



Di balik berita – Tantangan dan aspirasi wartawan perempuan di Asia dan Pasifik

## REKOMENDASI PENELITIAN

### Kesetaraan gender dalam organisasi media massa

1. Media massa dapat dan harus memimpin dengan contoh dalam kesetaraan gender, misalnya organisasi media massa di Asia Pasifik harus menerapkan **kebijakan gender atau kesetaraan kesempatan** dan memastikan bahwa kebijakan ini dikomunikasikan kepada semua staf dan diterapkan secara rutin . Setiap kebijakan harus memasukan pasal tentang keragaman dan memasukkan kelompok terpinggirkan serta menyaratkan pelatihan bagi editor pengambil keputusan tingkat senior dan menengah tentang kesadaran kesetaraan gender, demikian juga bagi pengelola puncak. Direkomendasikan dengan sangat kuat adanya Komisi Gender dalam organisasi media massa dengan pekerja lebih dari 500 orang, untuk menerima pengaduan dan isu serta untuk mendukung lingkungan kerja yang seimbang.
2. Diperlukan tindakan positif untuk mengatasi diskriminasi langsung dan tidak langsung di tempat kerja. Media massa harus memprakarsai **penilaian gender** yang mandiri dalam organisasi mereka, termasuk meng-audit gaji untuk menentukan perbedaan gaji dalam suatu kondisi kerja dan kontrak . Audit ini harus dijamin anonimitas-nya, transparan dan partisipatoris serta bertindak dengan strategi yang tepat.
3. Perusahaan media massa harus mempertimbangkan dengan kuat untuk menerapkan **strategi ketenaga-kerjaan yang jelas** untuk menarget lebih banyak perempuan di bidang-bidang media yang jelas-jelas didominasi oleh laki-laki, terutama dalam peran pengambilan keputusan pada tingkat editor eksekutif dan senior serta menengah. Tindakan yang jelas juga dibutuhkan, *ad interim*, dalam *newsrooms* dan tindakan lain di rumah media massa, untuk memastikan pengamatan terhadap para perempuan profesional junior dan mendukung serta mendorong para perempuan dari kelas, kasta dan kelompok etnis yang kurang beruntung, demikian juga para perempuan di kawasan terpencil dan kawasan konflik.
4. Perusahaan media massa harus menghargai dampak dan keuntungan dari **kondisi kerja yang ramah-keluarga** (*family-friendly work conditions*) terkait dengan kesejahteraan umum dan kepuasan semua pegawai di tempat kerja. Perusahaan media massa harus bekerja mengarah kepada tujuan strategi kerja yang ramah-keluarga, termasuk transportasi setelah giliran kerja

malam, pengaturan perawatan anak, penerapan pasal cuti hamil dan pengaturan kerja yang luwes bagi para pekerja.

5. Pelecehan seksual adalah pelanggaran hak azasi manusia dan praktek kerja tidak adil yang harus secara agresif dihilangkan, seperti harus ada kebijakan **“zero tolerance”** yang tegas bagi **pelecehan seksual di tempat kerja** serta harus ada mekanisme pengaduan di setiap perusahaan. Kebijakan ini harus ditegakkan melalui pelatihan yang cocok, seperti lokakarya yang mempromosikan kepekaan gender di antara para pekerja.
6. Ada kebutuhan untuk menangani akar sebab yang mendasari ketidak-pekaan media massa baik media cetak maupun media elektronik, seperti persepsi yang tertanam dalam nilai social dan budaya yang terkait dengan perempuan dan anak perempuan, dan untuk :
  - Memfasilitasi penerapan **kode etik yang peka-gender** (*gender-sensitive code of ethics*) oleh media massa dan para professional.
  - Mempromosikan orientasi gender pada pra-tugas dan selama tugas bagi para praktisi laki-laki maupun perempuan.;
  - Mengikuti panduan IFJ dalam melaporkan kekerasan terhadap perempuan.
7. Para pewarta baik laki-laki maupun perempuan perlu dilatih sebagai **media monitor dengan perspektif gender** (*media gender perspective monitors*). Wartawan, penulis naskah dan presentor/*anchor* harus diberikan kamus alternatif yang berisi istilah peka gender, untuk mencegah penghinaan dalam menggunakan bahasa yang umum.
8. Media massa mempunyai tanggung jawab untu **memberi tahu dan mendidik masyarakat** sejalan dengan konvensi internasional yang menyatakan bahwa kesetaraan gender adalah hak azasi yang mendasar dan untuk :
  - Menyoroti isu kenyataan hidup dan perampasan hak azasi manusia yang dihadapi oleh anak perempuan, perempuan dewasa dan masyarakat yang kurang beruntung;
  - Memperlihatkan bahwa kontribusi perempuan adalah sangat penting dalam meningkatkan gaji, pekerjaan dan kondisi masyarakat secara keseluruhan. Hal ini harus termasuk kontribusi perempuan di tempat kerja serta perubahan peran perempuan dalam membuat keputusan dan kehidupan masyarakat;
  - Melaporkan dampak negative dari undang-undang yang diskriminatis, kebijakan dan kemunduran ideologi serta sikap social-budaya, adat dan praktek.

## **Asosiasi profesi dan serikat sekerja**

9. Serikat sekerja harus mengambil langkah pro-aktif untuk **meningkatkan representasi serikat sekerja perempuan**. Suatu sistim quota atau perwakilan proporsional akan memberi perwakilan perempuan berpartisipasi yang sebenarnya di serikat sekerja. Hal ini akan menyebabkan serikat sekerja akan mampu berkembang dan menjadi kuat, mengadvokasi lebih baik dengan menarik lebih banyak anggauta dan dapat membangun kemampuan perempuan di media massa.
10. Serikat sekerja harus **mengamandemen konstitusi dan undang-undang** agar strukturnya lebih “ramah-perempuan” dan berkomitmen untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam semua pendekatan yang dilakukan serikat. Dalam hal ini, termasuk juga cadangan atau tambahan kursi

bagi perempuan di eksekutif dan badan pengambilan keputusan; sistem kuota untuk keikutsertaan perempuan di parlemen, badan eksekutif, komisi, tim negosiasi, pendidikan dan pelatihan. Akhirnya akan meningkatkan kesadaran kesetaraan gender dan isu perempuan pada para anggota baik laki-laki maupun perempuan, mengembangkan solidaritas, pemberdayaan perempuan serta mengubah sikap konservatif dan tradisional.

11. Semua serikat sekerja harus menerapkan **kebijakan serikat tentang kesetaraan gender dan model pelecehan seksual** berdasarkan kebijakan yang telah ada dan beroperasi di kawasan yang bersangkutan, misalnya *“the SAMSUN Charter on Gender Equity for Media and Journalism”* di Asia Selatan yang juga dapat diusulkan dan diadaptasi oleh organisasi media massa.
12. Serikat sekerja harus menciptakan **“daftar periksa tindakan serikat tentang kesetaraan gender”** untuk kegiatan di tempat kerja, tindakan bersama majikan dan tindakan bersama pemerintah. Hal ini harus termasuk pasal yang menentang pelecehan seksual sebagai alat tawar kolektif dan alat lobi dalam memperbaiki peraturan tentang pelecehan seksual. Tujuan kampanye ini harus termasuk tinjauan reguler bersama majikan tentang gaji dan promosi praktek persetujuan pembayaran dan mengurangi kesenjangan gender.

#### **Pemerintah, media massa dan masyarakat sipil**

13. **Pelatihan kesetaraan gender** diperlukan baik untuk pekerja media massa laki-laki maupun perempuan di kawasan Asia Pasifik. Suatu strategi kunci diperlukan untuk meningkatkan lingkungan kerja bagi laki-laki dan perempuan, hal ini akan membantu masyarakat agar lebih mengerti tentang isu dan dalam memerangi gangguan, pelecehan dan diskriminasi di tempat kerja. Diperlukan lebih banyak kesadaran tentang kesetaraan gender dan hak orang tentang kesetaraan lingkungan kerja. Hal ini harus menjadi fokus gaji, kondisi kerja dan hak yang bersangkutan.

Read the full report [here](#)