



**SALINAN**

## **WALI KOTA SEMARANG**

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALI KOTA SEMARANG

NOMOR 27 TAHUN 2023

TENTANG

PERATURAN PELAKSANAAN

PERATURAN DAERAH KOTA SEMARANG NOMOR 11 TAHUN 2021

TENTANG PENGARUSUTAMAAN GENDER

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SEMARANG,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Pengarusutamaan Gender, maka perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Pengarusutamaan Gender;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);  
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);



3. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kecamatan di Wilayah Kabupaten-kabupaten Daerah Tingkat II Purbalingga, Cilacap, Wonogiri, Jepara dan Kendal serta Penataan Kecamatan di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang dalam Wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 89);
5. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 114) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 140);
6. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Pengarusutamaan Gender (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2021 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 146);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);



8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA SEMARANG TENTANG PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA SEMARANG NOMOR 11 TAHUN 2021 TENTANG PENGARUSUTAMAAN GENDER.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Semarang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Semarang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
6. Pengarusutamaan Gender adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan Gender menjadi laki-laki dan perempuan.
7. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.



8. Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan, keamanan dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.
9. Keadilan Gender adalah suatu proses untuk menjadi adil terhadap perempuan dan laki-laki.
10. Analisis Gender adalah analisis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran perempuan dan laki-laki, akses kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan, dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara perempuan dan laki-laki yang timpang, yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa.
11. Perencanaan Responsif Gender adalah perencanaan untuk mencapai Kesetaraan dan Keadilan Gender yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi dan penyelesaian permasalahan perempuan dan laki-laki.
12. Anggaran Responsif Gender adalah anggaran yang respon terhadap kebutuhan perempuan dan laki-laki yang tujuannya untuk mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender.
13. *Gender Analysis Pathway* adalah suatu alat Analisis Gender yang dapat digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan Pengarusutamaan Gender dalam perencanaan kebijakan/program/kegiatan pembangunan.
14. *Gender Budget Statement* adalah dokumen yang menginformasikan suatu *output* kegiatan telah responsif Gender terhadap isu Gender yang ada, dan/atau suatu biaya telah dialokasikan pada *output* kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan Gender.
15. *Focal Point* Responsif Gender adalah aparatur Perangkat Daerah yang mempunyai kemampuan untuk melakukan Pengarusutamaan Gender di unit kerjanya masing-masing.



16. Sarana dan Prasarana Responsif Gender merupakan fasilitas yang memberikan ruang untuk menjamin pemenuhan hak perempuan dan laki-laki berdasarkan kebutuhan spesifik masing-masing sehingga memunculkan rasa aman dan nyaman bagi setiap penggunanya.
17. Aturan Internal yang Responsif Gender adalah upaya memastikan setiap perangkat daerah dalam mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender yang menjadi bidang urusannya.
18. Aturan Eksternal yang Responsif Gender adalah upaya memastikan setiap *stakeholder* terkait dalam mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender yang menjadi bidang urusannya.
19. Data Terpilah adalah data menurut jenis kelamin, status dan kondisi perempuan dan laki-laki di seluruh bidang Pembangunan yang meliputi kesehatan, pendidikan, ekonomi dan ketenagakerjaan, bidang politik, bidang hukum, bidang sosial, bidang budaya, pengambilan keputusan dan kekerasan.
20. Akses adalah kapasitas untuk menggunakan sumberdaya untuk sepenuhnya berpartisipasi secara aktif dan produktif (secara sosial, ekonomi dan politik) dalam masyarakat termasuk akses ke sumberdaya, pelayanan, tenaga kerja dan pekerjaan, informasi dan manfaat.
21. Partisipasi adalah keikutsertaan seseorang/kelompok baik secara fisik, mental spiritual dalam suatu kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan.
22. Kontrol atau Kewenangan adalah sistem kendali yaitu kemampuan untuk mengendalikan, memerintah dan mengatur keadaan dari suatu sistem siapa punya apa, atau kemampuan memiliki dan menggunakan wewenang.
23. Manfaat adalah kegunaan sumberdaya yang dapat dinikmati secara optimal.
24. *Stakeholder* adalah setiap orang, kelompok, organisasi masyarakat, dan/atau Lembaga lain yang mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender yang menjadi bidang urusannya.



## Pasal 2

Ruang lingkup pelaksanaan Pengarusutamaan Gender yang diatur dalam Peraturan Wali Kota ini meliputi:

- a. tata cara pelaksanaan Analisis Gender;
- b. tata cara pelaksanaan Anggaran Responsif Gender;
- c. tata cara pelaksanaan Sarana Prasarana Responsif Gender;
- d. tata cara pelaksanaan Aturan Internal dan Eksternal yang Responsif Gender; dan
- e. tata cara pemberian penghargaan.

## BAB II

### TATA CARA PELAKSANAAN ANALISIS GENDER

#### Bagian Kesatu

#### Tujuan

#### Pasal 3

Tujuan pelaksanaan Analisis Gender adalah:

- a. membuka wawasan dalam memahami suatu kesenjangan Gender di daerah pada berbagai bidang, dengan menggunakan analisis baik secara kuantitatif maupun kualitatif;
- b. memberikan gambaran secara garis besar atau bahkan secara detil keadaan secara obyektif dan sesuai dengan kebenaran yang ada serta dapat dimengerti secara universal oleh berbagai pihak; dan
- c. menemukan akar permasalahan yang melatarbelakangi masalah kesenjangan Gender dan sekaligus dapat menemukan solusi yang tepat sasaran sesuai dengan tingkat permasalahannya.



## Bagian Kedua

### *Gender Analysis Pathway*

#### Pasal 4

*Gender Analysis Pathway* digunakan untuk mengetahui Gender dari 4 (empat) aspek, yaitu:

- a. akses;
- b. peran;
- c. kontrol; dan
- d. manfaat.

bagi perempuan dan laki-laki dalam program/proyek/kegiatan pembangunan, mulai dari kebijakan sampai dengan monitoring dan evaluasi.

#### Pasal 5

(1) Langkah kerja dalam analisis *Gender Analysis Pathway* adalah:

- a. menuliskan nama Perangkat Daerah, program dan kegiatan. Kemudian melakukan penelaahan terhadap tujuan dari sebuah program, apakah terformulasi secara jelas bahwa hasilnya ditujukan bagi manfaat laki-laki dan perempuan;
- b. melakukan identifikasi dan analisis atas data yang ada. Langkah ini dilakukan melalui penyajian data yang telah dipilah berdasarkan jenis kelamin dan data kualitatif untuk membuka wawasan dan melihat kesenjangan yang terjadi;
- c. melakukan analisis untuk mengetahui adanya kesenjangan dengan menggunakan empat unsur yang dipercayai sebagai faktor-faktor penyebab kesenjangan Gender, yaitu:
  1. akses: apakah perencanaan pembangunan sudah mempertimbangkan untuk memberikan akses yang adil bagi perempuan dan laki-laki;
  2. partisipasi: apakah keikutsertaan/suara masyarakat, terutama kelompok perempuan atau laki-laki (dalam hal aspirasi, pengalaman, kebutuhan) dipertimbangkan/terakomodasi dalam proses perencanaan pembangunan;



3. kontrol: apakah perencanaan kebijakan program kegiatan pembangunan memberikan kontrol (penguasaan) yang setara terhadap sumber-sumber daya pembangunan (informasi, pengetahuan, kredit dan sumber daya lainnya) bagi perempuan dan laki-laki; dan
  4. manfaat: apakah perencanaan pembangunan yang dikembangkan ditujukan utk memberikan manfaat bagi perempuan dan laki-laki.
- d. mengenali unsur-unsur yang menjadi faktor penyebab kesenjangan Gender yang disebabkan dan berkaitan dengan perbedaan laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan akses dan kontrol terhadap sumber daya, kesempatan berperan dalam mengambil keputusan, dan perbedaan dalam mendapatkan manfaat program, yaitu:
1. mengenali isu Gender di internal lembaga yang akan memproduksi kebijakan/program/kegiatan tersebut baik dari sisi individual staf, mekanisme kerja maupun kebijakan-kebijakan lainnya.
  2. mengenali isu Gender di luar lembaga pada saat proses perencanaan yang fokus pada faktor-faktor penghambat pelaksana kebijakan/program/kegiatan tersebut terkait dengan persepsi masyarakat atau nilai-nilai budaya lainnya. Analisis ini diharapkan dapat menemukan bentuk-bentuk kesenjangan Gender menyangkut berbagai bentuk, seperti beban ganda, stereotipe, kekerasan berbasis Gender, marginalisasi, dan subordinasi;
  3. merumuskan kembali tujuan program/kegiatan dengan mempertimbangkan input dari keseluruhan proses analisis yang telah dilakukan, sehingga mendapatkan tujuan/sasaran program baru yang responsif Gender;
  4. menyusun kembali rencana aksi yang akan dilakukan untuk mengatasi kesenjangan Gender sesuai hasil analisis; dan





5. merumuskan indikator responsif Gender sebagai alat untuk monitoring dan evaluasi atas program dan kegiatan yang dikembangkan, dengan membuat indikator pengukuran hasil *output* (keluaran) dan *outcome* (hasil) secara kuantitatif.
- (2) Langkah Kerja dalam analisis *Gender Analysis Pathway* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai format Matrik Lembar Kerja sebagaimana tercantum pada Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

### BAB III

## TATA CARA PELAKSANAAN ANGGARAN RESPONSIF GENDER

### Bagian Kesatu

#### Tujuan

#### Pasal 6

Tujuan pelaksanaan Anggaran Responsif Gender adalah:

- a. sebagai instrumen pemerintah untuk melaksanakan komitmennya dalam pencapaian Kesetaraan dan Keadilan Gender sebagaimana telah disepakati secara internasional;
- b. untuk mengetahui sejauh mana dampak dari alokasi anggaran yang telah ditempuh pemerintah berpengaruh terhadap Kesetaraan Gender;
- c. kesenjangan pelaksanaan prioritas pembangunan dapat dikurangi bahkan dihilangkan karena telah responsif terhadap kebutuhan Gender (laki-laki maupun perempuan); dan
- d. memberikan ruang bagi pemerintah untuk mengetahui fokus pembiayaan kepada kelompok marginal dan tidak beruntung terhadap alokasi anggaran.

### Bagian Kedua

#### *GENDER BUDGET STATEMENT*

#### Pasal 7

Pelaksanaan Anggaran Responsif Gender dinyatakan melalui *Gender Budget Statement*



## Pasal 8

(1) Penyusunan *Gender Budget Statement* dilakukan dengan tahapan meliputi:

a. tahap analisis situasi:

1. menyajikan Data Terpilah sebagai pembuka mata adanya kesenjangan Gender;
2. menuliskan isu kesenjangan Gender di internal dan eksternal lembaga;
3. melakukan identifikasi isu kesenjangan Gender dan faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan (menggunakan kriteria akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat untuk mencari isu-isu Gender); dan
4. melakukan analisis sebab akibat untuk mencari penyebab terjadinya kesenjangan Gender berdasarkan Data Terpilah menurut jenis kelamin.

b. tahap penyusunan kegiatan:

1. menuliskan nama kegiatan, sedapat mungkin kegiatan telah dilakukan analisis situasi;
2. kegiatan harus sesuai yang tertulis dalam *Gender Analysis Pathway*; dan
3. komponen kegiatan (diambil dari rencana aksi pada *Gender Analysis Pathway*).

c. tahap penyusunan indikator kinerja:

1. menetapkan jumlah input, yaitu:
  - a) menuliskan jumlah anggaran kegiatan;
  - b) menuliskan komponen input; dan
  - c) melakukan analisis, apakah alokasi anggaran kegiatan wajar dan rasional.
2. merumuskan indikator keluaran, yaitu:
  - a) menuliskan indikator keluaran (*output*) kegiatan yang menggambarkan ukuran kuantitatif dan kualitatif. Indikator kinerja keluaran merupakan ukuran keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi; dan



b) melakukan analisis, apakah alokasi sumberdaya berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan untuk mengurangi/menghilangkan kesenjangan Gender (dampak jangka pendek/menengah).

3. merumuskan indikator hasil, yaitu:

- a) menuliskan indikator hasil yang realistis sesuai rumusan tujuan (diambil dari tujuan langkah dalam *Gender Analysis Pathway*);
- b) menentukan target penerima manfaat (perempuan dan laki-laki);
- c) menuliskan indikator manfaat;
- d) menuliskan perkiraan dampak kegiatan; dan
- e) melakukan analisis, apakah akan terjadi perubahan perilaku dan perubahan relasi Gender dalam jangka menengah dan panjang.

(2) *Gender Budget Statement* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

## BAB IV

### TATA CARA PELAKSANAAN SARANA PRASARANA RESPONSIF GENDER

#### Pasal 9

Pemerintah Daerah maupun Swasta memberikan kesempatan yang sama kepada setiap perempuan maupun laki-laki untuk melaksanakan tugas, fungsi, hak dan tanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 10

(1) Dalam rangka melaksanakan Pasal 9, Pemerintah Daerah maupun Swasta menyediakan Sarana dan Prasarana Responsif Gender.



- (2) Sarana dan Prasarana Responsif Gender dilaksanakan dalam rangka mendukung peningkatan produktivitas kerja melalui penyediaan sarana kerja yang responsif Gender dan memperhatikan kepentingan terbaik dan proses tumbuh kembang anak.

#### Pasal 11

- (1) Sarana dan Prasarana Responsif Gender meliputi:
  - a. ruang menyusui/laktasi;
  - b. ruang penitipan anak;
  - c. pemisahan toilet laki-laki dan perempuan; dan
  - d. sarana prasarana yang menunjang lainnya.
- (2) Penyediaan Sarana Prasarana Responsif Gender sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan standar teknis sarana prasarana yang aman dan nyaman serta dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Penyediaan Sarana Prasarana Responsif Gender oleh Pemerintah Daerah dilaksanakan dengan mempertimbangan prioritas dan kapasitas kemampuan keuangan daerah.

#### Pasal 12

- (1) Kesempatan yang sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, termasuk diberikan kepada perempuan dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. perempuan yang sudah menikah dan masih dalam usia reproduktif;
  - b. perempuan yang masih dalam masa menyusui; dan
  - c. memiliki anak usia balita.
- (2) Kesempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk pemberian waktu untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi selama waktu kerja.



BAB V  
ATURAN INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG RESPONSIF GENDER

Bagian Kesatu  
Aturan Internal

Pasal 13

Aturan Internal yang Responsif Gender meliputi:

- a. perencanaan Anggaran Responsif Gender;
- b. dukungan kelembagaan *Focal Point* Responsif Gender;  
dan
- c. penyediaan Sarana Prasarana Responsif Gender.

Pasal 14

Perencanaan Anggaran Responsif Gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dilakukan oleh Perangkat Daerah dengan tetap memperhatikan ketentuan analisis *Gender Analysis Pathway* dan penyusunan *Gender Budget Statement* sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 8.

Pasal 15

Dukungan kelembagaan *Focal Point* Responsif Gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dibentuk dalam upaya mengoptimalkan penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender pada setiap Perangkat Daerah.

Pasal 16

Tim Keanggotaan *Focal Point* Responsif Gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 terdiri dari:

- a. Kepala Perangkat Daerah sebagai Penanggung Jawab;
- b. Sekretaris Perangkat Daerah sebagai Ketua;
- c. Kepala Subbagian atau Subkoordinator yang membidangi Perencanaan dan Penganggaran sebagai Sekretaris; dan
- d. pejabat dan/atau staf pada Perangkat Daerah sebagai Anggota.



## Pasal 17

Tim Keanggotaan *Focal Point* Responsif Gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 mempunyai tugas:

- a. mempromosikan Pengarusutamaan Gender pada unit kerja;
- b. memfasilitasi penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah dan penganggaran Perangkat Daerah yang responsif Gender;
- c. melaksanakan pelatihan, sosialisasi, advokasi Pengarusutamaan Gender kepada seluruh pejabat dan staf di lingkungan Perangkat Daerah;
- d. melaporkan pelaksanaan Pengarusutamaan Gender kepada pimpinan Perangkat Daerah;
- e. mendorong pelaksanaan Analisis Gender terhadap kebijakan, program, dan kegiatan pada unit kerja; dan
- f. memfasilitasi penyusunan data Gender pada masing-masing Perangkat Daerah.

## Pasal 18

Pembentukan Tim Keanggotaan *Focal Point* Responsif Gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.

## Pasal 19

Penyediaan Sarana Prasarana Responsif Gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c dilakukan oleh Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 11.

## Bagian Kedua

### Aturan Eksternal

## Pasal 20

Aturan Eksternal yang Responsif Gender meliputi:

- a. memasukkan unsur perempuan dan laki-laki dalam kepengurusan maupun pengambilan keputusan; dan
- b. penyediaan Sarana dan Prasarana yang Responsif Gender.



### Pasal 21

Unsur perempuan dan laki-laki dalam kepengurusan maupun pengambilan keputusan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dibuktikan dengan menyertakan surat keputusan susunan kepengurusan.

### Pasal 22

Unsur perempuan dan laki-laki dalam kepengurusan maupun pengambilan keputusan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dikecualikan bagi *stakeholder* terkait yang berbasis jenis kelamin yang dibuktikan dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

### Pasal 23

Penyediaan Sarana Prasarana Responsif Gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b dilakukan oleh *stakeholder* terkait sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 11.

## BAB VI

### TATA CARA PEMBERIAN PENGHARGAAN

### Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada *stakeholder* yang telah melaksanakan Pengarusutamaan Gender.
- (2) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melakukan evaluasi dan penilaian terhadap akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang dilakukan oleh *stakeholder* terkait.
- (3) Dalam melakukan evaluasi dan penilaian penerapan Pengarusutamaan Gender sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat bekerjasama dengan perguruan tinggi, swasta, media dan lembaga swadaya masyarakat.



## Pasal 25

- (1) Penghargaan yang diberikan dapat berupa:
  - a. piala;
  - b. piagam penghargaan; dan/atau
  - c. uang pembinaan.
- (2) Besaran hadiah uang pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c disesuaikan dengan standar harga satuan di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

## BAB VII

### KETENTUAN PENUTUP

## Pasal 26

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan menempatkan dalam Berita Daerah Kota Semarang.

Ditetapkan di Semarang

Pada tanggal 6 April 2023

WALI KOTA SEMARANG,

ttd

HEVEARITA GUNARYANTI RAHAYU

Diundangkan di Semarang

Pada tanggal 6 April 2023

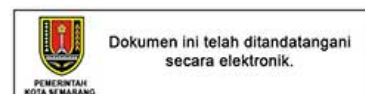
SEKRETARIS DAERAH KOTA SEMARANG,

ttd

ISWAR AMINUDDIN

BERITA DAERAH KOTA SEMARANG TAHUN 2023 NOMOR 27

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SEMARANG



Diah Supartiningtias, SH, M.Kn

Pembina Tingkat I

NIP. 196710231994012001





LAMPIRAN I  
 PERATURAN WALI KOTA  
 NOMOR 27 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA  
 SEMARANG NOMOR 11 TAHUN 2021 TENTANG  
 PENGARUSUTAMAAN GENDER

**Matrik Lembar Kerja Gender Analysis Pathway**

Nama OPD :  
 Urusan yang diampu :

Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3	Kolom 4	Kolom 5	Kolom 6	Kolom 7	Kolom 8	Kolom 9
Program / Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	Isu Gender			Kebijakan/Rencana Aksi		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Internal	Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Baseline Data	Indikator Gender
<b>Kebijakan:</b> <b>Program:</b> <b>Kegiatan:</b>  Identifikasi dan tuliskan tujuan dari Kebijakan/ Program/ Kegiatan	Sajikan data pembuka wawasan, yang terpilah jenis kelamin dan usia, kuantitatif dan kualitatif	Mengenali isu Gender di proses perencanaan dengan memperhatikan faktor kesenjangan askes, partisipasi, kontrol dan manfaat (cantumkan hanya faktor kesenjangan yang relevan)	Mengenali penyebab faktor kesenjangan Gender yang datang dari internal pelaksana program	Mengenali penyebab faktor kesenjangan Gender yang datang dari lingkungan eksternal lembaga pada proses pelaksanaan program	Reformulasikan tujuan kebijakan bila tujuan yang ada saat ini belum responsif Gender. Tujuan ini harus menjawab kesenjangan yang diidentifikasi di kolom 3,4 dan 5	Tetapkan rencana aksi kegiatan yang merujuk pada tujuan yang responsif Gender untuk mengatasi kesenjangan dan penyebabnya di kolom 3,4, dan 5. Tetapkan juga rencana aksi prioritas berikut output dan hasil kegiatan	Tetapkan baseline yang diambil dari data pembuka wawasan pada kolom 2 yang relevan dengan tujuan dan dapat diukur	Tetapkan indikator kinerja (baik capaian <i>output</i> maupun <i>outcome</i> ) yang mengatasi kesenjangan Gender di kolom 3,4 dan 5



LAMPIRAN II  
 PERATURAN WALI KOTA  
 NOMOR 27 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN  
 DAERAH KOTA SEMARANG NOMOR 11  
 TAHUN 2021 TENTANG PENGARUSUTAMAAN  
 GENDER

## KOP OPD

**PERNYATAAN ANGGARAN GENDER  
 (GENDER BUDGET STATEMENT)**

**NAMA OPD** :

**URUSAN YANG DIAMPU** :

**TAHUN ANGGARAN** :

PROGRAM	(diambil dari kolom 1 <i>Gender Analysis Pathway</i> )		
KODE PROGRAM	(Sesuai dengan Form RKA 2.2.1)		
ANALISIS SITUASI	1. Data Pembuka Wawasan ((Data Pilah Gender) Diambil dari kolom 2 <i>Gender Analysis Pathway</i> ) 2. Isu dan Faktor Kesenjangan Gender. a. Faktor Kesenjangan (Diambil dari kolom 3 <i>Gender Analysis Pathway</i> ) b. Penyebab Internal (Diambil dari kolom 4 <i>Gender Analysis Pathway</i> ) c. Penyebab Eksternal (Diambil dari kolom 5 <i>Gender Analysis Pathway</i> )		
CAPAIAN PROGRAM	1. Tolok Ukur. Tujuan program yang telah di formulasi (diambil dari kolom 6 <i>Gender Analysis Pathway</i> ) 2. Indikator dan Target Kinerja (Diambil dari kolom 9 <i>Gender Analysis Pathway</i> )		
JUMLAH ANGGARAN PROGRAM	Informasinya sama dengan yang ada dalam form 2.2 RKA SKPD		
RENCANA AKSI	<b>Sub Kegiatan</b> (Diambil dari kolom 7 <i>Gender Analysis Pathway</i> ) Informasinya sama dengan yang ada dalam Form RKA 2.2.1	Masukan	Rp.
		Keluaran	
		Hasil	
	<b>Sub Kegiatan</b> (Diambil dari kolom 7 <i>Gender Analysis Pathway</i> ) Informasinya sama dengan yang ada dalam Form RKA 2.2.1	Masukan	Rp.
		Keluaran	
		Hasil	



....., tanggal  
KEPALA OPD,  
Ttd Nama Terang NIP dan Stempel  
.....

Keterangan :  
Tanggal Pembahasan :  
Catatan Hasil Pembahasan : 1. ....  
2. ....

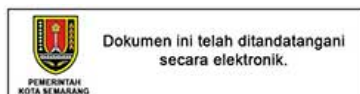
<b>Tim Anggaran Pemerintah Daerah:</b>				
<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>NIP</b>	<b>JABATAN</b>	<b>TANDA TANGAN</b>
1.				
2.				

WALI KOTA SEMARANG,

ttd

HEVEARITA GUNARYANTI RAHAYU

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt.KEPALA BAGIAN HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SEMARANG



Diah Supartiningtias, SH, M.Kn  
Pembina Tingkat I  
NIP. 196710231994012001

