



ເບື້ອງຫວັງຂ່າວ - ສິ່ງທ້າທາຍແລະແຮງບັນດານໃຈຂອງນັກຂ່າວແມ່ຍິງໃນອາຊີແລະປາຊີຟິກ.

ຂໍສະເໜີແນະຂອງການຄົ້ນຄວ້າວິໃຈ

ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໃນອົງການຈັດຕັ້ງສີ່ມວນຊົນ.

1. ສີ່ມວນຊົນສາມາດ ແລະຄວນຈະເປັນຕົວຢ່າງໃນເລື່ອງຂອງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ. ອົງການຈັດຕັ້ງສີ່ມວນຊົນໃນອາຊີ ແລະປາຊີຟິກຄວນຮັບເອົານະໂຍບາຍກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ຫຼື ໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ, ແລະສ້າງຄວາມຄວາມໝັ້ນໃຈວ່ານະໂຍບາຍນີ້ແມ່ນໄດ້ປະຊາສໍາພັນໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທັງໝົດ ແລະປະຕິບັດເປັນປົກກະຕິ. ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຄວນມີບົດບັນຍັດສໍາລັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະລວມໄປເຖິງກຸ່ມທີ່ຖືກລະເລີຍ ແລະສ້າງຄວາມຕ້ອງການກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມ ປຸກຈິດສໍານຶກເລື່ອງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໃຫ້ກັບຜູ້ທີ່ມີບົດບາດໃນການຕັດສິນໃຈ ໃນລະດັບປານກາງ ແລະລະດັບບັນນາທິການອາວຸໂສ ຄືກັນກັບຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ. ຄະນະກຳມະກ່ຽວກັບເພດສະພາບພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງຄວນຈະມີໃນບໍລິສັດສີ່ມວນຊົນ ທີ່ມີພະນັກງານຫຼາຍກວ່າ 500 ຄົນ ໃນການຈັດການກັບຄໍາຮ້ອງທຸກ ແລະບັນຫາ, ແລະສະໜັບສະໜູນສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ສະເໝີພາບຫຼາຍຂຶ້ນ.

2. ການປະຕິບັດໃນທາງບວກແມ່ນຈໍາເປັນເພື່ອປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ມີການເລືອກປະຕິບັດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ທັງທາງກົງແລະທາງອ້ອມ. ສີ່ມວນຊົນຄວນຈະລິເລີ່ມການດໍາເນີນການແນວນີ້ດ້ວຍຕົນເອງໄດ້ ແຕ່ເປັນອິດສະຫຼະ ໃນການປະເມີນເລື່ອງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ. ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍການກວດກາຊ່ອງຫວ່າງໃນການຈ່າຍຄ່າແຮງ, ແລະຄວາມແຕກຕ່າງໃນສະພາບການຈ້າງງານ ແລະສັນຍາຈ້າງ ການກວດກາດັ່ງກ່າວຄວນຮັບປະກັນການບິດຊີ້ເປັນຄວາມລັບ, ມີຄວາມໂປ່ງໃສ, ແລະການມີສ່ວນຮ່ວມ, ແລະປະຕິບັດດ້ວຍກົນລະຍຸດທີ່ເໝາະສົມ.

3. ບໍລິສັດສີ່ມວນຊົນຄວນຈະພິຈາລະນາການນໍາໃຊ້ ກົນລະຍຸດການຕອບຮັບການຈ້າງງານຢ່າງຍິ່ງ ເພື່ອຈະເຂົ້າເຖິງເປົ້າ ໝາຍແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນໃນພື້ນທີ່ທີ່ມີ ຜູ້ຊາຍເປັນໃຫຍ່ຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະຊັດເຈນ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ ຜູ້ທີ່ມີອໍານາດໃນການຕັດສິນໃຈໃນລະດັບບໍລິຫານ ແລະລະດັບບັນນາທິການຜູ້ອາວຸໂສ ແລະລະດັບກາງ. ພຣັອມກັນນີ້ການກະທໍາທີ່ສະແດງອອກເຖິງການຍອມຮັບຈໍາເປັນພື້ນທີ່ໃນຫ້ອງຂ່າວ, ແລະການນໍາສະເໜີຂ່າວໃນສ່ວນອື່ນໆ ເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າມີການໃຫ້ຄໍາປຶກສາພະນັກງານແມ່ຍິງທີ່ມີປະສົບການດ້ານອາຊີບອ່ອນກວ່າ, ແລະການສະໜັບສະໜູນ ແລະສົ່ງເສີມແມ່ຍິງຈາກຖານະ ຊົນຊັ້ນວັນນະ ແລະກຸ່ມຊົນເຜົ່າທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ຄືກັນກັບແມ່ຍິງໃນທ້ອງຖິ່ນ, ພື້ນທີ່ຫ່າງໄກຄວາມຈະເລີນ, ແລະພື້ນທີ່ທີ່ເກີດຄວາມຂັດແຍ່ງ.

4 ບໍລິສັດສີ່ມວນຊົນຈໍາເປັນຕ້ອງເຫັນຄຸນຄ່າຂອງຜົນກະທົບ ແລະຜົນປະໂຫຍດຂອງສະພາບການເຮັດວຽກແບບຄອບຄົວດຽວກັນ ໃນເລື່ອງຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ດີ ແລະຄວາມເຜິ້ງພໍໃຈສໍາລັບພະນັກງານທັງໝົດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ບໍລິສັດສີ່ມວນຊົນຄວນເຮັດວຽກເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງກົນລະຍຸດ ການເຮັດວຽກແບບຄອບຄົວດຽວກັນ. ເຊິ່ງໄດ້ແກ່ການເດີນທາງກັບຄືນເຮືອນຫຼັງຈາກການເຮັດວຽກໃນຕອນກາງຄືນ, ການຄຸ້ມຄອງສະໜັບສະໜູນສໍາລັບເດັກ, ການປະຕິບັດໃນເລື່ອງຂໍ້ກໍາໜົດການອອກວຽກມາດູແລລູກຂອງຄົນເປັນແມ່ແລະພໍ່, ແລະການຈັດການທີ່ປຽບແປງໄດ້ໃນການເຮັດວຽກສໍາລັບພະນັກງານ.

5. ການຄຸກຄາມທາງເພດເປັນການລະເມີດສິດທິມະນຸດ ແລະການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຍຸດຕິທຳກັບແຮງງານ ຕ້ອງຖືກຈັດການຢ່າງຈິງຈັງ. ດັ່ງນັ້ນຈະຕ້ອງມີນະໂຍບາຍທີ່ເຄັ່ງຄັດວ່າ "ຄວາມອົດທົນເປັນສູນ" ສຳລັບການຄຸກຄາມທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະກົນໄກການຮ້ອງທຸກທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນທຸກບໍລິສັດ. ນະໂຍບາຍນີ້ຄວນຈະນຳໃຊ້ປະຕິບັດໂດຍຜ່ານການຝຶກອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມ, ເຊັ່ນ: ກອງປະຊຸມສົນທະນາເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງທີ່ລະອຽດອ່ອນທາງເພດໃນໝູ່ພະນັກງານ.

6. ຍັງມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຫາສາເຫດຂອງຄວາມບໍ່ລະອຽດອ່ອນທາງເພດ ໃນສື່ພິມ ແລະສື່ເອເລັກໂຕຣນິກ, ເຊັ່ນ: ການຮັບຮູ້ທີ່ຖືກປູກຝັງ ແລະຄຸນຄ່າທາງສັງຄົມ ແລະວັດທະນະທຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແມ່ຍິງແລະເດັກຍິງ ແລະເພື່ອ:

- ສ້າງຄວາມສະດວກໃນການປະຕິບັດໃນເລື່ອງ ຈະລິຍະທຳກ່ຽວກັບຄວາມລະອຽດອ່ອນທາງເພດ ໂດຍບໍລິສັດສື່ມວນຊົນ ແລະຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກໃນດ້ານນີ້.

- ສົ່ງເສີມການບໍລິການໃນການລ່ວງໜ້າ ແລະໃນລະຫວ່າງການບໍລິການ ສຳລັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານເພດສະພາບສຳລັບຜູ້ເຮັດວຽກດ້ານສື່ມວນຊົນ ທັງແມ່ຍິງແລະຜູ້ຊາຍ.

- ປະຕິບັດຕາມແນວທາງ IFJ ໃນເລື່ອງການລາຍງານກ່ຽວກັບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ.

7 ນັກຂ່າວທັງຊາຍ ແລະແມ່ຍິງຈະຕ້ອງຮັບການຝຶກອົບຮົມເປັນຜູ້ຄວບຄຸມດູແລໃນເລື່ອງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ. ນັກຂ່າວ, ນັກຂຽນບົດ, ພິທີກອນ, ແລະຜູ້ປະກາດຂ່າວ ຈະຕ້ອງມີວັດຈະນານຸກົມທາງເລືອກກ່ຽວກັບຄຳສັບດ້ານຄວາມລະອຽດອ່ອນທາງເພດ ໃນການທີ່ຈະຍຸດຍັງການນຳໃຊ້ພາສາໂດຍທົ່ວໄປທີ່ສະແດງອອກເຖິງການກົດຂີ່ທາງເພດ ແລະການດູກຸກ.

8. ສື່ມວນຊົນມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການສະຫນອງຂໍ້ມູນ ແລະໃຫ້ຄວາມຮູ້ປະຊາຊົນ ສອດຄ່ອງກັບອະນຸສັນຍາສາກົນ ທີ່ວ່າຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດເປັນສິດທິມະນຸດຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະເພື່ອ:

- ເນັ້ນບັນຫາໃນຊີວິດຈິງ ແລະການລະເມີດສິດທິມະນຸດທີ່ພົບພໍ້ໂດຍເດັກຍິງ ແລະແມ່ຍິງ ແລະຊຸມຊົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ.

- ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງມີຄວາມສຳຄັນ ໃນການປັບປຸງຄ່າແຮງງານ, ສະພາບການເຮັດວຽກ, ແລະສະພາບແວດລ້ອມສຳລັບສັງຄົມທັງໝົດ. ແນວນີ້ຄວນຈະລວມເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ແລະການປ່ຽນແປງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະຊີວິດໃນສັງຄົມ.

- ລາຍງານຜົນກະທົບຂອງກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວກັບການເລືອກປະຕິບັດ, ນະໂຍບາຍ ແລະອຸດົມການທີ່ເສື່ອມວົງທັດສະນະຄະຕິທາງສັງຄົມ ວັດທະນະທຳ ແລະປະເພນີ ແລະການປະຕິບັດ.

ສະມາຄົມວິຊາຊີບ ແລະກຳມະບານ

9. ກຳມະບານຕ້ອງໃຊ້ຂັ້ນຕອນທີ່ວ່ອງໄວໃນການເພີ່ມຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນກຳມະບານ. ລະບົບໂກຕ້າ ຫຼື ໂກຕ້າຕົວແທນໃນດ້ານສື່ມວນຊົນເພື່ອເປັນຕົວແທນທີ່ແທ້ຈິງຂອງແມ່ຍິງໃນກຳມະບານ ແລະການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງແທ້ຈິງ. ສິ່ງນີ້ຈະເຮັດໃຫ້ກຳມະບານມີການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ການສະຫນັບສະຫນູນທີ່ດີຂຶ້ນໂດຍການດຶງດູດສະມາຄົມແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ, ແລະການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງໃນສື່ມວນຊົນ.

10. ກຳມະບານຄວນບັບປຸງທຳມະນູນ ແລະລະບຽບຂໍ້ບັງຄັບ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ໂຄງສ້າງເບິ່ງ "ເປັນມິດກັບແມ່ຍິງ" ຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະມຸ່ງຫມັ້ນທີ່ຈະສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໃນທຸກແນວທາງຂອງກຳມະບານ ເຊິ່ງຄວນຈະລວມເຖິງການສຳລອງຕໍາແໜ່ງ ຫຼື ຕໍາແໜ່ງເພີ່ມເຕີມສຳລັບແມ່ຍິງໃນລະດັບການບໍລິຫານ, ການຕັດສິນໃຈ: ເຊິ່ງກໍຄືລະບົບສັດສ່ວນສຳລັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ໃນກອງປະຊຸມຂອງຄະນະກຳມະການບໍລິຫານ, ທີມງານການເຈລະຈາ, ດ້ານການສຶກສາ ແລະການຜຶກອົບຮົມ. ໃນທີ່ສຸດສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະສ້າງຄວາມຕະຫນັກເຖິງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະບັນຫາຂອງແມ່ຍິງໃນໝູ່ສະມາຊິກທັງແມ່ຍິງ ແລະຜູ້ຊາຍ, ພັດທະນາຄວາມສາມັກຄີ, ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະປັບປຸງນິຕິຄອງປະເພນີ ແລະທັດສະນະຄະຕິແບບດັ້ງເດີມ.

11. ກຳມະບານຄວນຈະນຳໃຊ້ ນະໂຍບາຍສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະນະໂຍບາຍດ້ານແບບການຄຸກຄາມທາງເພດຂອງກຳມະບານ ໂດຍຢູ່ບົນພື້ນຖານຂອງນະໂຍບາຍທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ແລະກຳລັງປະຕິບັດໃຊ້ຢູ່ໃນພາກພື້ນ ເຊັ່ນ: ກົດບັດ SAMSN ໃນເລື່ອງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດສຳລັບສື່ມວນຊົນ, ແລະໜັງສືພິມໃນພາກພື້ນອາຊີໃຕ້ ເຊິ່ງສາມາດນຳໃຊ້ ແລະປັບປຸງໃຫ້ເໝາະສົມສຳລັບອົງການຈັດຕັ້ງສື່ມວນຊົນໄດ້.

12 ກຳມະບານຕ້ອງມີການສ້າງລາຍການກວດສອບສຳລັບການປະຕິບັດງານຂອງກຳມະບານ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ (checklist), ການດຳເນີນງານກັບນາຍຈ້າງ ແລະລັດຖະບານ. ສິ່ງນີ້ຄວນລວມເຖິງລະບຽບຂໍ້ບັງຄັບການຕໍ່ຕ້ານການຄຸກຄາມທາງເພດໃນຂັ້ນຕົກລົງການເຈລະຈາ ແລະການແລ່ນຕ້ານ (lobbying) ລັດຖະບານເພື່ອປັບປຸງກົດໝາຍກ່ຽວກັບການຄຸກຄາມທາງເພດ. ຈຸດປະສົງຂອງການໂຄສະນາຄວນຈະປະກອບດ້ວຍການທົບທວນເລື່ອງຄ່າແຮງງານກັບນາຍຈ້າງ, ແລະສົ່ງເສີມການປະຕິບັດທີ່ດີໃນຂັ້ນຕົກລົງກາຍຈ່າຍຄ່າແຮງ, ຫຼຸດຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງເພດ, ແລະອື່ນໆ.

ລັດຖະບານ ສື່ມວນຊົນແລະພາກສັງຄົມພົນລະເຮືອນ

13. ການຜຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບສະເໝີພາບທາງເພດມີທັງຄວາມຈຳເປັນ ແລະເປັນທີ່ຕ້ອງການຂອງພະນັກງານສື່ມວນຊົນ ທັງຜູ້ຊາຍແລະແມ່ຍິງໃນອາຊີ ແລະປາຊີຟິກ. ກົນລະຍຸດຫຼັກແມ່ນສົ່ງຈຳເປັນໃນການບັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກສຳລັບຜູ້ຊາຍແລະແມ່ຍິງ. ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃຫ້ປະຊາຊົນເຂົ້າໃຈບັນຫາໄດ້ດີກວ່າ ແລະເຮັດວຽກເພື່ອຕ້ານການຂົ່ມເຫັງ, ການຄຸກຄາມ, ແລະການເລືອກປະຕິບັດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ມີການສ້າງຈິດສຳນຶກທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະສິດທິຂອງປະຊາຊົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ເປັນທຳ. ສິ່ງນີ້ຄວນຈະເນັ້ນໃນເລື່ອງຄ່າແຮງທີ່ສອດຄ້ອງກັບການເຮັດວຽກ, ສະພາບການເຮັດວຽກ, ແລະຕໍາແໜ່ງທີ່ໄດ້ຮັບ.

Read the full report [here](#)