对性别问题有敏感认识的新闻编辑室安全政策：准则＋核对清单

REUTERS/ Marco Bello

合作编写

unesco TrustLaw THOMSON REUTERS FOUNDATION

得到 支持

INTERNATIONAL WOMEN'S MEDIA FOUNDATION

CI-2021/FEJ/SOWJ/3

关于这些准则

感谢瑞典邮政编码基金会（Swedish Postcode Foundation）的支持，让这些准则得以出版。

其中内容由埃拉·斯特普利（Ela Stapley）（国际妇女媒体基金会）在汤姆森路透基金会（Thomson Reuters Foundation）的协调下制定。德杰律师事务所（Dechert LLP）慷慨提供了无偿法律援助研究。但是，本报告内容不应被视为反映德杰律师事务所或供稿律师的观点。

联合国教科文组织编辑协调：莎拉·麦凯布（Saorla McCabe）、特蕾莎·乔巴赫（Theresa Chorbacher）

项目支持：约翰·比尔（Johann Bihr）、萨拉·博尼亚迪（Sara Bonyadi）、安妮娜·克莱松（Annina Claesson）

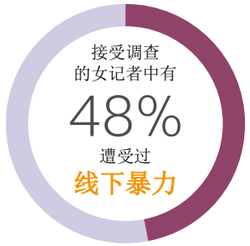
平面设计：保拉·菲格罗亚（Paula Figueroa）

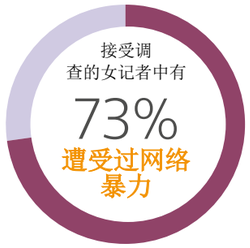
此资源仅供参考。并非法律意见。我们敦促读者就其具体情况向具备资质的法律顾问寻求建议。作者和其他供稿人希望报告内容在出版时为最新版、正确无误，但不保证其准确性或完整性，尤其是在出版后情况可能会发生变化。对于已采取或未采取的行动的任何责任或义务、或因基于本报告或本报告中任何不准确之处而造成的任何损失，联合国教科文组织、作者及其他供稿人概不负责。

根据独立自由无偏见的“汤姆森路透信托原则”（Thomson Reuters Trust Principles），汤姆森路透基金会不对本资源的内容或其中表达的观点表明任何立场。

概述

女记者，包括自由记者、中间人及其他相关媒体人员，在新闻采集和报道中发挥着重要的作用，但她们的工作场所，无论是线下还是线上，都可能充满敌意。世界各地的女性媒体工作者因其性别而遭受身体骚扰、心理骚扰及网络骚扰。





> ……联合国教科文组织这份报告强调了性别是如何与其他边缘化身份特征相互交织，使记者更容易受到伤害。

一项国际新闻工作者联合会（IFJ）2017年的调查覆盖50个国家近400名女记者，而调查发现，48%的受访者在工作中遭受过基于性别的暴力，而其中三分之二（66%）并未提出正式投诉。过去几年，新闻编辑室领域的性骚扰日益成为一个普遍存在的全球性问题。网络攻击的增多加剧了这种情况：联合国教科文组织与国际记者中心（ICFJ）于2020年发布的一份报告发现，在714名认同为女性的受访者中，有73%表示她们曾在工作中遭受过网络暴力，但其中只有25%向雇主举报了这些情况。此外，由国际记者中心于2021年为联合国教科文组织开展的一项研究强调了性别是如何与其他身份特征相互交织，使记者更容易受到伤害。虽然一些新闻编辑室正在解决对女性员工的身体骚扰、心理骚扰和网络骚扰问题，但大多数媒体机构似乎并非如此。包括自由记者在内的大多数女记者均报告称缺乏管理人员的帮助，并且新闻编辑部文化让她们得不到支持，不知道去哪里寻求帮助。

解决此问题的一种方法是改变新闻编辑室文化，以确保工作环境安全，并从性别角度制定最佳做法和安全政策。国家拥有保护其公民人权的主要权力，而社交媒体平台应处理在其平台上分享的仇恨内容。然而，新闻编辑室直接受到针对其记者的基于性别的暴力行为的影响，因此需要做好应对这一挑战的准备。本指南专为编辑及管理人员编写， 围绕以下五个关键主题，为线上线下工作场所营造安全文化提供了建议。这些建议对于大中型媒体机构尤其重要。针对女性记者另外制定的网络骚扰实用指南提供了更多关于安全的实用法律提示。

什么是对性别问题有敏感认识和促进性别平等的方式，而为什么您的新闻编辑室应该考虑这种方式？

01

对性别问题有敏感认识和促进性别平等的方式旨在针对新闻编辑室安全，考虑到性别通常会影响记者对其工作环境的体验感。

- **今天，新闻编辑室的特点是普遍存在性别不平等。**男性往往占据大多数高层管理职位。这意味着，新闻编辑室的环境及其政策和做法以及对基于性别的暴力的反应，可能反映了偏向男性的规范。高层管理人员可能不知道针对女性同事的基于性别的骚扰和虐待的普遍性。美洲报业协会等媒体代表已经认识到针对女记者的歧视和暴力问题。由国际记者中心于2021年为联合国教科文组织开展的这项研究发现，在某些情况下，确实举报过网络骚扰的女记者虽为受害者，却受到指责，管理层会问她们做了什么而导致网络攻击发生。她们还经常被告知要“坚强起来”或“脸皮厚一点”。（例如，请参阅国际妇女媒体基金会2018年“新闻媒体领域女性地位全球报告”）。

- **线上线下虐待女记者不仅对女性造成损害，而且对媒体机构也产生长期的负面影响。**根据世界报业和新闻出版协会（WAN-IFRA）的报告，工作场所的性骚扰会导致生产力下降、团队合作和信任受损以及员工流失率居高不下。这种性骚扰还对新闻编辑室的财务造成影响，包括员工绩效下降以及员工可能因充满敌意的工作环境而辞职时的替补成本。这还会影响她们就职所在媒体的声誉。

- **此外，针对女记者的虐待行为可能会引起法律诉讼，这可能构成心理骚扰、性骚扰及歧视等各种犯罪行为。**在这种情况下，受害者因其性别而成为攻击目标可能被视为从重处罚情节。如果受害者说明雇主未能采取适当措施解决（基于性别的）虐待问题并预防、制止和惩罚此类虐待行为，则雇主也可能成为法律诉讼的对象，因为雇主对雇员负有关怀责任，需要保护雇员的健康和安全。

- **创建更具包容性的媒体机构并将性别置于新闻编辑室安全的核心是解决该问题的重要一步。**除了培训和有效举报机制之外，这还涉及政策、内部规则及良好做法的制定，制定时不偏向于男性的经历，并以中性和包容性语言编写。此类政策应旨在让女记者积极参与新闻编辑室。这些政策应系统地扩展到新闻编辑室的各个级别，并分享给自由记者，同时应得到高层管理人员和人力资源（HR）部门的认可。对性别问题有敏感认识和促进性别平等的安全政策应包括预防措施以及事件规划和响应指南。欧安组织资源指南提供了欧亚大陆和北美各个新闻编辑室制定的良好做法的具体例子。

02

营造新闻编辑室安全文化

求变是塑造新闻编辑室包容性文化的一部分。以下部分指导雇主和媒体经理如何采取措施，以确保女记者在工作场所和外出报道时得到更好的保护和支持。

提高意识和宣传教育

要为女性构建更加安全的工作环境，其中一种方法就是对雇主和雇员进行性骚扰构成内容宣传教育。这将意味着挑战那些可能被视为常态的行为，并制定工作场所骚扰零容忍政策。**事实上，在例会和培训中解决隐性偏见和根深蒂固的性别规范至关重要——正视日常文化中隐含性别歧视的笑话和评论，积极治理将女性排除在外的社会公共空间和事件。**

应在日常编辑会议中提出骚扰问题，以示管理层对该问题积极追责的态度。世界报业和新闻出版协会建议与员工举行非正式会议，与他们讨论骚扰问题及其造成的后果。必须对管理层和编辑进行有关性骚扰、如何应对性骚扰及如何为员工提供支持的培训。此外，必须让员工代表参与并接受有关性骚扰确认和举报的培训，以便他们在面临骚扰时向同事提供帮助并提高整个新闻编辑部对此的认知。管理人员不妨参考Press Forward性骚扰指南。

管理层很可能不知道其新闻编辑室中问题的严重程度，因为女性可能不会举报虐待或其他加剧性别不平等的问题。这可能是因为没有有效的举报机制，或因为她们害怕受到影响，如报道被撤或失去工作。为了更好地了解这个问题，世界报业和新闻出版协会建议进行一项匿名调查，以收集有关工作场所身体虐待、心理虐待及网暴方面的数据。这项调查应该在人力资源部门和管理层的支持下创建，并发送给所有员工，而不仅仅是女员工，而且调查结果应该用于制定既保护员工又解决机构男性偏见的政策。最后，调查可以涵盖基于性别的广泛骚扰问题，而不仅仅限于性骚扰。国际笔会有一套关于网络骚扰的匿名调查问卷范本。

制定性骚扰政策

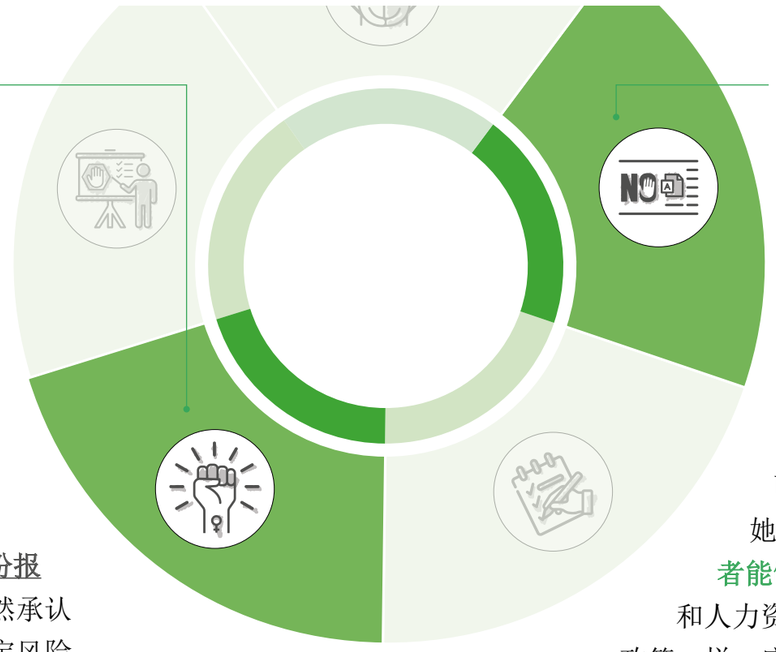
新闻编辑室管理人员应与人力资源部门、员工代表及就业问题律师合作，共同制定性骚扰政策，明确界定什么是性骚扰、如何举报以及实施骚扰的后果。世界报业和新闻出版协会建议，这种政策应包括骚扰示例以及有关管理人员职责和上诉的详细信息。文件应以非技术性用语编写，并应以线上和纸质形式广泛方便地提供给员工。国际新闻学会（IPI）建议在内部网上创建一个易于访问的专项部分，供员工访问。世界报业和新闻出版协会认为，媒体法务团队应审查该文件，以确保其在法律上的可行性。制定明确的公共政策也很重要，旨在强调新闻编辑室谴责对女记者的此类攻击。成为攻击目标的记者此前开展的调查应继续进行，同时调查肇事者。

02 营造新闻编辑室安全文化

包容性风险评估

为了更好地保护执行任务期间的记者，编辑和记者必须完成风险评估。典型的风险评估将帮助媒体工作者思考他们在现场可能面临的常见风险，包括身体、心理和网络方面的风险。这些风险评估通常缺乏可以保护女记者免受新闻编辑室内部和外部人员骚扰的问题。女记者往往不愿谈论这些话题，因为担心她们的经历会被透露给其他人。**如果防范性骚扰的问题能被纳入风险评估中并被常态化的话，女性可能会更愿意讨论这些问题。**

2015年，联合国教科文组织和无国界记者组织联合发布的一份报告详细介绍了女记者在执行任务时可能面临的风险类型。虽然承认某些记者群体（例如女性）在报道某些主题时可能面临的特定风险很重要，但承认记者在面临风险时依然具有处理问题的主观能动性也至关重要。风险评估不应成为阻碍记者挑战高强度工作的借口，使她们早已面临重重阻碍的职业发展雪上加霜。风险评估应该是一个协作过程，每位记者的需求和关注点都应该被听取。这一依据应同样适用于自由记者；安全文化（ACOS）联盟为此制定了具体指南。



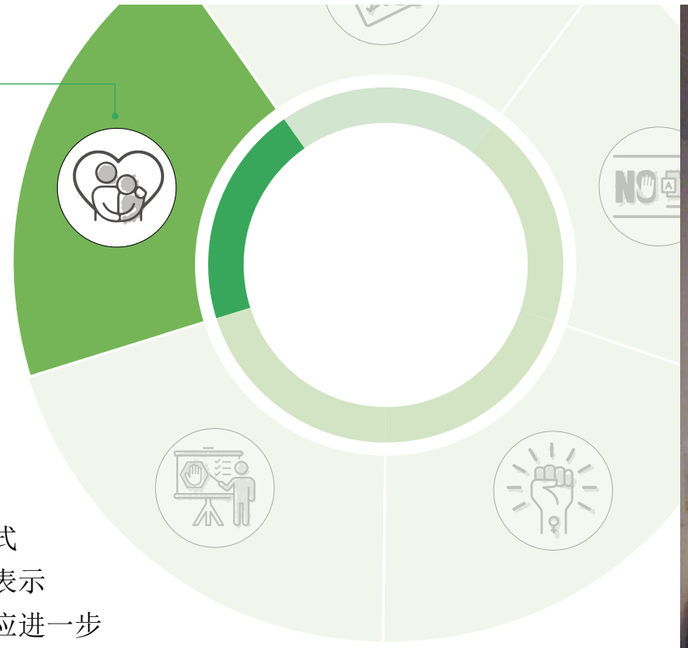
举报机制

建立内部举报机制对于解决工作场所的性骚扰问题至关重要，通过该举报机制，女性可以安全无虞地举报线上和线下的骚扰行为。这同样适用于黑客和监视等网络攻击。这种举报机制不仅可以起到威慑作用，还可以让人们对新闻编辑室认真对待虐待行为的能力树立信心。举报系统应在整个新闻编辑室实现标准化，并且员工应了解一旦提出投诉后将遵循的流程。管理层应该明白女记者可能希望匿名举报虐待行为，并且应该制定一个流程来允许她们匿名举报。**新闻编辑室还应设立一个举报系统，让女记者能够安全无虞地举报可能涉及性骚扰的管理人员。**应与管理层和人力资源部门共同制定有关这些举报机制的政策，并且与性骚扰政策一样，应向员工广泛普及针对性骚扰的举报流程。应创建类似的举报机制来举报网暴行为。国际新闻学会对关于如何做到这一点提供了进一步指导。国际笔会还对网络骚扰举报机制提出了建议。

在这些机制背景下处理的个人数据应限于处理目的所需的必要数据（即与举报人的身份、举报中提及人员的身份以及举报事实有关的信息）。仔细考虑如何处理敏感数据尤为重要，如与种族或族裔、政治观点、宗教或信仰、工会会员身份、遗传或健康状况或性取向有关的数据，即使这些数据也可能与评估攻击相关。在任何情况下，未经其同意，不得公布报告中有关人员的身份信息，并且如果决定不对举报采取行动或纪律处分程序结束（或一旦可针对此类纪律处分程序提起的诉讼时效到期）时，应对数据进行匿名化处理或删除。

02 营造新闻编辑室安全文化

社会心理支持和同伴互助网络



新闻编辑室在寻求为工作场所遭受性骚扰或心理骚扰或袭击的女记者提供支持时，以专业咨询的形式提供社会心理支持也是重要的一步。**新闻编辑室应确保记者在工作期间有时间参加培训课程，并确保管理人员已接受有关社会心理支持方面的培训。新闻编辑室应确保有足够的心理咨询师来满足需求。如果人们因参加心理咨询培训课程而面临惩罚或因寻求帮助而感到耻辱，则培训课程的参加率将会很低。**因此，雇主必须确保新闻编辑室文化可以积极促进和鼓励心理咨询。另一种良好做法是培训员工提供非正式的社会心理支持。完成这种培训的新闻编辑室员工可以公开表示他们可以作为提供心理咨询支持的第一联系人。新闻编辑室应进一步确保记者有机会定期向职业医师提出这些问题。

针对新闻编辑室中可能特别容易遭受攻击的群体，建立专门的同伴互助网络，这也是支持员工的一种有效方式。互助网络可以作为员工和心理咨询师之间的纽带，是重要的支持手段，尤其是对于年轻员工而言，他们可能不愿意与管理层讨论性骚扰问题。路透社和BBC已经建立了完善的同伴支持网络，国际新闻学会指南中对此进行了详细说明。安全文化联盟和亚太达德新闻与创伤中心（Dart Centre Asia Pacific）也发布了一份自由记者社会心理支持指南。

REUTERS/ Simon Newman

03 应对基于性别的暴力和/或骚扰事件

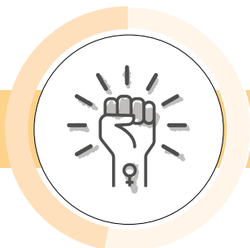
除了预防措施外，建立一个应对各种性别暴力，包括可判处重罪的强奸和性虐待，的体系也很重要

创建事件响应体系

这将涉及制定事件响应方案，包括从管理层的核心人物中挑选人员，组成紧急应对小组。他们的作用是与暴力和/或骚扰的目标、家庭成员、法务团队及当局保持联系。**提前设立这个框架将确保他们得到更好的支持，并确保管理层知晓需要采取哪些步骤。**

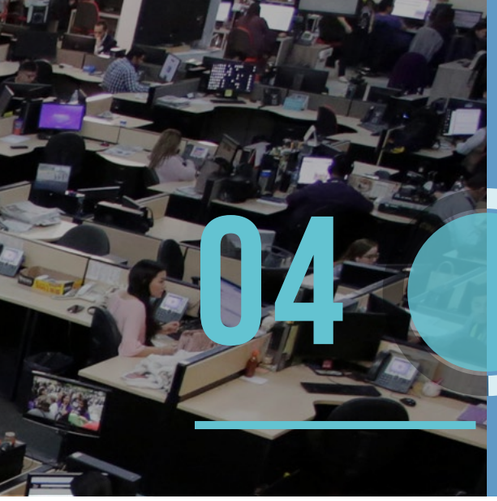
将受害者个人需求置于首位

新闻编辑室应遵循这种方式：优先考虑基于性别的暴力的侵害目标人员的权利、需求和愿望。**新闻编辑室应设计一种框架，为女记者提供支持并以不失尊严和尊重的态度对待她们，避免她们再次受害。这种方式也被证明可以促进恢复。**基于性别的暴力举报应发送给新闻编辑室内的指定人员，然后该人员应实施正确的方案。应尽快向目标人员提供医疗和心理救助以及有关合法权利的信息。她们不应面临必须向警方报案或协助执法的压力，但应提供有关暴力过程的明确信息。全球机构间安全论坛（GISF）在其救援人员性暴力管理指南中提供了更多详细信息



针对基于性别的暴力目标受害者的长期计划

新闻编辑室应制定长期计划，为遭受基于性别的暴力或骚扰的记者提供支持。**全球机构间安全论坛认为，这应包括社会心理支持和根据目标人员的需求分阶段的重返工作岗位安排。**新闻编辑室还应该对事件进行调查。还值得强调的是，如果事件涉及工作中接触的联系人，则经历过基于性别的暴力或骚扰的记者不应与肇事者接触。应根据举报的调查结果对最佳做法和政策进行审查。



04 核对清单

以下建议可为希望促进新闻编辑室安全以及性别平等的管理人员和编辑提供指导。

- 01 了解并承认，在安全和保障方面，女记者在工作中面临的现实情况可能与男性不同
- 02 了解厌女症和性别歧视与其他类型的歧视（如种族主义、宗教偏执、宗派主义、残疾歧视、恐同症和恐跨症）相互交织，导致女记者也受到这些其他类型的歧视的影响，从而面临的风险显著增加，并受到更深层次的影响。。
- 03 了解不同类型的身体骚扰、心理骚扰和网络骚扰及其如何影响职业女性

- 04 对所有员工进行匿名调查，以了解您编辑室中基于性别的线下暴力和网络暴力问题的严重程度
- 05 在匿名调查和风险评估时按不同的身份特征和因素分类，以此细化数据（请参阅国际笔会问卷范本获取建议），从而理解记者的多重身份特征可能引起的歧视和压迫
- 06 设立和采用健全的匿名举报机制，并以此来处理权力滥用的问题

- 07 对员工开展关于什么是性骚扰和基于性别的暴力、以及如何举报此类行为的宣传和教育
- 08 为管理人员提供有关性骚扰政策和举报流程方面的培训
- 09 培训员工调查针对女记者的蓄意攻击的能力，并将其纳入新闻工作的一部分。
- 10 为员工提供新闻自由组织、新闻行业女性互助网络、Trollbusters之类的服务机构、工会或其他平台的联系方式，以便她们寻求本新闻编辑室之外的支持
- 11 制定相关政策，确保向本单位的所有人员（包括自由记者）提供有关现有方案和举报/支持机制的信息。

- 12 为新闻编辑室的女记者创建指导计划并鼓励建立同伴支持网络
- 13 为您的新闻编辑室制定反性骚扰政策，并确保其易于获取，内容全面，可广泛提供给员工
- 14 为网络、心理和身体骚扰事件及其他形式的基于性别的暴力事件创建事件响应体系
- 15 彻查骚扰事件，并根据调查结果重新审视相关政策以及最佳实践
- 16 在必要时提供法律援助和策略性诉讼

- 17 为女记者提供社会心理支持，并允许她们利用工作时间参加心理培训课程
- 18 为工作场所遭受网络、心理或身体骚扰的女记者制定长期支持计划

REUTERS/ Daniel Becerril

联合国教育、科学及文化组织2021年出版，地址：7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France法国）。©联合国教科文组织

封底照片：2020年3月9日，在反性别暴力抗议系列活动之“没有女性的一天”（A Day Without Women）抗议活动期间，员工在墨西哥蒙特雷Multimedios电视台的新闻编辑室工作。路透社/丹尼尔·贝塞里尔（Daniel Becerril）

本文档在Attribution ShareAlike 3.0 IGOCC-BY-SA 3.0 IGO）授予特许证下开放获取（http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/）。通过使用本出版物的内容，用户即接受联合国教科文组织开放资源库条款的约束（http://en.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en）。

本出版物中使用的所有称谓以及发布的资料均不表示联合国教科文组织对任何国家、领土、城市、地区及其当局的法律地位发表意见，或是对其疆界或边界的划定发表意见。本文件中表达的观点和意见仅为作者的观点和意见，不应代表联合国教科文组织的观点和意见。

合作编写

得到 支持

得到 支持