan Perhimpunan Nasional (pengurus, manajemen, staf dan relawan) (Lihat juga sub-tema 9 di bawah People Management)	Statuta / regulasi internal Perhimpunan Nasional menyebutkan bahwa gender yang seimbang dan adil dan * keseimbangan keberagaman / keterwakilan di semua tingkatan adalah sebuah tujuan.	Pimpinan telah menyelenggarakan dan menerapkan strategi yang proaktif untuk merekrut atau mempromosikan gender dan * beragam kelompok yang kurang terwakili termasuk pada posisi Manajemen Senior	Telah terdapat peningkatan gender dan * beragam kelompok yang kurang terwakili pada staf, anggota dan relawan	Telah terjadi peningkatan gender dan * beragam kelompok yang kurang terwakili dalam Kepengurusan	Terdapat strategi yang proaktif untuk memastikan peningkatan komposisi relawan, berdasarkan gender dan * keberagaman kelompok		
4. Representasi yang seimbang dalam berbagai event / forum internal dan	Berbagai event diselenggarakan dengan gender yang seimbang dan beragam panel dan pembicara	Perhimpunan Nasional mengirimkan delegasi / wakil dengan gender dan keberagaman yang seimbang	Berbagai event diselenggarakan dengan peserta yang seimbang terkait gender dan keberagaman serta tamu yang	Berbagai event diselenggarakan secara sensitif gender dan keberagaman misalnya dengan mempertimbangan waktu			

<i>eksternal</i>		<i>dalam berbagai event, forum dan konferensi eksternal</i>	<i>diundang</i>	<i>sembahyang, tempat-tempat yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas.</i>			
Kemitraan							
Poin	2	1	1	1			
5. Kemitraan gender dan keberagaman dalam Gerakan RCRC	<i>Gender dan keberagaman diidentifikasi sebagai bagian integral dalam perjanjian kemitraan dengan IFRC, ICRC dan Perhimpunan Nasional lainnya</i>	<i>Perhimpunan Nasional memiliki kesepakatan tentang bagaimana mengurusutamak an gender dan keberagaman secara jelas dalam berbagai program / proyek yang didukung oleh Perhimpunan Nasional lain</i>	<i>Perhimpunan Nasional bekerja sama dengan ICRC, IFRC atau Perhimpunan Nasional lainnya tentang cara untuk memperkuat kapasitas keseluruhan terkait gender dan keberagaman</i>	<i>Perhimpunan Nasional berpartisipasi dalam jejaring RCRC regional / global terkait gender dan keberagaman</i>			
6. Kemitraan dengan berbagai organisasi yang mempromosikan gender	<i>Perhimpunan Nasional berpartisipasi dalam jejaring terkait gender dan keragaman di dalam negeri</i>	<i>Memastikan bahwa kolaborasi baru dengan stakeholder diselenggarakan atas dasar kesepakatan</i>	<i>Meninjau kembali kolaborasi yang ada dengan pemangku kepentingan terkait tindak</i>	<i>Perhimpunan Nasional secara aktif melakukan advokasi di berbagai forum untuk mempromosikan</i>			

dan keberagaman	(berpartisipasi dalam pertemuan jaringan / cluster, berkontribusi dalam kegiatan bersama, dll.)	tentang komitmen IFRC dan Perhimpunan Nasional terhadap gender dan keberagaman	lanjut komitmen IFRC dan Perhimpunan Nasional terhadap gender dan keberagaman	komitmennya terhadap gender dan keberagaman			
Maksimum total skor untuk tema: 33							

Tema II: Budaya organisasi					Total skor	Komentar	
Perhimpunan Nasional memberikan lingkungan yang adil, setara dan aman bagi semua gender dan kelompok yang beragam							
Poin		1	1	1			
7. Perhimpunan Nasional mendorong perilaku yang sensitif gender dan keberagaman dari semua staf, anggota dan relawan	Pimpinan dan manajemen senior memberikan perhatian yang sama untuk semua gender dan kelompok yang beragam, mencegah terjadinya perilaku diskriminatif / lelucon dan komentar yang	Perhimpunan Nasional mendorong perilaku yang sensitif gender dan keberagaman dari semua staf, anggota dan relawan, misalnya dalam hal bahasa yang digunakan, lelucon dan komentar yang dibuat	Memastikan terwakilinya semua gender dan kelompok yang beragam dalam berbagai pertemuan pengambilan keputusan di dalam Perhimpunan Nasional	Perhimpunan Nasional menyelenggarakan prosedur (misalnya kebijakan, rencana dan panel) untuk memastikan dilakukan tindak disipliner bagi staf, anggota dan relawan untuk mempertanggungjawabkan setiap pelecehan dan kekerasan			

	menghina dll.			seksual yang mungkin mereka melakukan			
Perhimpunan Nasional memberikan kontribusi bagi pengurangan diskriminasi dan kekerasan terkait ketidaksetaraan gender dan keberagaman							
Poin	2	1	1	1			
8. Staf, relawan dan anggota didorong untuk mendukung budaya dialog terbuka tentang gender, keragaman dan kekuasaan	Sensitisasi staf, anggota dan relawan terhadap berbagai kebijakan, struktur organisasi dan harapan yang sensitif gender dan keberagaman	Mengarusutamakan dan mengintegrasikan informasi yang berkaitan dengan kebijakan, struktur organisasi dan harapan yang sensitif gender dan keberagaman ke dalam berbagai pelatihan dan lokakarya Perhimpunan Nasional yang lebih luas	Peluang-peluang diciptakan dalam berbagai program bagi pembelajaran dan dialog untuk mempromosikan kesetaraan gender dan menghargai keberagaman serta untuk mencegah diskriminasi terkait gender dan keberagaman. Hal ini termasuk keterlibatan masyarakat, tokoh adat atau agama dan organisasi eksternal untuk membangun	Diciptakan peluang-peluang dalam Perhimpunan Nasional untuk mempromosikan pembagian kekuasaan dan partisipasi yang seimbang dalam proses pembuatan keputusan bagi wanita, pria dan orang lain dari berbagai latar belakang			

			dukungan bagi tindakan untuk mengubah hubungan gender dan mempromosikan kesetaraan..				
Maksimum total skor untuk tema: 10							

Tema III: Sumberdaya dan kapasitas						Total skor	Komentar
People management							
Poin	2	1	1	1	1		
9. Komposisi staf yang seimbang terkait gender dan keberagaman dan mewakili masyarakat	Adanya kebijakan untuk melakukan perekrutan yang adil, memberikan manfaat yang sama untuk pekerjaan yang sama dan kesempatan yang adil	Iklan lowongan kerja ditulis dalam bahasa yang netral dan tidak menunjukkan preferensi terhadap gender, usia, latar belakang dll, dan teks menyatakan bahwa Perhimpunan Nasional berusaha untuk menjadi sebuah organisasi yang tidak	Staf SDM, manajer dan panel wawancara dilatih tentang cara merekrut dan mewawancarai calon dengan cara yang tidak bias (semua calon harus mendapatkan tes yang sama dan diberi	Aplikasi untuk iklan lowongan kerja, tes tertulis dll., tidak menyebutkan nama, usia dan jenis kelamin	Inisiatif tindakan afirmatif digunakan untuk meningkatkan jumlah staf dari gender / *kelompok yang kurang terwakili (jika terdapat 2 kandidat sama-sama memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan, calon dari jender / kelompok yang		

		<i>diskriminatif (Dengan pengecualian untuk beberapa posisi dengan sifat pekerjaan yang membutuhkan gender, usia, keterampilan bahasa tertentu, dll.)</i>	<i>pertanyaan yang sama. Fokusnya harus pada kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan yang tercantum dalam uraian pekerjaan, dan bukan situasi keluarga mereka, dll.)</i>		<i>kurang terwakili lebih disukai, bimbingan internal membantu untuk meningkatkan karir dari jender / kelompok yang kurang terwakili untuk posisi tanggung jawab yang lebih tinggi, dll.)</i>		
10. Komposisi relawan memiliki keseimbangan gender dan keberagaman dan mewakili masyarakat	<i>Adanya kebijakan untuk melakukan perekrutan yang adil dan menciptakan peluang yang adil</i>	<i>Perhimpunan Nasional dipandang sebagai organisasi yang terbuka dan menerima orang-orang yang ingin menjadi relawan dari semua gender dan latar belakang</i>	<i>Inisiatif tindakan afirmatif digunakan untuk meningkatkan jumlah relawan dari jender / * kelompok yang kurang terwakili (misalnya metode / sosialisasi digunakan untuk merekrut lebih banyak relawan laki-laki / kelompok minoritas.</i> <i>Perhimpunan</i>	<i>* Pelatihan, termasuk pelatihan pertolongan pertama, disesuaikan dengan penyandang cacat / diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa yang digunakan dalam masyarakat, dll.</i>	<i>Perhimpunan Nasional berhasil merekrut relawan baru seraya memastikan keseimbangan gender dan dilibatkannya berbagai kelompok yang berbeda dalam masyarakat.</i>		

			Nasional melakukan upaya proaktif dalam merekrut relawan untuk memastikan keseimbangan gender dan bahwa berbagai kelompok yang berbeda dalam masyarakat terwakili				
11. Fasilitas yang aman, mudah diakses dan mendukung	Fasilitas memiliki sarana sanitasi (toilet, kamar mandi, dll) yang mudah diakses, sensitif gender dan sesuai dengan budaya (Perempuan / laki-laki / terpisah / jadi satu) dengan kunci dan lampu	* Perhimpunan Nasional memiliki fasilitas yang ramah bagi penyandang disabilitas (tempat parkir dan jalan untuk kursi roda, bahasa braille, piktograf, lift ...)	* Tersedia ruang sembahyang (doa) bagi semua	Markas Perhimpunan Nasional memiliki ruang menyusui yang tersedia untuk ibu yang memiliki bayi	Tersedia fasilitas penitipan anak bagi staf (dan relawan) jika fasilitas tersebut yang terjangkau dan dapat diakses tidak tersedia di masyarakat.		

Pengetahuan, keterampilan dan sikap							
Poin	2	1	1	1	1		
12. Sarana, manual, materi	Materi G & D IFRC diterjemahkan dan dikontekstualisasi bagi Perhimpunan Nasional, negara dan masyarakat	Materi G & D IFRC didiseminasi	Materi G & D IFRC dipergunakan	Studi kasus dan materi baru yang berhubungan dengan G & D dan sesuai standard IFRC, ICRC dan pemerintah setempat dikembangkan oleh Perhimpunan Nasional			
13. Pengetahuan teknis dan sikap	Sejumlah besar staf, relawan, manajemen dan pimpinan senior dilatih tentang Minimum Standard Commitments ¹	Sejumlah besar staf, relawan, manajemen dan pimpinan senior dilatih tentang berbagai isu tertentu terkait keberagaman (pelibatan disabilitas, SOGI, perlindungan anak,	Semakin banyak staf, relawan, manajemen dan pimpinan senior dilatih tentang pendekatan Pemuda sebagai Agen Perubahan Perilaku (YABC) ²	Semakin banyak staf, relawan, manajemen dan pimpinan senior dilatih tentang perilaku dan komunikasi lintas budaya IFRC			

¹<http://www.ifrc.org/Global/Photos/Secretariat/201505/Gender%20Diversity%20Minimum%20Standard%20Commitments%20in%20Emergency%20Program%20ming.pdf>

²<https://fednet.ifrc.org/en/resources/principles-and-values---global/yabc/yabc-today1/>

	(atau : Total # dilatih (#m/#f))	dll.) (atau : Total # dilatih (#m/#f))					
14. SDM G&D	Perhimpunan Nasional memiliki Focal Point G & D paruh waktu untuk seluruh organisasi (tidak hanya bertanggung jawab untuk satu proyek / program)	Perhimpunan Nasional memiliki panitia G & D	Perhimpunan Nasional memiliki Petugas / Advisor G & D penuh waktu untuk seluruh organisasi (tidak hanya untuk satu proyek / program)	Perhimpunan Nasional memiliki sebuah departemen / unit G & D	Focal person G & D telah ditunjuk di tingkat cabang dan departemen		
Keuangan an anggaran							
Poin	2	1	1	1	1		
15. Alokasi khusus untuk kegiatan gender dan keberagaman	Anggaran dialokasikan untuk pengarusutamaan G & D dari anggaran inti Perhimpunan Nasional dan dilaporkan sebagai bagian dari	Dana yang dialokasikan untuk pengarusutamaan gender dan keragaman dipergunakan	Staf mengetahui bahwa komitmen gender dan keberagaman menerima dana inti dari anggaran Perhimpunan Nasional	Dana disediakan untuk menyelenggarakan event-event tertentu di tempat kerja yang mempromosikan inklusi G & D, seperti misalnya Hari Perempuan Internasional, 16	Rekomendasi dari belanja anggaran G&D sebelumnya atau dilakukan pemeriksaan keuangan		

	belanja tahunan			hari aktivisme melawan kekerasan berbasis gender, hari pengakuan hak-hak penyandang disabilitas dan berbagai event lain yang serupa			
Maksimum total skor untuk tema: 40							

Tema IV: Perencanaan dan pelaksanaan program (menurut Minimum Standard Commitments to Gender and Diversity ³ IFRC) Siklus proyek (perencanaan, implementasi, monitoring, evaluasi, pembelajaran, pelaporan)						Total score	Comments
Poin	2	1	1	1	1		
16. Perencanaan dan desain	Perencanaan dan desain Proyek / Program dan didasarkan pada analisis sensitif G & D	Proyek / program memiliki indikator-indikator yang sensitif G & D	Perencanaan, monitoring, implementasi dan evaluasi melibatkan berbagai kelompok, khususnya kelompok rentan				

³www.ifrc.org/Global/Photos/Secretariat/201505/Gender%20Diversity%20Minimum%20Standard%20Commitments%20in%20Emergency%20Programming.pdf

17. Jenis kelamin, usia, disabilitas, * data keberagaman terpilah (yakni anak perempuan, anak laki-laki, perempuan, laki-laki, lansia, * faktor keberagaman lain yang relevan)	Data jenis kelamin dan usia terpilah dikumpulkan	Data disabilitas terpilah dikumpulkan	Data keberagaman* lain terpilah dikumpulkan	Data yang dikumpulkan dianalisis untuk memahami dampak G & D dari proyek / program terhadap masyarakat sasaran, dan untuk memastikan bahwa hambatan untuk menjangkau * masyarakat rentan berkurang	Analisis data digunakan untuk mengadaptasi kegiatan untuk memastikan bahwa * kelompok-kelompok sasaran dan * kelompok rentan dijangkau dan dilibatkan		
18. Proyek / program mengikuti standar internasional	Proyek / program sejalan dengan Standar Minimum Komitmen IFRC untuk Gender dan Keberagaman dalam Pemrograman Darurat, sesuai dengan	Proyek / program mencantumkan pedoman gender Inter-Agency Standing Committee (IASC) sesuai persyaratan sektor tertentu (kesehatan, WASH, shelter ...)	Proyek / program mencakup pedoman IASC GBV sesuai persyaratan sektor tertentu (kesehatan, WASH, shelter ...)				

	<i>persyaratan sektor tertentu (kesehatan, WASH, shelter ...)</i>						
19. Dilakukan tindakan yang terarah untuk memenuhi kebutuhan kelompok tertentu jika mereka menghadapi hambatan yang menyebabkan berkurangnya aksesibilitas, inklusi dan keterlibatan	<i>Dilakukan tindakan yang terarah untuk menangani diskriminasi gender (misalnya mengubah waktu pertemuan untuk memastikan bahwa anak-anak perempuan dapat berpartisipasi setelah jam sekolah, menambah biaya bagi anggota keluarga laki-laki untuk menemani)</i>	<i>Dilakukan tindakan yang terarah bagi penyandang disabilitas (misalnya mengadaptasi fasilitas atau sarana untuk memastikan akses, mendiseminasi informasi melalui saluran yang terarah dan mudah dipahami, menyediakan sarana transportasi tambahan, menambah biaya untuk anggota keluarga / pengasuh untuk menemani)</i>	<i>* Dilakukan tindakan yang terencana untuk menanggapi anak-anak yang rentan</i>	<i>* Dilakukan tindakan yang terarah dan terencana bagi kelompok-kelompok menurut faktor-faktor keberagaman lainnya berdasarkan konteks Perhimpunan Nasional dan kebutuhan masyarakat yang dilayani oleh Perhimpunan Nasional tersebut.</i>			

	<i>anak perempuan / wanita)</i>						
20. Kerjasama dan jejaring	<i>Pembelajaran dan praktik yang baik dibagikan secara internal dalam Perhimpunan Nasional (di antara program, proyek dan cabang)</i>	<i>Pembelajaran disampaikan kepada masyarakat sasaran dan penerima manfaat</i>	<i>Kerjasama diselenggarakan dengan organisasi non-RCRC / * bagi kelompok-kelompok tertentu (organisasi perempuan, penyandang cacat '...'), termasuk untuk pelaksanaan proyek</i>	<i>Partisipasi dalam GBV cluster antar-lembaga / kelompok kerja dalam situasi darurat</i>	<i>Partisipasi dalam jejaring nasional / regional tentang gender dan keberagaman</i>		
Maksimum total skor tema: 25							

Tema V: Akuntabilitas						Total skor	Komentar
Akuntabilitas internal pengarusutamaan gender dan keberagaman							
Poin	2	1	1	1	1		
21. Pimpinan berusaha untuk memahami dan menganalisis isu-isu gender dan keberagaman di tempat kerja melalui mekanisme umpan balik staf	Adanya mekanisme dengan beberapa saluran pelaporan bagi staf untuk mengajukan tuduhan pelecehan, diskriminasi dan kekerasan di tempat kerja secara aman	Semua keluhan dan umpan balik dari staf dijaga kerahasiaannya oleh anggota staf yang dipercaya	Manajemen senior / pimpinan menerima pemberitahuan tentang umpan balik yang diberikan oleh staf (anonim) dan mengkomunikasikan tindakan yang diambil untuk menanggapi umpan balik tersebut	Staf mengetahui dan mempercayai mekanisme umpan balik dan mengetahui konsekuensi dari langkah-langkah yang akan diambil			
22. Adanya kebijakan dan mekanisme kewajiban dan pertanggungjawaban bagi staf	Adanya sebuah kebijakan dan mekanisme pelaporan yang berfungsi untuk mencegah pelecehan	Umpan balik dari staf digunakan untuk meningkatkan pelaksanaan mekanisme ini dan Perhimpunan Nasional menunjuk seseorang di jajaran manajemen	Kebijakan dan mekanisme dikomunikasikan kepada publik (termasuk tentang uraian pekerjaan dan perekrutan)	Kebijakan dan mekanisme direvisi setiap 2 tahun (atau interval lain yang disepakati)	Mitra organisasi mengetahui dan mematuhi Kebijakan (dalam perencanaan		

	<i>seksual</i>	<i>senior untuk bertanggung jawab atas upaya peningkatan tersebut</i>			<i>kontrak dan praktek)</i>		
23. Adanya kebijakan dan mekanisme kewajiban dan akuntabilitas staf kepada masyarakat	<i>Adanya Kode Etik yang mengatur perilaku staf dan mekanisme pelaporan yang berfungsi</i>	<i>Adanya mekanisme umpan balik yang berfungsi untuk menerima dan menanggapi umpan balik dari masyarakat tentang: eksploitasi dan pelecehan seksual yang dilakukan oleh staf atau relawan, perlakuan yang tidak adil atau dugaan perlakuan tidak adil dan Pelanggaran Kode Etik Staf</i>	<i>Adanya sistem yang jelas dan rahasia untuk menyelidiki dan mendisiplinkan anggota staf dan relawan yang menjadi subyek keluhan dari masyarakat</i>	<i>Adanya mekanisme rujukan yang berfungsi bagi korban / penyintas yang membuat keluhan dan Perhimpunan Nasional harus memastikan bahwa korban / penyintas mendapatkan dukungan yang memadai</i>	<i>Adanya pelatihan tahunan bagi manajer, anggota staf dan relawan aktif tentang Perlindungan dari Eksploitasi dan Pelecehan Seksual termasuk penyampaian tentang hal tersebut kepada masyarakat</i>		
Akuntabilitas eksternal gender dan keberagaman							
Poin	2	1	1	1	1		
24. Perhimpunan Nasional memberikan laporan kepada publik	<i>Dokumen disediakan secara online dan hard-copy (berdasarkan permintaan)</i>	<i>Liputan media untuk dokumen tersebut dipromosikan</i>	<i>Adanya sumberdaya dan rencana komunikasi untuk membagikan</i>	<i>Perhimpunan Nasional menyediakan semua dokumen dan laporan eksternal dengan</i>	<i>Perhimpunan Nasional memastikan bahwa dokumen-dokumen</i>		

tentang gender dan keberagaman	untuk umum (donor, pemerintah, semua orang) yang menyampaikan informasi tentang prioritas, kemajuan, data, belanja inti dan anggaran belanja program gender dan keberagaman		informasi ini kepada mitra RCRC, donor saat ini dan ke depan, masyarakat dan pemangku kepentingan pemerintah	data yang terpilah menurut Gender, Usia, Disabilitas dan Keberagaman atau setidaknya data yang terpilah menurut jenis kelamin	publik sensitif gender dan keberagaman, termasuk foto dan simbol (dilakukan dengan cara yang mempromosikan martabat, privasi, keamanan)		
25. Komunikasi kepada masyarakat tentang perilaku dan Kode Perilaku staf dan relawan RCRC	Materi Informasi, Edukasi dan Komunikasi (IEC) (yang dapat diakses dalam bahasa setempat) didiseminasikan bagi semua masyarakat yang dilayani, tentang kode tata berperilaku	Relawan (termasuk relawan spontan dalam situasi darurat) diberi pengarahan tentang Kode Perilaku, perlindungan anak dan pencegahan SEA, dan mampu menyampaikan garis pelaporan tentang cara membuat laporan pelanggaran dengan masyarakat dan di antara mereka sendiri	Staf memiliki kapasitas untuk melaporkan umpan balik dari masyarakat kepada otoritas Perhimpunan Nasional yang terkait	Staf dan relawan tahu bagaimana merujuk masalah umum terkait perlindungan anak, kekerasan berbasis gender dan kekerasan kepada institusi ahli setempat yang relevan	Perhimpunan Nasional membagikan materi KIE dan rencana sosialisasi bersama dengan lembaga-lembaga berbasis masyarakat dan kemanusiaan lainnya		

	<i>staf dan relawan Perhimpunan Nasional (termasuk Kode Perilaku (CoC), perlindungan Anak dan pencegahan SEA)</i>				<i>dalam komunitas yang sama untuk mengkoordinasikan pesan yang diberikan kepada masyarakat</i>		
Maksimum total skor tema: 29							
Maksimum total skor: 136							

Lampiran 1: Daftar istilah dan definisi:

(Istilah dan definisi dengan tanda * adalah istilah resmi)

***Disabilitas:** Sejalan dengan Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD), Kerangka Strategis Gerakan tentang Inklusi Penyandang Cacat menyebutkan 'penyandang cacat' meliputi "orang-orang yang menderita gangguan fisik, mental, intelektual atau indera, yang memiliki berbagai hambatan dalam berinteraksi, sehingga dapat menghalangi partisipasi mereka secara penuh dan efektif dalam masyarakat yang setara dengan orang lain ". Dalam Kerangka Kerja Strategis Gerakan diakui bahwa, karena tidak ada konsistensi tentang definisi disabilitas di seluruh dunia, beberapa komponen Gerakan mungkin harus menggunakan definisi dan bahasa alternatif, secara tepat dalam konteks mereka (dari [2015 Movement-wide Strategic Framework on Disability Inclusion](#) diadopsi dalam Council of Delegates 2015).⁴

***Inklusi disabilitas:** Terlibat secara penuh dalam masyarakat berarti bahwa penyandang cacat diakui dan dihargai sebagai peserta yang sama dan hak-hak dan kebutuhan mereka dipahami sebagai bagian integral dari tatanan sosial dan ekonomi. Untuk terlibat secara penuh, diperlukan lingkungan fisik dan sosial yang dapat diakses, dan bebas hambatan serta perubahan sikap masyarakat 'terhadap penyandang cacat (dari [2015 Movement-wide Strategic Framework on Disability Inclusion](#) diadopsi dalam Council of Delegates 2015).⁵

***Keberagaman:** Istilah ini mencakup semua bentuk perbedaan. Untuk IFRC, keberagaman berarti menerima dan menghormati segala bentuk perbedaan. Ini termasuk, namun tidak terbatas pada, perbedaan: gender, orientasi seksual, usia, disabilitas, status HIV, status sosial-ekonomi, agama, kebangsaan dan asal etnis (termasuk kelompok minoritas dan migran). Gender berinteraksi dengan aspek-aspek lain dari keberagaman karena terdapat keterkaitan penting antara diskriminasi berdasarkan gender dan diskriminasi karena bentuk-bentuk keberagaman yang lain ([IFRC Strategic Framework on Gender and Diversity Issues, 2013-2020](#)).⁶

*** Gender:** sering kali digunakan secara salah sebagai sinonim yang merujuk pada berbagai masalah yang khusus berhubungan dengan perempuan. Sebagai sebuah konsep yang menggambarkan perbedaan konstruksi sosial antara perempuan dan laki-laki di seluruh siklus hidup mereka. Gender - bersama-sama dengan faktor-faktor seperti usia, ras dan kelas – terutama mempengaruhi atribut, perilaku, peran, kekuatan, kebutuhan, sumber daya, kendala dan peluang yang diharapkan bagi orang-orang dalam setiap kebudayaan. Gender juga merupakan alat analisis yang memungkinkan pemahaman yang lebih baik

⁴[2015 Movement-wide Strategic Framework on Disability Inclusion](#), p. 2.

⁵[2015 Movement-wide Strategic Framework on Disability Inclusion](#), p. 2.

⁶[IFRC Strategic Framework on Gender and Diversity Issues, 2013-2020](#), p. 5.

tentang faktor-faktor kerentanan dengan maksud untuk menanggapi kebutuhan⁷ secara lebih tepat. Kerangka Kerja Strategis IFRC tentang Isu Gender dan Keberagaman bersifat inklusif dan mempertimbangkan "semua orang yang rentan terhadap ketimpangan, ancaman dan hilangnya hak-hak dasar" karena jennis kelamin mereka. Dengan demikian gender merujuk pada perbedaan sosial antara perempuan dan laki-laki di seluruh siklus hidup mereka. Meskipun berakar sangat dalam di setiap kebudayaan, perbedaan sosial antara perempuan dan laki-laki dapat berubah dari waktu ke waktu dan berbeda baik di dalam setiap dan antar budaya. Gender menentukan peran, kekuasaan dan sumber daya bagi perempuan dan laki-laki dalam setiap budaya ([IFRC Strategic Framework on Gender and Diversity Issues, 2013-2020](#))⁸.

Analisis gender: hubungan antara wanita dan pria. Analisis gender mengkaji tentang peran mereka, akses dan kontrol atas sumber daya, dan kendala yang mereka hadapi dalam berhubungan satu sama lain.

Keseimbangan gender: mengacu pada tingkat keterwakilan yang proporsional dari perempuan dan laki-laki di semua tingkatan organisasi - yaitu, penerima manfaat, staf, relawan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah dan tingkat program (tim staf, delegasi dan relawan). Hal ini berbeda dengan kesetaraan gender yang mengacu pada kesamaan keterwakilan (kuantitatif - yaitu, 50-50) dari perempuan dan laki-laki.⁹

***Kekerasan berbasis gender (GBV):** Istilah umum untuk setiap tindakan merugikan yang mengakibatkan, atau mungkin mengakibatkan, kerugian fisik, seksual atau psikologis, atau penderitaan bagi seorang wanita, pria, anak perempuan atau laki-laki atas dasar jenis kelamin mereka. GBV adalah akibat dari ketidaksetaraan gender dan penyalahgunaan kekuasaan. GBV termasuk namun tidak terbatas pada kekerasan seksual, kekerasan dalam rumah tangga, perdagangan, pernikahan paksa atau pernikahan dini, prostitusi paksaan dan eksploitasi dan pelecehan seksual ([Movement Resolution 3 Sexual and Gender-Based Violence: Joint action for prevention and response](#) (2015) diadopsi dalam 32nd International Conference)¹⁰.

Kesetaraan gender ada ketika baik perempuan maupun laki-laki dapat: berbagi kekuasaan dan pengaruh secara adil; memiliki kesempatan, hak dan kewajiban yang sama di ranah publik dan swasta, termasuk dalam hal pekerjaan atau penghasilan; memiliki akses yang sama terhadap kesempatan pendidikan dan pengembangan kapasitas; memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi mereka secara penuh; memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan jasa dalam keluarga, komunitas dan masyarakat pada umumnya; dan diperlakukan sama dalam hukum dan kebijakan. Ini tidak berarti

⁷ CD/15/15, Council of Delegates, 2015, Progress Report on Sexual and gender-based violence in armed conflict and disaster, p.5.

⁸ [IFRC Strategic Framework on Gender and Diversity Issues, 2013-2020](#), p. 5.

⁹ [Explanatory Note – IFRC Strategic Framework on Gender and Diversity Issues](#), p.4.

¹⁰ [Movement Resolution 3 Sexual and Gender-Based Violence: Joint action for prevention and response](#) (2015) adopted at the 32nd International Conference, p.5.

bahwa perempuan dan laki-laki adalah sama, melainkan bahwa hak-hak, tanggung jawab dan kesempatan mereka tidak tergantung pada jenis kelamin mereka. Upaya untuk memperluas kesetaraan gender dalam pemrograman IFRC harus didasarkan pada komitmen untuk mewujudkan hak asasi manusia, termasuk non-diskriminasi dan kebebasan dari kekerasan. Ketidaksetaraan gender banyak bentuknya dan berakar pada hubungan kekuasaan yang tidak setara di mana gender berinteraksi dengan aspek-aspek lain dari keberagaman seperti misalnya etnis, usia, kelas, orientasi seksual, status HIV / AIDS, dan disabilitas. Diskriminasi gender dan kekerasan berbasis gender berakar pada ketidaksetaraan gender.

Keadilan gender: mengacu pada keadilan perlakuan terhadap perempuan dan laki-laki sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Ini adalah pendekatan berbasis kebutuhan dan bukan hak. Ini mungkin termasuk perlakuan yang sama, atau perlakuan yang berbeda tapi dianggap sama.¹¹

Pengarusutamaan gender adalah proses mengkaji implikasi dari suatu tindakan yang direncanakan terhadap wanita dan pria, termasuk undang-undang, kebijakan atau program, di bidang apapun dan di semua tingkatan. Ini adalah strategi untuk membuat berbagai permasalahan yang dihadapi perempuan dan laki-laki sebagai aspek penting dalam desain, implementasi, monitoring dan evaluasi kebijakan dan program di semua bidang politik, ekonomi dan sosial sehingga perempuan dan laki-laki mendapatkan manfaat yang sama dan ketidaksetaraan tidak terus berlanjut.

Identitas gender: identitas gender mencerminkan sensasi yang sangat dirasakan dan dialami oleh seseorang terkait gendernya sendiri. Identitas gender dari seseorang biasanya konsisten dengan jenis kelamin yang dimiliki sejak lahir. Bagi transgender, terdapat ketidaksesuaian antara sensasi gender mereka sendiri dengan jenis kelamin yang mereka miliki saat lahir.

Sensitivitas / kesadaran gender adalah kemampuan untuk mengenali persepsi dan kepentingan berbeda yang timbul dari lingkungan sosial dan peran gender yang berbeda. Sensitivitas gender dianggap sebagai tahap awal dari kesadaran gender. Kesadaran gender lebih analitis, lebih kritis dan lebih 'mempertanyakan' kesenjangan gender; kemampuan untuk mengidentifikasi masalah yang timbul dari ketidaksetaraan dan diskriminasi gender, bahkan jika hal tersebut tidak sangat jelas terlihat di permukaan atau 'tersembunyi' (yaitu, bukan bagian dari penjelasan umum atau yang biasa diterima tentang apa dan di mana letak permasalahannya).

Pemrograman berbasis gender: mencakup upaya untuk membuat rencana program yang berdiri sendiri yang ditujukan untuk menanggapi suatu masalah tertentu terkait gender - misalnya, meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan atau sumber daya ekonomi; memerangi diskriminasi terhadap kaum LGBT; membangun ketahanan rumah tangga yang dikepalai oleh perempuan

¹¹ [Explanatory Note – IFRC Strategic Framework on Gender and Diversity Issues](#), p. 4.

atau laki-laki sebagai orang tua tunggal; dan mengurangi tindak kekerasan oleh pasangan intim, aborsi janin perempuan, atau diskriminasi internal oleh perempuan terhadap perempuan, anak perempuan terhadap anak perempuan, laki-laki terhadap laki-laki, anak laki-laki terhadap anak laki-laki, dll. Jenis kelamin adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik biologis yang menentukan manusia apakah sebagai perempuan atau laki-laki. Seperangkat karakteristik biologis ini tidak selalu bersifat eksklusif, karena ada beberapa individu yang memiliki baik karakteristik perempuan maupun laki-laki.

Intersex: Individu interseks lahir dengan anatomi seksual, organ reproduksi, dan / atau pola kromosom yang tidak sesuai dengan definisi khas dari laki-laki atau perempuan. Ini mungkin terlihat pada saat lahir atau baru terlihat di kemudian hari. Seorang interseks dapat diidentifikasi sebagai laki-laki atau perempuan atau tidak keduanya. Status interseks bukan tentang orientasi seksual atau identitas gender: seorang interseks mengalami kisaran yang sama dari orientasi seksual dan identitas gender sebagaimana halnya seorang non-interseks.¹²

Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender (LGBT): LGBT adalah singkatan dari "lesbian, gay, biseksual dan transgender." Meski istilah ini telah banyak dikenal secara global, dalam beberapa budaya mungkin digunakan istilah lain untuk menggambarkan orang-orang yang memiliki hubungan sesama jenis dan orang-orang yang memiliki identitas gender non biner (seperti misalnya hijrah, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, parodi, muxé, Fa'afafine, fakaleiti, hamjengara dan Dua-Roh).

Kerangka Kerja Strategis IFRC tentang Isu Gender dan Keberagaman 2013-2020 menyebutkan individu transgender sebagai: setiap orang yang memiliki identitas gender yang berbeda dari jenis kelaminnya saat lahir. Transgender mungkin memiliki orientasi perempuan ke laki-laki (tampil seperti laki-laki) atau laki-laki ke perempuan (penampilan seperti perempuan).¹³ Namun IFRC mencatat bahwa istilah ini bukan istilah yang paling mutakhir, atau definisi yang inklusif dan meminta umpan balik dari anggota komunitas transgender dalam Perhimpunan Nasional kami serta advokasi dan kelompok lain tentang definisi ini.

Jenis kelamin adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik biologis yang menentukan manusia sebagai perempuan atau laki-laki. Seperangkat karakteristik biologis ini tidak selalu eksklusif, karena ada beberapa individu yang memiliki baik karakteristik perempuan maupun laki-laki.

Eksplotasi dan pelecehan seksual (SEA): "Eksplotasi seksual" berarti bentuk nyata atau upaya pelecehan terhadap posisi rentan, perbedaan kekuasaan, atau

¹² The IFRC does not currently have a definition for 'Sexual Orientation', 'Gender Identity', 'LGBT' and 'Intersex'. Therefore the definitions included here were sourced from the United Nations for LGBT equality factsheet: https://www.unfe.org/system/unfe-7-UN_Fact_Sheets_v6_-_FAQ.pdf

¹³ [Explanatory Note – IFRC Strategic Framework on Gender and Diversity Issues](#), p.6.

kepercayaan, untuk tujuan seksual, termasuk, namun tidak terbatas pada, keuntungan moneter, sosial atau politik dari eksploitasi seksual terhadap orang lain. Demikian pula, istilah "pelecehan seksual" berarti intrusi fisik yang sebenarnya atau ancaman yang bersifat seksual, apakah dengan paksaan atau dalam kondisi yang tidak setara atau terpaksa. Orientasi seksual mengacu pada daya tarik fisik, romantis dan / atau emosional terhadap orang lain. Setiap orang memiliki orientasi seksual, yang merupakan bagian integral dari identitas seseorang.

Istilah ini sering digunakan berkaitan dengan eksploitasi dan kekerasan yang dilakukan oleh pekerja kemanusiaan, perusahaan atau mitra yang terkait dengan pekerjaan kemanusiaan. Para korban / orang yang selamat dari eksploitasi dan penyalahgunaan dalam konteks ini adalah penerima manfaat dan anggota masyarakat yang menerima bantuan kemanusiaan.¹⁴

***Layanan sukarela:** Dalam Gerakan kami, Layanan Sukarela adalah istilah yang jelas dan tanggung jawab dan hak relawan diuraikan dalam Kebijakan Layanan Sukarela IFRC 2009 dan 2011. Layanan Sukarela dalam Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah merupakan kegiatan yang: (1) dimotivasi oleh kehendak bebas dari relawan, dan bukan oleh keinginan untuk memperoleh keuntungan materi atau finansial atau oleh tekanan eksternal sosial, ekonomi atau politik; (2) dimaksudkan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat rentan dan komunitas mereka sesuai dengan Prinsip Dasar Palang Merah dan Bulan Sabit Merah; (3) diatur oleh perwakilan dari Perhimpunan Nasional Palang Merah atau Bulan Sabit Merah yang diakui. Semua Relawan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah diharapkan untuk bertindak sesuai dengan Prinsip Dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional dan mempromosikan diseminasi Prinsip Dasar tersebut. "Dalam bekerja bagi masyarakat rentan, relawan diharapkan untuk berupaya mencapai standar kualitas tertinggi dalam layanan yang mereka berikan. Mereka melaksanakan tugas mereka tanpa diskriminasi, menanggapi kebutuhan masyarakat rentan dengan penuh kasih dan rasa hormat. Mereka menjaga kerahasiaan dari orang-orang yang mereka bantu. " ([IFRC Volunteering Policy 2011](#)).¹⁵

¹⁴<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/550/40/PDF/N0355040.pdf?OpenElement>

¹⁵[IFRC Volunteering Policy 2011](#), p.2.