



ĐẰNG SAU NHỮNG TIN TỨC - THÁCH THỨC VÀ NGUYỆN VỌNG CỦA NHỮNG NHÀ BÁO NỮ Ở KHU VỰC CHÂU Á VÀ THÁI BÌNH DƯƠNG

NHỮNG KIẾN NGHỊ CỦA BÀI NGHIÊN CỨU

Bình đẳng giới trong các tổ chức truyền thông

1. Các phương tiện truyền thông có thể và nên dẫn dắt bằng ví dụ về bình đẳng giới. Như vậy, các tổ chức phương tiện truyền thông ở châu Á và Thái Bình Dương nên áp dụng một chính sách hoặc cơ hội bình đẳng giới tính và đảm bảo chính sách này được phổ biến tới tất cả các cán bộ và được thực hiện như là một vấn đề thường xuyên. Bất kỳ chính sách nào cũng phải bao gồm việc cung cấp cho tính đa dạng và tính toàn diện cho các nhóm chịu thiệt thòi để làm tiền đề cho các yêu cầu về đào tạo nâng cao nhận thức bình đẳng giới cũng như việc ra quyết định ở cấp độ biên tập trung và cao cấp và cấp quản lý hàng đầu. Những ủy ban về giới trong nội bộ được khuyến khích mạnh mẽ trong các công ty truyền thông với hơn 500 nhân viên để giải quyết các khiếu nại và các vấn đề, và để vận động cho một môi trường làm việc công bằng hơn.

2. Tích cực hành động là cần thiết để vượt qua những phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp tại nơi làm việc. Phương tiện truyền thông nên tiến hành những đánh giá tự khởi xướng và độc lập về giới tính cho các tổ chức của họ, bao gồm cả việc kiểm toán tiền lương để xác định những khoảng cách tiền lương và sự khác biệt về điều kiện làm việc và hợp đồng lao động. Việc kiểm toán đó phải đảm bảo được giấu tên, minh bạch và được thực thi với các chiến lược thích hợp.

3. Các Công ty Truyền thông nên mạnh mẽ xem xét việc thực hiện các **chiến lược tuyển dụng khẳng định** để nhắm đến mục tiêu là có thêm nhiều phụ nữ hơn nữa làm việc trong lĩnh vực truyền thông, nơi có sự thống trị rõ ràng của nam giới, đặc biệt trong vai trò ra quyết định ở các cấp biên tập viên trung cấp và cao cấp cũng như cấp điều hành. Việc hành động khẳng định cũng là cần thiết, các quảng cáo tạm thời, trong các phòng tin tức và các phần khác của những ngôi nhà truyền thông, để đảm bảo sự cố vấn công việc cho các nhân viên nữ trẻ tuổi và khuyến khích những phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, những phụ nữ người dân tộc, cũng như những phụ nữ ở các khu vực xa xôi và khu vực xung đột.

4. Các Công ty Truyền thông phải đánh giá các tác động và lợi ích của những điều kiện làm việc thân thiện với gia đình trên phương diện lợi ích tổng quan và sự hài lòng của mọi nhân viên tại nơi làm việc. Các công ty truyền thông nên làm việc hướng tới một mục tiêu cho các chiến lược làm việc thân thiện với gia đình bao gồm cả việc vận chuyển sau ca làm việc muộn, sắp xếp chăm sóc trẻ con, chế độ nghỉ phép để thực hiện nghĩa vụ làm cha mẹ và sắp xếp công việc linh hoạt cho các nhân viên.

5. Quấy rối tình dục là một sự vi phạm nhân quyền và là một thực hành lao động không công bằng mà nó phải được loại bỏ triệt để. Như vậy, cần phải có một chính sách nghiêm ngặt "**không khoan nhượng**" về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và một cơ chế khiếu nại hiệu quả được đưa ra trong mỗi công ty. Chính sách này cần được tăng cường thông qua việc đào tạo phù hợp như là tổ chức các hội thảo trong đó thúc đẩy sự nhạy cảm về giới giữa những người lao động.

6. Có một nhu cầu để giải quyết các nguyên nhân gốc rễ nằm dưới sự vô cảm về giới tính của báo in và báo điện tử, chẳng hạn như những nhận thức đã ăn sâu và những giá trị xã hội và văn hóa liên quan đến phụ nữ và trẻ em nữ; và:

- tạo thuận lợi cho việc thực hiện **bộ nguyên tắc đạo đức về bình đẳng giới** của các tổ chức truyền thông và các chuyên gia;
- thúc đẩy tiến công vụ và trong công vụ về định hướng giới tính cho cả nam giới và nữ giới trong ngành truyền thông;
- tuân theo những hướng dẫn của IFJ về việc báo cáo về vấn nạn bạo lực đối với phụ nữ.

7. Cả nhà báo nam và nữ cần phải được đào tạo như **những phương tiện truyền thông theo dõi quan điểm về giới**. Các nhà báo, người viết kịch bản và các diễn giả / phát thanh viên cần được cung cấp một bộ từ điển thay thế về các thuật ngữ về vấn đề nhạy cảm về giới, để đối phó với ngôn ngữ mang tính phân biệt và xúc phạm giới tính trong cách sử dụng thông thường.

8. Truyền thông có trách nhiệm **thông báo và giáo dục công chúng** cho phù hợp với các công ước quốc tế mà bình đẳng giới là một quyền con người cơ bản và để:

- nhấn mạnh các vấn đề nổi bật trong đời thực và sự thiếu thôn quyền con người mà những cô gái, phụ nữ và cộng đồng chịu thiệt thòi đang phải đối mặt.
- chứng minh cho thấy làm thế nào mà đóng góp của phụ nữ là rất cần thiết để cải thiện tiền lương, công việc và những điều kiện cho xã hội trên phương diện tổng thể. Điều này bao gồm sự đóng góp của phụ nữ tại nơi làm việc và sự thay đổi vai trò của phụ nữ trong việc ra quyết định và trong đời sống cộng đồng.

- báo cáo về các tác động tiêu cực của: luật phân biệt đối xử, các chính sách, thái độ và ý thức hệ xã hội-văn hóa suy đồi, những phong tục tập quán.

Các hội nghề nghiệp và các công đoàn

9. Công đoàn phải thực hiện các bước tích cực để **tăng đại diện hội phụ nữ**. Một hệ thống hạn ngạch hoặc đại diện dựa trên tỷ lệ phương tiện truyền thông sẽ cung cấp cho phụ nữ một sự đại diện thật sự trong công đoàn của họ và sự tham gia thật sự. Điều này sẽ lần lượt cho phép các công đoàn phát triển và tăng cường, biện hộ tốt hơn bằng cách thu hút thêm thành viên nữ và cho phép xây dựng năng lực của phụ nữ trong các phương tiện truyền thông.

10. Công đoàn nên **tu chính hiến pháp và những hình tượng** để làm cho những kết cấu được thêm "thân thiện với phụ nữ" và cam kết thúc đẩy bình đẳng giới trong tất cả các phương pháp tiếp cận của công đoàn. Điều này sẽ bao gồm khu bảo tồn hoặc chỗ ngồi bổ sung cho phụ nữ trên phương diện điều hành và ra quyết định; một hệ thống hạn ngạch cho phụ nữ tham gia quốc hội, cơ quan hành pháp, các ủy ban, các nhóm đàm phán, giáo dục và đào tạo. Cuối cùng điều này sẽ nâng cao nhận thức về bình đẳng giới và các vấn đề của phụ nữ trong số thành viên cả nam và nữ, phát triển sự đoàn kết, trao quyền cho phụ nữ và thay đổi thái độ bảo thủ và truyền thống.

11. Tất cả các công đoàn cần thực hiện **bình đẳng giới công đoàn và các mô hình chính sách về quấy rối tình dục** dựa trên các chính sách đã được đặt ra và hoạt động trong khu vực, ví dụ, Hiến Chương SAMSUN về Bình Đẳng Giới Cho Truyền Thông và Báo Chí Ở Nam Á mà cũng có thể được đề xuất và điều chỉnh cho các tổ chức truyền thông.

12. Công đoàn phải tạo ra một **danh sách kiểm tra cho hành động của công đoàn về bình đẳng giới** trong các hoạt động tại nơi làm việc, hành động với người lao động và hành động với các chính phủ. Điều này sẽ bao gồm các bài báo chống quấy rối tình dục trong các thỏa thuận thương lượng tập thể và vận động chính quyền để cải thiện pháp luật về quấy rối tình dục. Mục tiêu chiến dịch nên bao gồm việc đánh giá mức lương thường xuyên với nhà tuyển dụng, và thúc đẩy việc thực hành tốt trong các thỏa thuận thanh toán, giảm khoảng cách giới, vv

Chính phủ, truyền thông và xã hội dân sự

13. Đào tạo bình đẳng giới là cần thiết và được mong muốn bởi cả nam và nữ nhân viên truyền thông tại khu vực châu Á và khu vực Thái Bình Dương. Một chiến lược quan trọng là sự cần thiết phải cải thiện môi trường làm việc cho đàn ông và phụ nữ mà nó sẽ giúp mọi người hiểu rõ hơn về vấn đề này và làm việc để chống lại nạn bắt nạt, quấy rối và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Thêm nhận thức là cần thiết về bình đẳng giới và quyền của người dân về một môi trường làm việc công bằng. Điều này cần phải có một sự tập trung vào tiền lương tương ứng của họ, những điều kiện và quyền lợi làm việc.

Read the full report [here](#)