သတင်းနောက်ကွယ်မှ-

အာရှနှင့်ပစိဖိတ် အမျိုးသမီးဂျာနယ်သမားများ၏

စိန်ခေါ်မှုနှင့်ပြဿနာများ

သုတေသနလုပ်ဆောင်မှု ထောက်ခံချက်များ

မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တန်းတူအခွင့်အရေး (Gender Equity)

(၁) မီဒီယာသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာတန်းတူအခွင့်အရေးအကြောင်းကိုပုံပြမာအားဖြင့် လမ်းညွှန်နိုင်သကဲ့သို့ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုသင့်သည်။ အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသ မီဒီယာအဖွဲ့အစည်းများတွင် **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တူညီ အခွင့်အရေးမူကို (a gender or equal opportunity policy)** သဘောတူလက်ခံသင့်သည်။ ထိုမူကို လည်းဝန်ထမ်းများအားလုံး ရှင်းလင်းစွာသိနိုင်အောင်ဖော်ပြပြီး ပုံမှန်ပြန်လည်ပြုပြင် အဖြစ်အထမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ မည်သည့်မူတွင်မဆို လူတန်းစားအမျိုးမျိုးနှင့်လူမျိုး အသီးသီးကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေနိုင်ရန်စဉ်းစားရမည်။ ထို့နောက်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာတန်းတူအခွင့်အရေး အကြောင်းလိုအပ်ချက်များအား ပိုမိုဂရုပြုမိစေရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးနိုင်သည့်ထိပ်တန်း စီမံခန့်ခွဲမှု လူကြီးများ၊ စီနီယာနှင့်အလတ်တန်း အယ်ဒီတာအဆင့်များအား သင်တန်း ပို့ချပေးသင့်သည်။ မီဒီယာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဝန်ထမ်းငါးရာ (၅၀၀) အထက်ရှိသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီများအား

တိုင်ကြားမှုများနှင့် ငြင်းခုံမှုများ အားကိုင်တွယ်ရန်၊ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ပိုမိုတရားမျှတမှုရှိစေရန်
ထောက်ပံ့ပေးနိုင်အောင် ဖွဲ့စည်းထားသင့်သည်။

(၂) အပြီးသဘောဆောင်သောလုပ်ရပ်သည် အလုပ်ခွင်အတွင်း တိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်သော နည်းဖြင့်ခွဲခြားခြင်း(Discrimination) ကိုပပျောက်စေရန် လိုအပ်သည်။ မီဒီယာအနေဖြင့် အစပ်ဦးစီး ဦးဆောင်သင့်သည်။ သို့သော်လည်း အဖွဲ့အစည်း၏ **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကဲဖြတ်ခြင်းတွင်(Gender Assessment)** အလုပ်ခန့်မှုအခြေအနေများ နှင့်စာချုပ်ပါအခြေအနေများကြားဟမှု၊ လစာကြားဟမှုများအား အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်ရန် လစာစာရင်းစစ်များလည်းထည့်သွင်းသင့်သည်။ ထိုစာရင်းစစ်များသည် သင့်တော်သောမဟာဗျူဟာ အတိုင်းလုပ် ဆောင်သင့်သကဲ့သို့ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ အယောက်တိုင်း ပါဝင်နိုင်သောအခွင့်၊ အမည်များအား လျှို့ဝှက်မှတ်တမ်းအဖြစ်စာရင်းထားရှိခြင်းများကိုလည်း အာမခံ ကတိပေးသင့်သည်။

(၃) မီဒီယာကုမ္ပဏီများသည် အများသဘောတူညီနိုင်သည့်**အလုပ်ခန့်မဟာဗျူဟာအထမြောက်စေခြင်းဖြင့် (Affirmative Employment Strategies**) ဆုံးဖြတ်နိုင်သောအခွင့်ရှိရာထူးများဖြစ်သော အလုပ်အမှုဆောင် (Executive)၊ စီနီယာ အလတ်တန်းစားအယ်ဒီတာအဆင့်များ၊ အထူးသဖြင့် မီဒီယာလောကတွင်ထို ရာထူးများသည်သာပေါ်လွင်စွာ အမျိုးသားများသာစိုးမိုးထားသည့်နေရာတွင် အမျိုးသမီးများ အားတန်းတူရပ်တည်နိုင်စေရန် သုံးသင့်သည်။ အများထောက်ခံနိုင်သည့်လုပ်ဆောင်မှုလိုအပ်သလို တဆက်တည်းမှာပင် သတင်းဖြန့်ချီရေးအခန်းများနှင့် မီဒီယာတိုက်မှအခြားသောကဏ္ဍများတွင် ဂျူနီယာ အမျိုးသမီးကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များအားသေချာစွာညွှန်ကြားပြသခြင်းဖြင့်ထောက်ပံ့ခြင်း၊ အားပေးခြင်းများ လိုအပ်သည်။ ပဋိပက္ခဒေသများ၊ နယ်ဝေးဒေသနှင့်ဒေသခံအမျိုးသမီးများအပြင်လူမျိုးစုများ၊ လူမှုခွဲခြား ခံရသူအမျိုးသမီးများ၊

ဆိုးကျိုးပေးသောသင်တန်းများမှ အမျိုးသမီးများကိုလည်း မီဒီယာမှတစ်ဆင့် ထောက်ပံ့အားပေးသင့်သည်။

(၄) မီဒီယာကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်ခွင်အလုပ်သမားများအားလုံးကျေနပ်မှုနှင့်အထွေထွေနေထိုင်မှုဘဝ အရည်အသွေးအတွက် **မိတ်ဆွေ၊ မိသားစုကဲ့သို့သော (Family-friendly Work Conditions)** အလုပ်အခြေအနေ၏အကျိုးကျေးဇူးနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား အသိအမှတ်ပြုရမည်။ မီဒီယာကုမ္ပဏီများသည် မိတ်ဆွေ၊ မိသားစု (Family-friendly) အလုပ်ခွင်ဖြစ်စေသော မဟာဗျူဟာများအား ပန်းတိုင်တစ်ခုအဖြစ်ရွေးချယ်ကာအလုပ်သမားများအတွက် အလျော့အတင်းလုပ်နိုင်သော အလုပ်ခွဲနှိအစီအစဉ် သားဖွားချိန်တွင်းခွင့်ရက်ထောက်ပံ့မှု စီမံပေးခြင်း၊ ဝန်ထမ်း၏ကလေးများအား စောင့်ရှောက်ပြုစုနိုင်ရန် အစီအမံများ၊ နောက်ကျအဆိုင်းတာဝန်ပြီးနောက် အကြိုအပို့စီမံပေးခြင်းများပြု လုပ်သင့်သည်။

(၅) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှုတ်ချခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကိုချိုးဖောက်၍ မတရားခိုင်းစေခြင်းသည်လည်း အမြစ်ပြတ်ဖယ်ရှားပစ်ရမည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် မည်သည့်ကုမ္ပဏီတွင်မဆို တိုင်တန်းမှုများအားထိရောက်သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်ခြင်းအတွက် (“Zero Tolerance” for Sexual Harassment in the Workplace)** ခြွင်းချက်မရှိအရေးယူနိုင်အောင် တင်းကျပ်သော ပေါ်လစီများရှိရမည်။ ထိုပေါ်လစီသည် အလုပ်သမားများအကြား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကွဲပြားမှုအကြောင်းနှင့်ခေတ်မမီသော ရှေးရိုးဆန်သော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးခွဲခြားဆက်ဆံမှု အားလျော့နည်းစေသောအတွေးအခေါ်များကိုမြှင့်တင်ပေးနိုင်သည့် Workshops ကဲ့သို့သင့်တော်သော သင်တန်းများအားအကျိုးဖြစ်ပို့နိုင်ရမည်။

(၆) မိန္းကေလးမ်ား၊ အမ်ိဳးသမီးမ်ားႏွင့္ စပ္လ်ဥ္း၍ လူမႈေရးႏွင့္ယဥ္ေက်းမႈဆိုင္ရာတန္ဖိုးမ်ား၊ ေရွးရိုးစြဲ အေတြးအျမင္မ်ားသည္ မတားဆီးႏိုင္ေသာအီလက္ထေရာနစ္ႏွင့္ပံုႏွိပ္မီဒီယာတို႕၏ လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာခြဲျခား ဆက္ဆံျခင္းကို အဓိကလိုအပ္ခ်က္အျဖစ္ ညြန္းဆိုႏိုင္သည္။

- ႀကြမ္းက်င္ေရးဖက္ရွင္မ်ားႏွင့္ မီဒီယာတိုက္မ်ားသည္ **လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာညီတူညီမွ် ဆက္ဆံေရးေစေရး က်င့္၀တ္တာ၀န္မ်ားအား (Gender-Sensitive Code of Ethics)** ပံ့ပိုးေပးရန္လိုအပ္သည္။

- အမ်ိဳးသား၊ အမ်ိဳးသမီး မီဒီယာသမားမ်ားအတြက္ အလုပ္ခြင္ႏွင့္ အလုပ္လုပ္စဥ္အတြင္း လိင္ပိုင္း ဆိုင္ရာႀကံဳေတြ႕ႏိုင္ေသာျပႆနာမ်ားအတြက္ သတိေကာင္းျခင္း အခ်က္မ်ားအားပို႕ခ်ျခင္းကို တိုးျမွင့္လုပ္ေဆာင္ရမည္ျဖစ္ သည္။

- အမ်ိဳးသမီးမ်ားအား အၾကမ္းဖက္ျခင္းအေပၚတြင္ IFJ ၏လမ္းညြန္ခ်က္မ်ားကို လိုက္နာေဆာင္ရြက္ရန္လို အပ္သည္။

(၇) အမ်ိဳးသား၊ အမ်ိဳးသမီးဂ်ာနယ္လစ္မ်ားသည္ **လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာအျမင္မ်ားအေပၚေစာင့္ၾကည့္ စီစစ္ႏိုင္ေသာ (Media Gender Perspective Monitors)**

မီဒီယာသမားမ်ားအျဖစ္ေလ့က်င့္ေပးရန္လို အပ္သည္။ ဂ်ာနယ္လစ္မ်ား၊ ဇာတ္ညႊန္းေရးသူမ်ား၊ အစီအစဥ္တင္ဆက္သူမ်ားသည္ သူတို႕၏အေထြေထြ အသံုးအႏႈန္းမ်ားတြင္ ယုတ္ညံ့ရိုင္းစိုင္းေသာစကား၊ ဆန္႕က်င္ဘက္လိင္ေပၚတစ္ဖက္သတ္ ရႈျမင္သူ အျဖစ္မွ ကာကြယ္ရန္ လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာခြဲျခားဆက္ဆံမႈအား ဂရုျပဳသည့္ပညာရပ္ေ၀ါဟာရ (Gender Sensitive Terminology) ကိုအျခားေ၀ါဟာရ အဘိဓာန္တစ္မ်ိဳးအျဖစ္စီစဥ္ေပးရန္လိုသည္။

(၈) မီဒီယာမ်ားအေနျဖင့္ လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာတူညီအခြင့္အေရးရရွိေရးသည္ အေျခခံလူ႕အခြင့္အေရး အျဖစ္ႏိုင္ငံတကာလုပ္ရိုးလုပ္စဥ္ႏွင့္**အညီလူထုကို ပညာေပးအေၾကာင္းၾကားရန္တာ၀န္ရွိသည္**။

- အခွင့်မသာသောနေရာများတွင်နေထိုင်သော အမျိုးသမီးများနှင့်မိန်းကလေးငယ်များ သည်လူ့အခွင့်အရေးဆုံးရှုံးမှုနှင့် လက်တွေ့ဘဝပြဿနာများကို မီဒီယာသမားများမှဖော်ထုတ်ပြရမည်။

- လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက် လစာနှင့်အလုပ်အခြေအနေတိုးတက်ရေးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းအားများသည်မည်မျှ အရေးပါသည်ကိုထုတ်ဖော်ပြရမည်။ ထိုအထဲတွင် အလုပ်ခွင်မှ အမျိုးသမီးများ၏ အထောက်အပံ့နှင့် သူတို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် လူထု၏ဘဝများကိုမည်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲသွားခဲ့သည်များပါဝင်သင့်သည်။

- အဖျက်သဘောဆောင်လူမျိုးရေးခွဲခြားဆက်ဆံမှုဥပဒေသများ၊ ပေါ်လစီများ၊ နောက်ပြန်ဆွဲနေသော လူမှုဓလေ့သဘောထားများ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းနှင့် အစဉ်အလာများကို မီဒီယာအနေဖြင့်အစီရင်ခံရမည်။

ပရော်ဖက်ရှင်နယ် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ယူနီယံများ

(၉) ယူနီယံများသည် အမျိုးသမီးသမဂ္ဂ ကိုယ်စားပြုမှုအားတိုးပွားအောင် နိုးကြားစွာလှုပ်ရှားရမည်။ လူနည်းစုအတွက်ပေးထားသောစနစ် (သို့) မီဒီယာအခြေခံပြီမဲပေးစနစ်သည် သမဂ္ဂတွင်စစ်မှန်သော ပါဝင်မှုနှင့် စစ်မှန်သောအမျိုးသမီး ကိုယ်စားပြုသူများကို ရနိုင်ရန်စွမ်းဆောင်လိမ့်မည်။ ရလဒ်အဖြစ် အမျိုးသမီးအဖွဲ့ဝင်များကိုပိုမိုစိတ်ပါဝင်စားအောင် ဆွဲဆောင်နိုင်ခြင်း၊ မီဒီယာအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို ထောက်ကူမြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ နှင့် သမဂ္ဂကိုယ်တိုင်လည်း ကြီးထွားခိုင်မာခြင်းကို ဖြစ်စေသည်။

(၁၀) သမဂ္ဂများအနေဖြင့် **ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းများကို (Amend Constitutions and Statues)** ပြင်ဆင်သင့်သည်။ အမျိုးသမီးများအား ပိုမိုဦးစားပေးသည့် **(Women-friendly)** စီမံဖွဲ့စည်းမှုများ ရှိသင့်သည်။ သမဂ္ဂ၏ လုပ်ဆောင်ချက်အားလုံးသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တူညီအခွင့်အရေး ရရှိစေရန်အား ပေးသည့်လှုပ်ရှားမှုများကို ထောက်ခံ ပေးသင့်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးနိုင်သည့်ရာထူးများနှင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်နိုင်သော အခွင့်အာဏာရှိသည့်

ေနရာမ်ားတြင္အမ်ိဳးသမီးမ်ားအတြက္ ထပ္တိုးရာထူးေနရာမ်ား (သို႔) အမ်ိဳးသမီးမ်ားအတြက္ သီးသန္႔ ေနရာခ်န္ေပးျခင္းမ်ား ပါ၀င္သင့္သည္။ ၾကန္႔ရက္မ်ားတြင္အမ်ိဳးသမီးမ်ားပါ၀င္ႏိုင္ေစရန္ အမ်ိဳးသမီးမ်ားသာ ေလွ်ာက္ထားႏိုင္သည့္စနစ္၊ စီရင္ဆံုးျဖတ္ခြင့္အာဏာရွိေသာေနရာမ်ား၊ ေကာ္မတီမ်ား၊ ေဆြးေႏြးညွိႏွိဳင္းေရးအသင္းမ်ား၊ ပညာေရးႏွင့္ သင္တန္းပို႔ခ်မွဳမ်ားအား အမ်ိဳးသမီးမ်ားအတြက္ ေရွးရွဳ ထည့္သြင္းေပးသင့္သည္။ အေျခခံအားျဖင့္ ဆိုရေသာ္ ထုိအရာမ်ားသည္ ေခလ့ထံုးတမ္းဆိုင္ရာ သေဘာထားမ်ား၊ ေရွးရိုးစြဲအယူမ်ားအား ေျပာင္းလဲေစသည့္အျပင္ အမ်ိဳးသမီးမ်ားကိုလည္း လုပ္ပိုင္ခြင့္အာဏာရရွိေစျခင္း၊ အေတြးအျမင္က်ယ္သူ တစ္ဦးခ်င္း၏ စည္းလံုးညီညြတ္မွဳ တိုးပြားလာျခင္း၊ အသင္း၀င္မ်ားအၾကား အမ်ိဳးသမီးမ်ား၏ အျငင္းပြားဖြယ္ပံုနာမ်ား လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာတန္းတူအခြင့္အေရးမ်ား အေၾကာင္းပိုမိုဂရုျပဳမိလာေစရန္ စြမ္းေဆာင္ေပးသည္။

(၁၁) ယူနီယံမ်ားအားလံုးသည္ ေဒသအလိုက္အသံုးျပဳေနသည့္ေပၚလစီမ်ားႏွင့္ရွိႏွင့္ေနၿပီးသား ေပၚလစီမ်ားအေပၚအေျခခံ၍ **လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာတူညီအခြင့္အေရးသမဂၢမ်ားႏွင့္ လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာ ရွဳတ္ခ်မွဳတိုက္ဖ်က္ေရးပံုစံေပၚလစီမ်ား (Union Gender Equity and Model Sexual Harassment Policies)** ျဖစ္လာေအာင္ အေကာင္အထည္ေဖာ္ေဆာင္ရြက္သင့္သည္။ ဥပမာအားျဖင့္ SAMSN (အာရွေတာင္ပိုင္းမီဒီယာကြန္ယက္) သည္အာရွေတာင္ပိုင္းရွိ မီဒီယာႏွင့္ သတင္းစာနယ္ဇင္းမ်ားၾကား လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာတူညီအခြင့္အေရးျမွင့္တင္ရန္ မီဒီယာအတြင္း အဆိုျပဳခ်က္မ်ားႏွင့္ ေပၚလစီမ်ားအားလိုက္ေလ်ာညီေထြရွိေအာင္ ညွိႏိုင္းေဆြးေႏြးႏိုင္ခဲ့သည္။

(၁၂) သမဂၢမ်ားအေနျဖင့္ အစိုးရအဖြဲ႔အစည္းမ်ား၊ အလုပ္ရွင္မ်ားႏွင့္ အတူအေရးယူေဆာင္ရြက္မွဳမ်ား စီမံႏိုင္ေစရန္ လုပ္ငန္းခြင္လွဳပ္ရွားမွဳမ်ားတြင္ လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာတန္းတူအခြင့္အေရးရေစရန္ သမဂၢ၏ညြန္ၾကားမွဳေအာက္တြင္ (**A Checklist for Union Action on Gender Equity**) စစ္ေဆး ရန္စာရင္းမ်ားထားရမည္။ လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာခြဲျခားဆက္ဆံျခင္းကို ဆန္႔က်င္မွဳအားအလုပ္သမားမ်ားႏွင့္

အဖြဲ႕အစည္းအၾကား တရား၀င္အတည္ျပဳႏိုင္ေသာစာခ်ဳပ္ျဖင့္ သေဘာတူညီမႈထားရွိျခင္း၊ လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာ ႐ုတ္ခ်ျခင္းကာကြယ္သည့္ ဥပေဒကိုလက္ရွိထက္ပိုမိုတိုးတက္ေအာင္အစိုးရအားစည္း႐ံုးျခင္း တို႔ပါ၀င္သင့္သည္။ အဓိကစည္း႐ံုးေရးရည္ရြယ္ခ်က္မ်ားသည္ အမ်ဳိးသမီးမ်ားခြဲျခား ဆက္ဆံျခင္းခံရမႈကို ေလ်ာ့ပါးေစရန္၊ လစာပိုင္းတြင္ပိုမိုမွ်တမႈရွိေစရန္၊ ပံုမွန္လစာမ်ား ျပန္လည္ဆန္းစစ္မႈကို အလုပ္ရွင္မ်ား အေနျဖင့္ ေဆာင္ရြက္ေပးရန္စသျဖင့္ပါ၀င္သည္။

အစိုးရ မီဒီယာႏွင့္ၿမိဳ႕ျပလူ႔အဖြဲ႕အစည္း

(၁၃) လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာတူညီအခြင့္အေရးပညာေပးသင္တန္းမ်ားသည္ (Gender Equity Trainning)

ပစိဖိတ္ႏွင့္အာရွ နယ္ပယ္မ်ားမွ က်ား၊မ မီဒီယာသမားမ်ားအေနျဖင့္ လုိအပ္သည္။ အဓိကမဟာဗ်ဴဟာမွာ အလုပ္ခြင္၌ ခြဲျခားဆက္ဆံျခင္း၊ ေႏွာင့္ယွက္မႈျပဳျခင္း၊ အနိုင္အထက္ျပဳျခင္းစေသာ ျပႆနာမ်ားကို လူအမ်ားပိုမိုနားလည္၍ ေရွာင္ၾကဥ္ႏိုင္ကာ အလုပ္ပတ္၀န္းက်င္ပိုမိုတိုးတက္ေအာင္ ေထာက္ကူေပးသည္။ လိင္ပိုင္းဆိုင္ရာတန္းတူ အခြင့္အေရးႏွင့္ အလုပ္ပတ္၀န္းက်င္တူညီတူမွ် အခြင့္အေရးမ်ားရရွိေစရန္ ပိုမိုဂရုျပဳမႈလိုအပ္သည္။ လုပ္သားမ်ားသည္ သင့္တင့္ေလ်ာက္ပတ္ေသာလစာ၊ လုပ္ငန္းအေျခအေန၊ ခံစားပိုင္ခြင့္မ်ား အေပၚပိုမိုအာ႐ံုစိုက္သင့္သည္။

Read the full report here