



**BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
NOMOR 75/HK.01.01/K1/04/2026
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN KEBIJAKAN INKLUSIF

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KETUA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM,

- Menimbang :
1. bahwa dalam rangka mewujudkan pengawasan pemilihan umum yang menjunjung tinggi prinsip hak asasi manusia, kesetaraan, keadilan, partisipasi bermakna, dan non-diskriminasi, perlu disusun pedoman kebijakan yang inklusif;
 2. bahwa partisipasi pemilih dan pengawas pemilihan umum dari kelompok rentan masih mengalami hambatan aksesibilitas, keterwakilan, perlindungan, serta jaminan pemenuhan hak politik;
 3. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Badan Pengawas Pemilihan Umum tentang Pedoman Penyelenggaraan Kebijakan Inklusif;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
 2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);
 4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang

- Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5656) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6547);
6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 7. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6109) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7

- Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6863);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6792);
 9. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 141);
 10. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
 11. Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 411);

12. Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2022 tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 889) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bawaslu Nomor 18 tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bawaslu Nomor 3 Tahun 2022 tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1079);
13. Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengawasan Partisipatif (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 72);
14. Keputusan Badan Pengawas Pemilihan Umum Nomor 417/HK.01.01/K1/12/2024 tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Lingkungan Pengawas Pemilihan Umum;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN KEBIJAKAN INKLUSIF.

KESATU : Menetapkan pedoman penyelenggaraan kebijakan inklusif sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KESATU dijadikan sebagai acuan bagi jajaran Badan

Pengawas Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, dan Badan Pengawas Pemilihan Kabupaten/Kota dalam mengintegrasikan prinsip inklusivitas, kesetaraan, non-diskriminasi, dan penghormatan terhadap martabat manusia dalam tata kelola organisasi, pelaksanaan tugas dan fungsi, serta budaya kerja kelembagaan.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada Tanggal 21 April 2026

BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM,
KETUA,



RAHMAT BAGJA

Lampiran

Keputusan	Badan	Pengawas
Pemilihan	Umum	Nomor
75/HK.01.01/K1/04/2026		Tentang
Pedoman	Penyelenggaraan	
Kebijakan Inklusif		

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	1
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	4
C. Prinsip Dasar	5
D. Ruang Lingkup.....	6
E. Pengertian Umum.....	7
BAB II.....	10
PENGARUSUTAMAAN GENDER DAN ANTI KEKERASAN.....	10
A. Kebijakan dan Regulasi Internal	10
B. Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia Pelaksana.....	12
C. Sistem Pencegahan Kekerasan dan Diskriminasi	13
D. Mekanisme Penanganan.....	13
E. Sarana dan Prasarana Pendukung	13
F. Monitoring dan Evaluasi.....	14
BAB III.....	15
INKLUSI DISABILITAS DAN RAMAH LANSIA	15
A. Pemenuhan Dukungan.....	15
B. Akses Aksesibel Fisik	15
C. Akses Aksesibel Non Fisik	16
D. Akomodasi yang Layak.....	16
E. Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia Pelaksana.....	17
F. Kesempatan Kerja Setara bagi Disabilitas dan Lansia.....	17
G. Lingkungan Kerja Inklusif Disabilitas dan Ramah Lansia	18
H. Monitoring dan Evaluasi	18

BAB IV	19
RAMAH ANAK.....	19
A. Pemenuhan Dukungan Ramah Anak.....	19
B. Penyelenggaraan Lingkungan Kerja Ramah Anak.....	19
C. Pencegahan Kekerasan terhadap Anak.....	21
D. Dukungan Pengasuhan Anak.....	21
E. Monitoring dan Evaluasi.....	21
BAB V.....	22
PELAYANAN PUBLIK DAN LAYANAN DIGITAL YANG INKLUSIF	22
A. Pemenuhan Dukungan Pelayanan Publik dan Layanan Digital yang Inklusif.....	22
B. Standar Pelayanan Publik Inklusif	22
C. Standar Layanan Digital.....	23
D. Monitoring dan Evaluasi	23
BAB VI	24
PENGAWASAN PENYELENGGARAAN PEMILIHAN UMUM YANG INKLUSIF	24
A. Pengawasan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas	24
B. Pengawasan Pemenuhan Hak Perempuan dan Lansia	25
C. Pengawasan Pemenuhan Hak Anak.....	25
D. Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender.....	26
E. Monitoring dan Evaluasi.....	26
BAB VII	27
PENUTUP	27

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Pengawas Pemilihan Umum sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang memiliki mandat konstitusional dalam menjaga integritas, kualitas, dan legitimasi penyelenggaraan pemilihan umum, berkewajiban memastikan bahwa seluruh pelaksanaan tugas, fungsi, dan tata kelola kelembagaan dilaksanakan berdasarkan prinsip inklusivitas, kesetaraan, non diskriminasi, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Mandat tersebut tidak hanya berlaku dalam pelaksanaan fungsi pengawasan tahapan pemilihan umum, tetapi juga dalam pengelolaan organisasi, sumber daya manusia, sistem kerja, serta budaya kerja di lingkungan internal kelembagaan pengawas pemilihan umum.

Secara konstitusional, prinsip kesetaraan dan non diskriminasi telah ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, antara lain Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (2), serta Pasal 28I ayat (2), yang menegaskan jaminan persamaan kedudukan warga negara, perlindungan terhadap perlakuan diskriminatif, serta hak untuk memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus guna mencapai persamaan dan keadilan. Norma konstitusional tersebut mengandung konsekuensi bahwa setiap institusi negara, termasuk lembaga penyelenggara pemilihan umum, wajib memastikan bahwa kebijakan internal, sistem kerja, dan lingkungan kerja tidak menciptakan hambatan diskriminatif, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kelompok tertentu.

Dalam kerangka hukum nasional, berbagai regulasi telah menegaskan kewajiban negara untuk menjamin pemenuhan hak kelompok rentan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 39 Tahun

1999 tentang Hak Asasi Manusia menegaskan prinsip kesetaraan dan perlindungan dari diskriminasi. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan penyediaan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) dalam lingkungan kerja. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum secara implisit menuntut penyelenggara pemilihan umum untuk menjamin proses pemilihan umum yang berkeadilan dan setara. Selain itu, kebijakan nasional terkait pengarusutamaan gender dan perlindungan kelompok rentan menegaskan pentingnya integrasi perspektif kesetaraan dalam tata kelola kelembagaan negara.

Pada tataran global, komitmen Indonesia melalui ratifikasi berbagai instrumen hak asasi manusia internasional, antara lain *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan) dan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik) mengandung kewajiban negara untuk memastikan bahwa institusi publik, termasuk lembaga penyelenggara pemilihan umum, menerapkan prinsip non diskriminasi, aksesibilitas, serta kesetaraan kesempatan dalam sistem kerja dan tata kelola organisasi. Prinsip “*no one left behind*” dalam *Sustainable Development Goals* (Tujuan Pembangunan Berkelanjutan) juga menegaskan bahwa pembangunan kelembagaan negara harus memastikan partisipasi dan akses yang setara bagi seluruh kelompok masyarakat, termasuk dalam struktur dan mekanisme kerja internal organisasi publik.

Dalam perspektif tata kelola organisasi, institusi publik dituntut tidak hanya menghasilkan kebijakan yang inklusif secara eksternal, tetapi juga memastikan bahwa nilai inklusivitas terinternalisasi dalam sistem kelembagaan. Konsep *institutional integrity* menegaskan bahwa legitimasi lembaga publik tidak hanya ditentukan oleh output kebijakan, tetapi juga oleh kesesuaian antara nilai yang dipromosikan secara eksternal dengan praktik internal kelembagaan. Dengan demikian,

lembaga pengawas pemilihan umum dituntut untuk menjadi role model dalam penerapan prinsip kesetaraan, inklusivitas, dan non diskriminasi.

Dalam praktiknya, masih terdapat potensi kesenjangan dalam implementasi prinsip inklusivitas pada tingkat internal kelembagaan, antara lain belum adanya standar baku mengenai penyediaan lingkungan kerja yang aksesibel, belum terintegrasinya perspektif gender dan inklusivitas dalam manajemen sumber daya manusia, keterbatasan pemahaman aparaturnya mengenai pendekatan berbasis hak asasi manusia, serta belum tersusunnya mekanisme perlindungan dan penanganan isu diskriminasi, kekerasan berbasis gender, maupun bentuk eksklusi lainnya di lingkungan kerja. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi efektivitas organisasi, kualitas pelayanan publik, serta kredibilitas kelembagaan pengawas pemilihan umum.

Selain itu, dinamika penyelenggaraan pemilihan umum yang semakin kompleks, termasuk pemanfaatan teknologi informasi, penguatan partisipasi publik, serta meningkatnya tuntutan akuntabilitas kelembagaan, menuntut adanya penguatan sistem kerja yang adaptif dan responsif terhadap keragaman kebutuhan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang inklusif terbukti secara akademik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi, kualitas pengambilan keputusan, serta penguatan kepercayaan publik terhadap institusi negara.

Dalam kerangka pendekatan berbasis hak asasi manusia, penyusunan pedoman kebijakan inklusif di lingkungan pengawas pemilihan umum merupakan instrumen strategis untuk memastikan bahwa kewajiban negara dalam menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia diimplementasikan secara konkret dalam tata kelola organisasi. Pedoman tersebut diperlukan untuk memberikan arah kebijakan yang jelas, standar operasional yang terukur, serta mekanisme implementasi yang sistematis dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan setara di lingkungan pengawas pemilihan umum.

Dengan demikian, penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Kebijakan Inklusif menjadi kebutuhan strategis dan normatif sebagai landasan dalam penguatan tata kelola kelembagaan yang berkeadilan sosial dan demokratis. Pedoman tersebut diharapkan menjadi acuan dalam penyusunan regulasi internal, pengelolaan sumber daya manusia, penyediaan sarana dan prasarana kerja yang aksesibel, penguatan budaya kerja yang menghormati keberagaman, serta penguatan sistem pencegahan dan penanganan diskriminasi di lingkungan kelembagaan pengawas pemilihan umum. Melalui pedoman tersebut, diharapkan lembaga pengawas pemilihan umum mampu mewujudkan tata kelola organisasi yang profesional, inklusif, akuntabel, serta selaras dengan amanat konstitusi, peraturan perundang-undangan, dan komitmen nasional maupun internasional dalam pembangunan demokrasi yang berkeadilan.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan pedoman penyelenggaraan kebijakan inklusif dimaksudkan sebagai acuan penyelenggaraan kebijakan inklusif bagi Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, dan Badan Pengawas Pemilihan Kabupaten/Kota.

2. Tujuan

Penyusunan pedoman penyelenggaraan kebijakan inklusif bertujuan untuk memastikan terselenggaranya tata kelola kelembagaan pengawas pemilihan umum yang mengarusutamakan prinsip inklusivitas, kesetaraan, dan non diskriminasi dalam setiap proses kerja kelembagaan. Pedoman ini diarahkan sebagai instrumen untuk membangun sistem kerja yang responsif terhadap keberagaman, melalui penguatan kebijakan, prosedur, dan mekanisme internal yang menjamin terpenuhinya hak dan kebutuhan seluruh pegawai serta pemangku kepentingan, termasuk kelompok rentan.

Selain itu, pedoman ini bertujuan untuk mendorong penguatan kapasitas aparatur dan kelembagaan dalam mengidentifikasi, mencegah, dan menangani praktik diskriminasi, serta memastikan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memenuhi prinsip aksesibilitas dan kelayakan. Dengan demikian, pedoman ini diharapkan berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja kelembagaan yang profesional, berintegritas, dan berkeadilan, serta selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan komitmen hak asasi manusia.

C. Prinsip Dasar

Penyelenggaraan kebijakan inklusif dilaksanakan berdasarkan prinsip:

1. kesamaan hak, yaitu setiap warga negara memiliki hak yang sama tanpa adanya diskriminasi berdasarkan gender, disabilitas, atau latar belakang sosial;
2. aksesibilitas, yaitu penyelenggara dan pelaksana harus memastikan bahwa fasilitas, layanan, informasi, komunikasi, teknologi dan lingkungan yang diperlukan dapat dijangkau dengan mudah, aman, nyaman, dan aksesibel oleh kelompok rentan;
3. kesetaraan akses, yaitu penyelenggara dan pelaksana harus mengakui adanya masyarakat atau kelompok yang membutuhkan kemudahan, dukungan atau kebutuhan lebih dari yang lain karena latar belakang, hambatan, kebutuhan, atau kemampuan mereka;
4. partisipatif, adalah semua warga negara berhak untuk turut serta merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi;
5. akuntabilitas adalah penyelenggara memastikan kewajiban untuk memastikan kualitas yang diberikan kepada masyarakat termasuk kelompok rentan sesuai dengan standar yang ditetapkan;
6. keselamatan dan lingkungan kerja yang bermartabat, yaitu setiap penyelenggara wajib menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman, bebas dari kekerasan, pelecehan, perundungan, dan segala bentuk eksklusi sosial;

7. keberlanjutan dan perbaikan berkelanjutan, yaitu penyelenggara menjamin bahwa kebijakan inklusif dilaksanakan secara konsisten, dievaluasi secara berkala, dan terus disempurnakan sesuai perkembangan kebutuhan organisasi dan standar hak asasi manusia.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman Penyelenggaraan Kebijakan Inklusif meliputi berbagai kegiatan yang mencakup:

1. Penyusunan, penetapan, dan penguatan kebijakan internal yang mengintegrasikan prinsip inklusivitas, kesetaraan, dan non diskriminasi dalam kelembagaan pengawas pemilihan umum.
2. Pengarusutamaan perspektif hak asasi manusia, kesetaraan gender, dan aksesibilitas dalam perencanaan program dan kegiatan kelembagaan.
3. Pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif, meliputi rekrutmen, penempatan, pengembangan kapasitas, serta perlindungan pegawai tanpa diskriminasi.
4. Penyediaan sarana dan prasarana kerja yang aksesibel, aman, dan ramah bagi penyandang disabilitas, perempuan, lansia, dan kelompok rentan lainnya.
5. Penguatan sistem dan mekanisme pencegahan serta penanganan diskriminasi, termasuk kekerasan berbasis gender dan bentuk perlakuan tidak adil lainnya di lingkungan kerja.
6. Peningkatan kapasitas aparatur melalui pendidikan, pelatihan, dan sosialisasi terkait prinsip inklusivitas, kesetaraan, dan nondiskriminasi.
7. Penguatan budaya kerja kelembagaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai inklusif, penghormatan terhadap keberagaman, dan etika organisasi.
8. Pelaksanaan pengawasan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan terhadap implementasi kebijakan inklusif di seluruh tingkatan kelembagaan.

9. Penguatan koordinasi dan kerja sama dengan pemangku kepentingan, termasuk lembaga negara, organisasi masyarakat sipil, dan kelompok masyarakat, dalam mendukung penerapan kebijakan inklusif.
10. Integrasi prinsip inklusivitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan pemilihan umum, termasuk dalam pengawasan partisipatif dan layanan kepada masyarakat.

E. Pengertian Umum

1. Pemilihan Umum yang selanjutnya disebut Pemilu adalah sarana kedaulatan rakyat untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden, dan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang dilaksanakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Badan Pengawas Pemilihan Umum yang selanjutnya disebut Bawaslu adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum yang mengawasi penyelenggaraan pemilihan umum di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. Inklusif adalah pendekatan yang memastikan seluruh proses, sistem, layanan, dan kebijakan memberikan akses setara tanpa diskriminasi bagi setiap individu.
4. Gender adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab, perilaku, dan tempat beraktivitas dari perempuan atau laki-laki yang dibentuk atau dikonstruksi secara sosial, budaya, dan adat istiadat masyarakat.
5. Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan.

6. Sensitivitas Gender adalah kemampuan memahami, mengakui dan mempertimbangkan ketimpangan gender terutama dalam pembagian kerja dan pembuatan keputusan yang mengakibatkan berkurangnya kesempatan dan rendahnya status sosial ekonomi perempuan dan kelompok rentan lainnya.
7. Responsif Gender adalah perhatian secara konsisten dan sistematis untuk merespons kebutuhan, permasalahan, aspirasi, dan pengalaman perempuan dan laki-laki yang bertujuan untuk mewujudkan Kesenjangan Gender.
8. Pengarusutamaan Gender adalah strategi pembangunan yang dirancang untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam seluruh siklus pembangunan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, hingga evaluasi.
9. Kelompok Rentan adalah kelompok masyarakat yang berpotensi mengalami hambatan dan diskriminasi meliputi penyandang disabilitas, perempuan, lansia, anak, masyarakat adat, minoritas agama, korban kekerasan berbasis gender, serta kelompok yang terpinggirkan secara sosial, ekonomi, budaya, dan identitas.
10. Disabilitas adalah keterbatasan fisik, keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensori dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
11. Lanjut Usia yang selanjutnya disebut Lansia adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 (enam puluh) ke atas.
12. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.
13. Hak Anak adalah bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin, dilindungi, dan dipenuhi oleh Orang Tua, Keluarga, masyarakat, negara, dan pemerintah.
14. Kekerasan adalah setiap perbuatan secara melawan hukum, dengan atau tanpa menggunakan sarana terhadap fisik dan psikis yang

- menimbulkan bahaya bagi nyawa, badan, atau menimbulkan terampasnya kemerdekaan seseorang.
15. Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung maupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individu maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.
 16. Aksesibilitas adalah kemudahan dalam menjangkau, memahami, menikmati atas informasi, lokasi, sarana, prasarana, dan layanan pengawasan pemilihan umum.
 17. Akomodasi yang Layak adalah modifikasi atau penyesuaian yang tidak memberatkan untuk memastikan pemenuhan hak politik kelompok rentan.
 18. Partisipasi Bermakna adalah keterlibatan warga secara aktif dan substansial dalam pengambilan keputusan atau pembentukan kebijakan, bukan hanya sekadar formalitas. Konsep ini menekankan hak warga untuk didengar, dipertimbangkan, dan mendapatkan penjelasan atas pendapat yang diberikan, serta berdampak nyata dalam isi kebijakan yang dibuat.
 19. Pengawasan Inklusif adalah pengawasan pemilihan umum yang sensitif terhadap kebutuhan khusus kelompok rentan sehingga partisipasi bermakna dapat terwujud.

BAB II

PENGARUSUTAMAAN GENDER DAN ANTI KEKERASAN

A. Kebijakan dan Regulasi Internal

1. Dalam upaya melaksanakan kebijakan Pengarusutamaan Gender dan Anti Kekerasan, diperlukan pengaturan yang mencakup kebijakan dan regulasi internal, kelembagaan dan sumber daya manusia, sistem pencegahan, mekanisme penanganan, sarana prasarana, serta monitoring dan evaluasi.
2. Kebijakan dan regulasi internal sebagaimana dimaksud pada angka 1 meliputi:
 - a. penyusunan pedoman kebijakan kesetaraan gender dan anti kekerasan yang tertulis dan berlaku di seluruh unit kerja;
 - b. penetapan ketentuan larangan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender serta kekerasan seksual;
 - c. pengintegrasian kebijakan kesetaraan gender dan anti kekerasan dalam:
 - 1) kode etik pegawai;
 - 2) peraturan disiplin; dan
 - 3) standar operasional prosedur kerja.
 - d. surat keputusan pimpinan terkait penetapan pelaksana kebijakan atau kelompok kerja pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.
3. Kekerasan sebagaimana dimaksud angka 1 meliputi:
 - a. kekerasan psikologis;
 - b. kekerasan berbasis gender;
 - c. kekerasan seksual dan pelecehan seksual; dan
 - d. kekerasan administratif atau struktural (*Coercive workplace culture*).
4. Kekerasan psikologis sebagaimana dimaksud angka 3 huruf a meliputi:
 - a. intimidasi verbal;
 - b. ancaman karir;
 - c. tekanan kerja tidak wajar;

- d. pengucilan sosial di kantor;
 - e. pembatasan akses informasi;
 - f. penghinaan atau perendahan martabat;
 - g. tekanan psikologis tidak langsung.
5. Kekerasan berbasis gender sebagaimana dimaksud angka 3 huruf a meliputi:
- a. micro agresi (*micro aggression*), yaitu tindakan, komentar, atau pesan sehari-hari yang halus, tidak langsung, namun memiliki dampak negatif, merendahkan, atau menghina kelompok atau individu tertentu;
 - b. komentar atau candaan seksis, yaitu komentar atau candaan yang merendahkan, menghina, memberikan stereotip, memperdaya, dan atau mengobjektifikasi seseorang berdasarkan gendernya;
 - c. stereotip gender, yaitu pandangan, anggapan, atau prasangka umum yang membatasi mengenai karakteristik, peran, dan perilaku berdasarkan gender;
 - d. meremehkan kemampuan karena gender; dan
 - e. pembatasan kesempatan karir.
6. Kekerasan seksual dan pelecehan seksual sebagaimana dimaksud angka 3 huruf a meliputi:
- a. permintaan relasi pribadi dengan imbalan karir;
 - b. pelecehan seksual non fisik seperti pesan, komentar atau komunikasi bernuansa seksual;
 - c. kekerasan seksual berbasis elektronik seperti pengiriman gambar/video tanpa izin;
 - d. pelecehan seksual fisik seperti sentuhan atau kontak fisik yang tidak pantas dan tidak diizinkan;
 - e. pemaksaan kontrasepsi;
 - f. pemaksaan sterilisasi;
 - g. perbuatan cabul;
 - h. perbuatan melanggar kesusilaan yang bertentangan dengan kehendak penyintas;
 - i. perkosaan;

- j. pemaksaan perkawinan;
 - k. penyiksaan seksual;
 - l. eksploitasi seksual;
 - m. pemaksaan pelacuran;
 - n. tindak pidana perdagangan orang untuk eksploitasi seksual;
 - o. kekerasan seksual dalam lingkup rumah tangga; dan
 - p. persetubuhan atau perbuatan cabul terhadap anak, dan eksploitasi seksual terhadap anak.
7. Kekerasan administratif atau struktural sebagaimana dimaksud angka 3 huruf a meliputi:
- a. manipulasi penilaian kinerja;
 - b. pembatasan hak atas akses informasi sepanjang informasi tersebut tidak dikecualikan menurut peraturan perundang-undangan, kesempatan pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir tanpa alasan objektif;
 - c. kritik keras yang mengandung pelecehan seksual dan/atau sara, agama, ras, dan antargolongan (SARA); dan
 - d. menciptakan ketakutan akan konsekuensi yang membuat pegawai merasa tidak berdaya.

B. Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia Pelaksana

Kelembagaan dan sumber daya manusia pelaksana sebagaimana dimaksud pada huruf A angka 1 meliputi:

- a. peningkatan pemahaman pegawai mengenai kesetaraan gender dan anti kekerasan;
- b. pengarusutamaan perspektif gender dan perlindungan dari kekerasan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi;
- c. pelibatan unit sumber daya manusia, pengawasan internal, dan unit hukum dalam mendukung implementasi kebijakan; dan
- d. penyusunan materi pembelajaran yang kontekstual dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai.

C. Sistem Pencegahan Kekerasan dan Diskriminasi

Sistem pencegahan kekerasan dan diskriminasi sebagaimana dimaksud pada huruf A angka 1 meliputi:

- a. pendataan terhadap kelompok rentan;
- b. penerapan kebijakan nol toleransi (*zero tolerance*) terhadap kekerasan dan pelecehan;
- c. pencegahan penyalahgunaan relasi kuasa dan konflik kepentingan;
- d. sosialisasi kebijakan kesetaraan gender dan anti kekerasan kepada seluruh pegawai;
- e. edukasi pencegahan kekerasan berbasis gender dan kekerasan seksual;
- f. penguatan budaya kerja saling menghormati; dan
- g. penilaian risiko lingkungan kerja secara berkala.

D. Mekanisme Penanganan

Mekanisme penanganan sebagaimana dimaksud pada huruf A angka 1 meliputi:

- a. penyediaan saluran pelaporan yang responsif, aman, mudah diakses, menjaga kerahasiaan, dan berperspektif korban;
- b. jaminan perlindungan terhadap korban, pelapor, dan saksi;
- c. mekanisme penanganan yang cepat, adil, dan nondiskriminatif;
- d. penyediaan rujukan layanan pendampingan psikologis, hukum, dan pemulihan; dan
- e. kerja sama dengan instansi atau lembaga terkait.

E. Sarana dan Prasarana Pendukung

Sarana dan Prasarana sebagaimana dimaksud pada huruf A angka 1 meliputi:

- a. ruang kerja yang aman dan layak bagi seluruh pegawai;
- b. ruang laktasi sesuai standar bagi pegawai perempuan;
- c. toilet terpisah dan aman untuk perempuan dan laki-laki;
- d. penerangan yang memadai di seluruh area kantor;

- e. sarana pengaduan fisik/digital yang mudah diakses;
- f. ruang konseling atau ruang aman sementara bagi korban;
- g. konselor psikologis dan pendampingan hukum;
- h. sistem keamanan kantor (CCTV, petugas keamanan, dan lain sebagainya);
- i. area ibadah; dan
- j. posko anti kekerasan seksual.

F. Monitoring dan Evaluasi

Mekanisme monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada huruf A angka 1 meliputi:

- a. data pegawai terpilah berdasarkan jenis kelamin dan kerentanan;
- b. pencatatan dan pelaporan kasus secara rahasia dan aman;
- c. monitoring dan evaluasi berkala implementasi pengarusutamaan gender (PUG);
- d. survei keamanan dan kenyamanan kerja; dan
- e. pelaporan pelaksanaan kebijakan.

BAB III

INKLUSI DISABILITAS DAN RAMAH LANSIA

A. Pemenuhan Dukungan

Dalam upaya pemenuhan dukungan terhadap inklusi disabilitas dan ramah lansia, diperlukan:

1. aksesibel fisik, non fisik, dan akomodasi yang layak;
2. kelembagaan dan sumber daya manusia pelaksana;
3. kesempatan kerja setara bagi disabilitas dan lansia;
4. lingkungan kerja inklusif disabilitas dan ramah lansia; dan
5. monitoring dan evaluasi.

B. Akses Aksesibel Fisik

1. akses aksesibel fisik sebagaimana dimaksud dalam huruf A angka 1 mencakup desain bangunan, fasilitas, dan infrastruktur dengan prinsip Desain Universal yang memungkinkan Kelompok Rentan dengan hambatan mobilitas atau disabilitas lainnya;
2. akses aksesibel fisik meliputi:
 - a. akses masuk gedung ramah disabilitas dan ramah lansia:
 - 1) tersedia jalur landai (*ramp*) dengan kemiringan aman;
 - 2) tersedia pegangan tangan (*handrail*);
 - 3) permukaan jalan tidak licin;
 - 4) ubin pemandu;
 - 5) pintu cukup lebar untuk kursi roda.
 - b. mobilitas dalam gedung:
 - 1) koridor cukup luas dan bebas hambatan;
 - 2) lift tersedia (jika gedung bertingkat dan memungkinkan);
 - 3) tombol lift mudah dijangkau dan jelas;
 - 4) tersedia tempat duduk istirahat di beberapa titik.
 - c. toilet ramah disabilitas dan lansia;
 - 1) pintu mudah dibuka;
 - 2) ruang gerak cukup untuk kursi roda;

- 3) tersedia pegangan tangan;
- 4) lantai tidak licin.
- d. ruang ibadah ramah disabilitas dan lansia;
 - 1) area khusus kursi roda (tidak terhalang dan tetap inklusif dengan jamaah lain);
 - 2) kursi untuk lansia (bagi yang tidak mampu duduk di lantai);
 - 3) fasilitas wudhu duduk (kran lebih rendah, ada bangku);
 - 4) pegangan tangan di area wudhu.
- e. standar keselamatan dan keamanan:
 - 1) penerangan cukup di seluruh area kerja;
 - 2) jalur evakuasi mudah diakses;
 - 3) alarm darurat dapat dikenali (suara/visual);
 - 4) petugas keamanan memahami evakuasi kelompok rentan.
- f. penunjuk arah jelas dan mudah dibaca.

C. Akses Aksesibel Fisik Non Fisik

- 1. akses aksesibel non fisik sebagaimana dimaksud dalam huruf A angka 1 mencakup informasi, komunikasi dan teknologi yang memungkinkan Kelompok Rentan dengan hambatan mobilitas atau disabilitas lainnya;
- 2. akses aksesibel non fisik meliputi:
 - a. sistem digital yang mudah digunakan;
 - b. dokumen kerja dengan ukuran huruf yang mudah dibaca;
 - c. sistem informasi internal yang sederhana dan jelas;
 - d. alternatif komunikasi (teks, audio, visual);
 - e. tingkat kebisingan terkendali.

D. Akomodasi yang Layak

- 1. aspek Akomodasi yang Layak sebagaimana dimaksud dalam huruf A angka 1 yaitu menyediakan layanan dan fasilitas tambahan yang diperlukan untuk memastikan bahwa Kelompok Rentan dapat

mengakses dan menggunakan layanan secara efektif dan efisien, sesuai dengan preferensi dan kebutuhan;

2. aspek Akomodasi yang Layak dapat meliputi:

- a. jam kerja yang adaptif. Penerapan jam kerja yang fleksibel dapat diberikan pada pegawai yang mengalami kelelahan berlebihan atau tidak mampu bertahan lebih dari tiga sampai empat jam per hari karena disabilitas atau lanjut usia yang dialaminya. Kebijakan lain yang juga dapat dilakukan adalah melakukan modifikasi jadwal kerja bagi pegawai disabilitas yang harus mengonsumsi obat secara rutin;
- b. penyesuaian alat kerja sesuai kebutuhan disabilitas;
- c. penyesuaian metode komunikasi kerja;
- d. penyesuaian metode kerja bagi lansia bila diperlukan; dan
- e. penyesuaian sistem dan/atau target kerja dalam kondisi tertentu yang sah secara medis.

E. Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia Pelaksana

Kelembagaan dan sumber daya manusia pelaksana sebagaimana dimaksud huruf A angka 2 meliputi:

1. integrasi isu disabilitas dan lansia dalam kebijakan sumber daya manusia dan organisasi;
2. penetapan mekanisme koordinasi pemenuhan kebutuhan pegawai disabilitas dan lansia; atau
3. pelibatan pegawai disabilitas dan lansia dalam perumusan kebijakan (jika ada).

F. Kesempatan Kerja Setara bagi Disabilitas dan Lansia

Kesempatan kerja setara bagi disabilitas dan lansia sebagaimana dimaksud huruf A angka 3 meliputi:

1. rekrutmen non diskriminatif terhadap penyandang disabilitas;
2. perlindungan dari diskriminasi usia di lingkungan kerja;
3. penempatan kerja sesuai kapasitas kesehatan dan kemampuan kerja; dan

4. kesempatan setara dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi;

G. Lingkungan Kerja Inklusif Disabilitas dan Ramah Lansia

Lingkungan kerja inklusif disabilitas dan ramah lansia sebagaimana dimaksud huruf A angka 3 meliputi:

1. budaya kerja menghormati kemampuan dan keterbatasan individu;
2. pencegahan stigma terhadap disabilitas dan usia;
3. edukasi internal tentang inklusi disabilitas dan penghormatan terhadap lansia; dan
4. dukungan rekan kerja dan pimpinan;

H. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi meliputi:

1. data pegawai disabilitas dan kebutuhan khusus (dengan persetujuan);
2. monitoring implementasi kebijakan secara berkala;
3. evaluasi fasilitas dan sistem kerja ramah disabilitas dan lansia; dan
4. pelaporan pelaksanaan kebijakan.

BAB IV

RAMAH ANAK

A. Pemenuhan Dukungan Ramah Anak

Dalam upaya pemenuhan dukungan terhadap lingkungan kerja ramah anak, diperlukan:

1. penyelenggaraan lingkungan kerja ramah anak;
2. pencegahan kekerasan terhadap anak;
3. dukungan pengasuhan anak; dan
4. monitoring dan evaluasi

B. Penyelenggaraan Lingkungan Kerja Ramah Anak

Penyelenggaraan lingkungan kerja ramah anak sebagaimana dimaksud huruf A angka 1 meliputi:

1. penyediaan lingkungan kantor yang aman dari potensi bahaya bagi anak;
2. penyediaan area tunggu yang aman bagi anak;
3. penyediaan ruang laktasi bagi pegawai:
 - a. berada di ruang yang mudah dijangkau oleh pegawai;
 - b. terpisah dari toilet;
 - c. memiliki pencahayaan yang cukup;
 - d. ruang laktasi paling sedikit dilengkapi dengan:
 - 1) kursi yang nyaman untuk menyusui atau memerah ASI;
 - 2) meja kecil atau permukaan datar;
 - 3) stop kontak listrik;
 - 4) tempat cuci tangan dengan air mengalir (atau dekat dengan wastafel);
 - 5) tempat sampah tertutup;
 - 6) pintu yang dapat dikunci dari dalam;
 - 7) pendingin ruangan atau ventilasi yang memadai
 - e. fasilitas pendukung (direkomendasikan):
 - 1) lemari pendingin khusus penyimpanan ASI;
 - 2) lemari penyimpanan perlengkapan menyusui;

- 3) alat sterilisasi sederhana.
- f. memberikan kesempatan waktu yang memadai bagi pegawai yang menyusui atau memerah ASI;
- g. tidak digunakan untuk aktivitas lain.
4. pengelolaan lingkungan kantor yang bersih, sehat, dan aman;
5. fleksibilitas kerja dalam kondisi pengasuhan tertentu dan bagi ibu hamil (jika diperlukan);
6. penyediaan playground dan/atau daycare:
 - a. penyediaan fasilitas playground dan/atau daycare disesuaikan dengan:
 - 1) jumlah pegawai;
 - 2) kapasitas sarana dan prasarana;
 - 3) kemampuan anggaran;
 - 4) kebutuhan lembaga.
 - b. lokasi playground dan/atau daycare:
 - 1) berada di area aman dari kendaraan dan bahaya kerja;
 - 2) mudah diawasi oleh petugas atau orang tua;
 - 3) tidak berada dekat area berbahaya atau area kerja beresiko (parkir dan lain sebagainya).
 - c. standar fasilitas playground dan/atau daycare:
 - 1) lantai aman (*rubber mat*, karpet tebal atau rumput sintetis);
 - 2) permainan aman dan tidak tajam;
 - 3) sudut ruangan tidak berbahaya;
 - 4) tidak ada benda berbahaya;
 - 5) area istirahat/tidur anak;
 - 6) toilet anak;
 - 7) tempat cuci tangan;
 - 8) lemari penyimpanan perlengkapan anak;
 - 9) sistem keamanan (CCTV, pagar pengamanan bayi)
 - 10) standar SDM pengasuh:
 - a. pengasuh memiliki pengalaman pengasuhan anak;
 - b. jumlah pengasuh menyesuaikan jumlah anak;

- c. pengasuh memahami keselamatan dan kesehatan anak.

C. Pencegahan Kekerasan terhadap Anak

Pencegahan kekerasan terhadap anak sebagaimana dimaksud huruf A angka 2 meliputi:

1. larangan segala bentuk kekerasan anak;
2. larangan eksploitasi anak dalam kegiatan kelembagaan;
3. edukasi pegawai terkait perlindungan anak;
4. pengawasan lingkungan kerja agar aman bagi anak;

D. Dukungan Pengasuhan Anak

Dukungan pengasuhan anak sebagaimana dimaksud huruf A angka 3 meliputi:

1. dukungan pemanfaatan cuti melahirkan;
2. dukungan cuti ayah/pengasuhan;
3. dukungan kembali bekerja pasca melahirkan;
4. dukungan cuti untuk kondisi darurat anak (sakit, kondisi khusus);
5. dukungan pemenuhan hak bayi untuk memperoleh ASI eksklusif;
6. menjaga kerahasiaan kondisi keluarga pegawai;
7. tidak memberikan stigma negatif terhadap pegawai dengan tanggung jawab pengasuhan;
8. pelaporan jika ada dugaan kekerasan terhadap anak.

E. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud huruf A angka 4 meliputi:

1. monitoring implementasi kebijakan secara berkala;
2. evaluasi fasilitas dan penyelenggaraan lingkungan kerja ramah anak; dan
3. pelaporan pelaksanaan kebijakan.

BAB V

PELAYANAN PUBLIK DAN LAYANAN DIGITAL YANG INKLUSIF

A. Pemenuhan Dukungan Pelayanan Publik dan Layanan Digital yang Inklusif

1. aspek aksesibilitas pelayanan publik dan layanan digital dapat diakses dalam berbagai format dengan menerapkan prinsip Desain Universal, serta teknologi dan alat bantu yang mendukung Kelompok Rentan dalam berkomunikasi.
2. Aspek aksesibilitas pelayanan publik dan layanan digital meliputi:
 - a. standar pelayanan publik inklusif;
 - b. standar layanan digital; dan
 - c. monitoring dan evaluasi.

B. Standar Pelayanan Publik Inklusif

1. standar pelayanan ramah disabilitas:
 - a. penyediaan akses fisik layanan publik yang ramah disabilitas;
 - b. penyediaan bantuan petugas pelayanan jika dibutuhkan;
 - c. penyediaan informasi dalam format yang mudah diakses;
 - d. prioritas pelayanan bagi penyandang disabilitas.
2. standar pelayanan responsif gender:
 - a. pelayanan bebas diskriminasi gender;
 - b. perlindungan terhadap korban kekerasan berbasis gender dalam pelayanan pengaduan;
 - c. penyediaan ruang pelayanan yang aman dan nyaman;
 - d. petugas pelayanan memiliki sensitivitas gender;
 - e. kerahasiaan data korban.
3. standar pelayanan bagi kelompok rentan lainnya.
 - a. pelayanan prioritas bagi lansia, ibu hamil, dan kelompok rentan lainnya;
 - b. penyediaan informasi sederhana dan mudah dipahami;
 - c. bantuan pelayanan bagi masyarakat dengan keterbatasan tertentu.

C. Standar Layanan Digital:

1. layanan digital wajib:
 - a. mudah digunakan;
 - b. dapat diakses melalui berbagai perangkat;
 - c. menyediakan fitur aksesibilitas;
 - d. menggunakan bahasa sederhana dan mudah dipahami.
2. fitur digital ramah disabilitas:
 - a. fitur pembaca layar;
 - b. teks alternatif pada gambar;
 - c. pilihan ukuran huruf (dapat diperbesar tanpa merusak tampilan);
 - d. kontras warna teks dan latar belakang yang jelas;
 - e. gambar memiliki teks alternatif (alt text);
 - f. takarir (*caption*) dan subtitle pada konten video;
 - g. audio memiliki transkrip (jika memungkinkan);
3. layanan digital responsif gender dan kelompok rentan:
 - a. mekanisme pengaduan yang aman bagi korban kekerasan;
 - b. perlindungan data pribadi pengguna layanan;
 - c. desain layanan yang mudah digunakan sesuai kelompok usia;

D. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud huruf A angka 2 meliputi:

1. evaluasi kualitas pelayanan publik inklusif;
2. evaluasi aksesibilitas layanan digital;
3. pengumpulan umpan balik pengguna layanan;
4. perbaikan layanan secara berkala.

BAB VI

PENGAWASAN PENYELENGGARAAN PEMILIHAN UMUM YANG INKLUSIF

A. Pengawasan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

1. Setiap tingkatan pengawas pemilihan umum wajib memastikan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam seluruh tahapan pemilihan umum.
2. Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada angka 1 sekurang-kurangnya mencakup:
 - a. Pencegahan diskriminasi dalam kebijakan dilakukan untuk memastikan setiap peraturan dan kebijakan di lingkungan Pengawas Pemilu tidak menimbulkan dampak eksklusi bagi masyarakat, khususnya kelompok rentan;
 - b. berperan aktif dalam proses perumusan peraturan perundang-undangan, khususnya yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemilu. Partisipasi tersebut dilakukan melalui keterlibatan dalam forum uji publik, harmonisasi, dan mekanisme lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memastikan terakomodasinya prinsip inklusivitas, aksesibilitas, dan perlindungan terhadap kelompok rentan;
 - c. pendataan ragam disabilitas dan kebutuhan aksesibilitas dalam pengawasan pemutakhiran data pilih;
 - d. pengawasan ketersediaan alat bantu sesuai spektrum disabilitas pada tempat pemungutan suara;
 - e. pemantauan penggunaan metode komunikasi alternatif yang memungkinkan pilih disabilitas menggunakan hak pilih secara mandiri;
 - f. pemantauan terhadap aksesibilitas lokasi Tempat Pemungutan Suara, termasuk akses fisik, akses informasi, dan akses pelayanan;
 - g. pengawasan terhadap perlakuan non diskriminatif terhadap pilih penyandang disabilitas dalam seluruh tahapan pengawasan penyelenggaraan pemilihan umum.

B. Pengawasan Pemenuhan Hak Perempuan dan Lansia

1. Pengawas pemilihan umum wajib memastikan terpenuhinya hak perempuan dan lansia dalam proses pemilihan umum.
2. Pengawasan sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 1 sekurang-kurangnya mencakup:
 - a. kemudahan akses dan prioritas layanan bagi perempuan hamil, dengan kebutuhan khusus, dan lansia pada Tempat Pemungutan Suara (TPS);
 - b. Pemenuhan aksesibilitas juga mencakup pemberian kemudahan bagi pemilih perempuan hamil, dengan kebutuhan khusus, dan lansia yang tidak dapat hadir di TPS karena faktor kesehatan atau keterbatasan fisik, agar tetap dapat menggunakan hak pilihnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. pengawasan terhadap pemenuhan hak pilih lansia yang mengalami perubahan domisili atau kondisi mobilitas terbatas;
 - d. pengawasan terhadap potensi hambatan partisipasi politik perempuan dan lansia;
 - e. pengawasan terhadap perlindungan perempuan dan lansia dari intimidasi, tekanan, atau kekerasan dalam pengawasan penyelenggaraan pemilihan umum.

C. Pengawasan Pemenuhan Hak Anak

1. Pengawas pemilu melakukan pengawasan terhadap kegiatan kampanye yang melibatkan anak untuk memastikan:
 - a. untuk memastikan anak tidak dilibatkan dalam aktivitas politik;
 - b. tidak dijadikan objek, alat atau simbol kampanye;
 - c. anak terlindungi dari risiko yang dapat membahayakan keselamatan, kesehatan dan kondisi psikologis anak.
2. Pengawas pemilu melakukan pengawasan terhadap keberadaan anak di Tempat Pemungutan Suara untuk memastikan:
 - a. terpenuhinya hak anak atas rasa aman dan nyaman;
 - b. tersedianya lingkungan TPS yang aman bagi anak, terutama bagi bayi dan anak usia dini;

- c. tidak adanya aktivitas kampanye atau politik yang melibatkan anak di sekitar TPS.

D. Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender

1. Pengawas pemilihan umum wajib mencegah, mengawasi, dan menindak pelanggaran yang mengandung unsur diskriminasi, stereotip gender, ujaran kebencian berbasis gender, dan kekerasan berbasis gender dalam tahapan pengawasan penyelenggaraan pemilihan umum.
2. Upaya pencegahan, pengawasan dan penanganan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan melalui:
 - a. perumusan kebijakan/regulasi yang inklusif;
 - b. edukasi publik dan sosialisasi;
 - c. penguatan pengawasan terhadap potensi praktik diskriminasi dan kekerasan berbasis gender dalam kegiatan kampanye, partisipasi politik, dan proses pemungutan suara;
 - d. koordinasi dan kerjasama dengan stakeholder terkait;
 - e. penerbitan rekomendasi penindakan sesuai kewenangan;
 - f. pemantauan tindak lanjut atas rekomendasi.

E. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi meliputi:

1. pemantauan tindak lanjut rekomendasi secara berkala;
2. melibatkan pemangku kepentingan dalam evaluasi; dan
3. rekomendasi perbaikan kebijakan untuk pemilihan umum berikutnya.

BAB VII

PENUTUP

Surat Keputusan ini disusun sebagai pedoman bagi seluruh unit kerja dalam melaksanakan kebijakan secara terarah, konsisten, dan akuntabel. Ketentuan yang diatur di dalamnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kebutuhan organisasi serta kemampuan anggaran yang tersedia. Dengan ditetapkannya Surat Keputusan ini, setiap unit kerja memiliki landasan yang jelas dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan atau hal-hal yang belum diatur, akan dilakukan perbaikan dan penyesuaian sebagaimana mestinya.

KETUA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM

KETUA,



RAHMAT BAGJA