



เบื้องหลังข่าว – ความท้าทายและแรงบันดาลใจของนักข่าว ผู้หญิงในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัย

ความเสมอภาคทางเพศในองค์กรสื่อ

1. สื่อสามารถและควรจะเป็นตัวอย่างในด้านความเสมอภาคทางเพศ ดังนั้น องค์กรสื่อในเอเชียและแปซิฟิกควรร่วมกันนโยบายเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศหรือโอกาสที่เท่าเทียมกัน และสร้างความมั่นใจว่านโยบายนี้มีการประชาสัมพันธ์ไปยังพนักงานทุกคนและปฏิบัติให้เป็นเรื่องปกติ นโยบายต่างๆ ควรจะรวมไปถึงบทบัญญัติสำหรับความหลากหลายและการรวมไปถึงกลุ่มที่ไม่ถูกให้ความสำคัญและสร้างความต้องการในการฝึกอบรมสร้างความตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางเพศให้กับผู้มีอำนาจตัดสินใจในระดับกลาง และระดับบรรณาธิการอาวุโสเช่นเดียวกับผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการด้านเพศสภาพภายในองค์กรได้แนะนำให้มิในบริษัทสื่อที่มีพนักงานมากกว่า 500 คนในการจัดการกับข้อร้องเรียนและประเด็นปัญหา และสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมกันมากขึ้น

2. การดำเนินการในเชิงบวกเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม สื่อควรริเริ่มดำเนินการด้านนี้ด้วยตนเอง แต่เป็นอิสระในการประเมินว่าด้วยเรื่องความเสมอภาคทางเพศขององค์กร ซึ่งรวมถึงตรวจสอบค่าจ้างเพื่อพิจารณาช่องว่างในการจ่ายค่าจ้าง และความแตกต่างในสภาพการจ้างงานและสัญญาจ้าง การตรวจสอบดังกล่าวควรรับประกันการไม่เปิดเผยชื่อ มีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมและปฏิบัติด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสม

3. บริษัทสื่อควรพิจารณาการใช้กลยุทธ์การตอบรับการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะเข้าถึงเป้าหมายผู้หญิงมากขึ้นในพื้นที่ของสื่อที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ อย่างชัดเจนและเด่นชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในระดับบริหารและระดับบรรณาธิการอาวุโสและระดับกลาง พร้อมกันนี้การกระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับยังจำเป็นต้องมีในพื้นที่ห้องข่าวและการนำเสนอข่าวในส่วนอื่น ๆ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการให้คำปรึกษาแก่พนักงานหญิงที่มีประสบการณ์ด้านอาชีพอ่อนกว่า และการสนับสนุนและส่งเสริมผู้หญิงจากฐานะ ชนชั้นวรรณะ และกลุ่มชาติพันธุ์ที่ด้อยโอกาส เช่นเดียวกับผู้หญิงในชนบท พื้นที่ห่างไกลความเจริญและพื้นที่ที่เกิดความขัดแย้ง

4. บริษัทสื่อต้องเห็นคุณค่าของผลกระทบและประโยชน์ของสภาพการทำงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกันในเรื่องเป็นอยู่ที่ดีทั่วไปและความพึงพอใจสำหรับพนักงานทุกคนในที่ทำงาน บริษัทสื่อควรจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์การทำงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ซึ่งได้แก่การเดินทางกลับบ้านหลังจากทำงานกะดึก การจัดการดูแลสวัสดิการของเด็ก การปฏิบัติในเรื่องข้อกำหนดการออกมาเลี้ยงดูบุตรของคนเป็นแม่และพ่อ และการจัดการที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานสำหรับพนักงาน

5. การคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงานซึ่งต้องถูกขจัดอย่างจริงจัง ดังนั้นจะต้องมีนโยบายที่เคร่งครัดที่ว่า "ความอดทนเป็นศูนย์" สำหรับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และกลไกการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพในทุกๆบริษัท นโยบายนี้ควรจะถูกนำไปปฏิบัติโดยผ่านการฝึกอบรมที่เหมาะสมเช่นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมความเข้าใจในเรื่องความอ่อนไหวทางเพศในหมู่พนักงาน

6. ยังมีความต้องการที่จะระบุดันตอที่ทำให้เกิดความไม่ละเอียดอ่อนทางเพศที่ซ่อนอยู่ในสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่นการรับรู้ที่ถูกปลุกฝังและค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับผู้หญิงและเด็กผู้หญิง และเพื่อ

- อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติในเรื่องจริยธรรมเกี่ยวกับความละเอียดอ่อนทางเพศ โดยบริษัทสื่อและผู้ที่ทำงานด้านนี้
- ส่งเสริมการให้บริการล่วงหน้า และระหวังกการให้บริการสำหรับการอบรมด้านเพศสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อทั้งชายและหญิง

- ปฏิบัติตามแนวทาง IFJ ในเรื่องการรายงานเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงต่อผู้หญิง

7. นักข่าวทั้งชายและหญิงจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้กำกับดูแลเรื่อง **ความเสมอภาคทางเพศ** ผู้สื่อข่าว นักเขียนบท พิธีกร และ ผู้ประกาศข่าวต้องจะต้องมีพจนานุกรมทางเลือกเกี่ยวกับคำศัพท์ด้านความละเอียดอ่อนทางเพศ ในการที่จะหยุดยั้งการใช้ภาษาโดยทั่วไปที่แสดงออกถึงการกดขี่ทางเพศ และการดูถูก

8. สื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในการ **ให้ข้อมูลและให้ความรู้ประชาชน** ตามอนุสัญญาาระหว่างประเทศที่ว่าความเท่าเทียมทางเพศซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และเพื่อ

- เน้นปัญหาในชีวิตจริง และการลดรอนสิทธิมนุษยชนที่เผชิญโดยเด็กผู้หญิง และผู้หญิงและชุมชนที่ด้อยโอกาส

- แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้หญิงมีความสำคัญในการปรับปรุงค่าจ้าง สภาพในการทำงานและสภาพแวดล้อมสำหรับสังคมโดยรวม สิ่งนี้ควรรวมถึงการมีส่วนร่วมของสตรีในที่ทำงาน และการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้หญิงในการตัดสินใจและชีวิตในสังคม

- รายงานเกี่ยวกับผลกระทบเชิงลบของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ นโยบายและอุดมการณ์ที่เสื่อมถอย และทัศนคติทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและการปฏิบัติ

สมาคมวิชาชีพและสหภาพแรงงาน

9. สหภาพแรงงานต้องใช้ขั้นตอนที่รวดเร็วในการที่จะ **เพิ่มตัวแทนผู้หญิงในสหภาพแรงงาน** ระบบสัดส่วนหรือสัดส่วนตัวแทนด้านสื่อจะเป็นตัวแทนที่แท้จริงให้ผู้หญิงในสหภาพแรงงานและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในทางกลับนี้จะช่วยให้สหภาพแรงงานเติบโตและสร้างความเข้มแข็ง การสนับสนุนที่ดีขึ้นโดยการดึงดูดสมาชิกผู้หญิงมากขึ้นและเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงในสื่อ

10. สหภาพแรงงานควร**แก้ไขธรรมเนียมและข้อบังคับ**ที่จะทำให้โครงสร้างดู "เป็นมิตรต่อผู้หญิง" มากขึ้น และมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในทุกแนวทางของสหภาพแรงงาน ควรรวมถึงการสำรองตำแหน่งหรือตำแหน่งเพิ่มเติมสำหรับผู้หญิงในระดับบริหาร และหน่วยงานที่มีหน้าที่ตัดสินใจ ซึ่งก็คือระบบสัดส่วนสำหรับการมีส่วนร่วมของสตรีในการประชุม คณะกรรมการบริหาร ทีมเจรจาต่อรอง ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ในท้ายที่สุดสิ่งนี้จะสร้างความตระหนักถึงความเสมอภาคทางเพศ และปัญหาของผู้หญิงในหมู่สมาชิกทั้งหญิงและชาย พัฒนาความเป็นปึกแผ่น สร้างอำนาจให้กับผู้หญิงและปรับเปลี่ยนจารีตประเพณีและทัศนคติแบบดั้งเดิม

11. สหภาพแรงงานทั้งหมดควรรื้อ **นโยบายความเสมอภาคทางเพศและนโยบายต้นแบบการคุกคามทางเพศ**ของสหภาพแรงงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของนโยบายที่มีอยู่แล้วและกำลังปฏิบัติใช้ในภูมิภาค เช่นกฎบัตร SAMSUN ในเรื่องความเสมอภาคทางเพศสำหรับสื่อและสื่อสารมวลชนในภูมิภาคเอเชียใต้ ซึ่งยังสามารถนำไปใช้และดัดแปลงให้เหมาะสม สำหรับองค์กรสื่อได้

12. สหภาพแรงงานต้องสร้างรายการตรวจสอบสำหรับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในเรื่องความเสมอภาคทางเพศ (checklist) ในที่ทำงาน การดำเนินงานกับนายจ้างและรัฐบาล สิ่งนี้ควรรวมถึงข้อบังคับว่าด้วยการต่อต้านการคุกคามทางเพศในข้อตกลงการเจรจาต่อรอง และโน้มน้าว (lobbying) รัฐบาลเพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุกคามทางเพศ จุดมุ่งหมายของการรณรงค์ควรรวมถึงการทบทวนเรื่องค่าจ้างกับนายจ้าง และส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีในข้อตกลงการจ่ายค่าจ้าง ลดช่องว่างระหว่างเพศ ฯลฯ

รัฐบาล สื่อและภาคประชาสังคม

13. การฝึกอบรมเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศมีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการของพนักงานที่ทำงานด้านสื่อทั้งชายและหญิงในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก กลยุทธ์หลักเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งจะช่วยให้ผู้คนได้เข้าใจประเด็นปัญหาดีขึ้นและทำงานเพื่อต่อต้านกับการข่มขู่ การคุกคามและการเลือกปฏิบัติในที่

ทำงาน มีการสร้างความตระหนักที่มากขึ้นเกี่ยวกับความเสมอภาพทางเพศ และสิทธิของคนต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นธรรม สิ่งนี้ควรจะมี มุ่งเน้นในเรื่องค่าจ้างที่สอดคล้องกับการทำงาน สภาพการทำงาน และ ตำแหน่งที่ได้รับ

Read the full report [here](#)