



新闻背后的故事 --- 亚太区女性记者面对的挑战和强烈愿望

研究性学习建议

媒体机构内性别平等

1. 媒体可以而且应该以身作则，倡导性别平等。基于此，亚太地区的媒体组织应采取**性别或机会平等的政策**，并确保将这一政策传达给所有工作人员并且作为日常工作的行为准则加以落实。任何一项政策应该包含多样性条款，并考虑到对边缘化群体的包容，同时也要提出要求，为那些身处中高级编辑地位的决策者和高层管理者进行关于性别平等意识的培训。强烈建议那些员工数量超过 500 人的媒体公司的内部设立性别委员会，来处理相关相关的投诉问题，倡导更为公平的工作环境。
2. 要以积极的行动来克服工作中存在的直接和间接歧视问题。媒体应该对所在机构进行自发的、独立的**性别评估**，包括工资审核，以便确定在就业条件和合同方面的薪酬差距和差别。这种审计应以匿名方式进行，应该确保透明性和参与度，并且采取适当的策略。
3. 媒体公司应该认真考虑落实**扶持性就业策略**，来关注媒体行业内更多的女性，这些媒体通常是男性主导，尤其是那些男性在行政和中高级编辑层中起决策作用的媒体。在新闻编辑室和媒体内其他部门采取**暂时性扶持行动**也是必需的，这些行动可

以确保对妇女初级专业人员予以指导，并且对来自弱势阶层、其他种姓、种族群体以及偏远和冲突地区的女性提供支持和鼓励。

4. 媒体公司必须了解工作场所内**家庭友好式工作条件**对全体雇员的总体幸福感和满意度的影响和利益。媒体公司应该努力落实家庭友好式工作条件策略，其中包括晚班后的交通、婴幼儿照顾，实施产假和陪产假的规定以及灵活的员工工作安排等。
5. 性骚扰是一种侵犯人权的行为和不公平的劳动实践，必须积极消除。因此，每一家媒体公司必须制定严格的**针对工作场所内性骚扰的“零容忍政策”**，必须建立有效的投诉机制。这一政策应该通过适当的培训，如举办促进员工间性别敏感意识的讲习班等，加以强化。
6. 需要解决印刷和电子媒体内存在的性别迟钝的根源性问题，如对妇女和女童根深蒂固的看法以及社会与文化价值问题，并且：
 - 在媒体内部和专业人员中，推动落实**性别敏感道德规范**；
 - 推进男女媒体从业人员任职前和在职过程中的性别取向；
 - 遵循 IFJ 关于对妇女暴力行为的报告准则。
7. 男性和女性新闻工作者需要接受作为**媒体性别状况监视者**的培训。需要向记者、专栏作者和主持人/主播提供具有性别敏感词汇的替代性字典，以便消除普遍使用的性别歧视和贬损语言。
8. 媒体有责任依照国际公约**告知并教育公众**，让其认识到性别平等是一项基本人权，并且：
 - 关注女童、妇女和弱势群体的现实生活和人权受到侵害的问题；
 - 展示妇女作为一个整体对工资、工作和社会环境的贡献是多么的必不可少。这应该包括妇女在工作场所以及参与决策和公众生活所做的贡献；

- 对歧视性法律、政策和倒退的意识形态、社会文化观念、习俗和做法等带来的负面影响进行报告。

专业协会和工会

9. 工会必须采取积极措施，**增加妇女的工会代表性**。配额或基于媒体的比例代表制度能够赋予妇女在工会中真正的代表地位和真正的参与。反过来，这又能使工会的能力通过吸引更多的女性成员而得以提升和增强，并且能够更好地开展女性在媒体中的能力建设。
10. 工会应**修改章程和规则**，使自身机构**“对女性更友善”**，并承诺在工会的各个环节上促进性别平等。这应该包括在行政和决策机构中为女性保留会或者提供附加的席位；为女性参与大会、行政机构、委员会、磋商小组、教育和培训等建立配额制度。这将会最终提高女性和男性会员之间的性别平等意识，促成团结，并赋予女性权力从而改变保守和传统的态度。
11. 所有工会应当依据已有的、并在区域内实行的政策执行**工会性别平等和典型的性骚扰政策**，例如，还可以建议采用适用于媒体组织的**“南亚媒体与记者性平等 SAMSAN 宪章”**。
12. 工会必须与雇主和政府协作，创建一个工作场所**工会性别平等行动检查表**。这一检查表应该包括集体磋商协议中针对性骚扰的条款，并且游说政府修改关于性骚扰的立法。行动的目的应包括定期与雇主审查工资、推动支付协议的良好实践，缩小性别差距等。

政府、媒体与民权社会

13. 亚太区的男性和女性媒体工作者都需要和要求接受**性别平等培训**。需要有一个重要的策略来为男性和女性改善工作环境，这将有助于人们更好地理解这一问题，并且致力于打击工作场所的欺凌、骚扰和歧视。需要提升性别平等意识和人们享有平等工作环境的权利的意识。应该重点关注雇员相应的工资、工作条件和待遇。

Read the full report [here](#)