



**POLITIKES DE SÉCURITÉ SENSIBLES  
AU GENRE POUR LES RÉDACTIONS  
DIRECTIVES + LISTE DE VÉRIFICATION**

REUTERS/ Marco Bello

En partenariat avec



Avec le soutien de





# À PROPOS DE CES DIRECTIVES

La publication des présentes directives a été rendue possible grâce au soutien de la Fondation suédoise des codes postaux.

Le contenu a été développé par Ela Stapley (de la Fondation internationale des femmes dans les médias) sous la supervision de la Fondation Thomson Reuters. Dechert LLP a généreusement réalisé des recherches de manière bénévole. Le contenu de ce rapport ne saurait être considéré comme le reflet des opinions de Dechert LLP ou des avocats qui y ont contribué.

**Coordination éditoriale de l'UNESCO:** Saorla McCabe, Theresa Chorbacher

**Soutien au projet:** Johann Bihl, Sara Bonyadi, Annina Claesson

**Conception graphique:** Paula Figueroa

Le présent document est proposé à titre d'information uniquement. Il ne s'agit pas d'un conseil juridique. Chaque lecteur et lectrice est invité(e) à demander conseil à un avocat qualifié en fonction de sa situation particulière. Les auteurs et les contributeurs entendent que le contenu du rapport soit correct et à jour au moment de sa publication, mais ne peuvent en garantir l'exactitude ou l'exhaustivité, notamment en cas d'évolution des circonstances après sa publication. L'UNESCO, les auteurs et les contributeurs rejettent toute responsabilité pour les mesures prises ou non prises ou pour tout préjudice résultant de mesures prises en fonction du présent rapport ou de toute inexactitude qu'il pourrait contenir.

Conformément aux principes d'indépendance et d'absence de partialité du Trust Thomson Reuters, la Fondation Thomson Reuters ne prend pas position sur le contenu ou les points de vue exprimés dans le présent document.

# INTRODUCTION

Les femmes journalistes, y compris journalistes indépendantes, arrangeurs et autres membres associés du personnel des médias, jouent un rôle essentiel dans la collecte et la production de reportages, mais les espaces dans lesquels elles travaillent, hors ligne et en ligne, peuvent être hostiles. Les travailleuses des médias du monde entier sont victimes de harcèlement physique, psychologique et numérique en raison de leur sexe.



//  
*...le rapport de l'UNESCO a mis en évidence la façon dont l'intersection du genre avec d'autres identités marginalisées rendait les journalistes plus vulnérables.*



**Une enquête réalisée en 2017 par la Fédération internationale des journalistes (FIJ) auprès de quelque 400 femmes journalistes dans 50 pays a révélé que 48 % des personnes interrogées avaient subi des violences fondées sur le genre dans leur travail et que les deux tiers (66 %) n'avaient pas officiellement porté plainte.** Ces dernières années, le harcèlement sexuel au sein des rédactions est devenu un problème de plus en plus répandu à l'international. Cette situation a été exacerbée par une augmentation des agressions en ligne : 73 % des 714 participantes à **une enquête réalisée en 2020 par l'UNESCO et le Centre international pour les journalistes (ICFJ)** s'identifiant en tant que femmes déclaraient avoir subi des violences en ligne dans le cadre de leur travail, mais seulement 25 % d'entre elles avaient signalé ces incidents à leur employeur. **Une étude de l'UNESCO menée par l'ICFJ en 2021** a par ailleurs mis en évidence la façon dont l'intersection du genre avec d'autres identités rendait les journalistes plus vulnérables. Bien que certaines rédactions traitent du harcèlement physique, psychologique et numérique des femmes employées, cela ne semble pas être le cas pour la plupart des organes de presse. D'après la majorité des femmes journalistes, y compris les journalistes indépendantes, les directeurs ne leur apportent aucune aide, la salle de rédaction et sa culture ne leur sont d'aucun soutien et elles ne savent pas où se tourner pour en obtenir.

**Une façon de traiter ce problème consiste à faire évoluer la culture de la salle de rédaction afin que l'environnement de travail soit plus sûr et que de meilleures pratiques et politiques de sécurité soient créées en tenant compte des questions de genre.** Les États sont les premiers responsables de la protection des droits de leurs citoyens et les plateformes de réseaux sociaux devraient traiter comme il se doit les contenus haineux partagés sur leurs sites. Cependant, les rédactions sont directement touchées par les violences fondées sur le genre à l'encontre de leurs journalistes et doivent donc être équipées pour prendre en charge ce problème. Rédigé à l'attention des rédacteurs en chef et des directeurs, ce guide donne des conseils pour créer une culture de la sécurité sur le lieu de travail, en ligne et hors ligne, autour des cinq thèmes clés ci-dessous. Ces conseils sont particulièrement pertinents pour les organes de presse de grande ou moyenne taille. Le **guide pratique sur le cyberharcèlement** destiné aux femmes journalistes donne d'autres conseils pratiques et juridiques sur la sécurité.



COMPRENDRE



SIGNALEMENT



AUTONOMISATION



RÉPONSE



SOUTIEN



# QU'EST-CE QU'UNE APPROCHE SENSIBLE AU GENRE ET TENANT COMPTE DES QUESTIONS DE GENRE ET POURQUOI VOTRE RÉDACTION DEVRAIT-ELLE ENVISAGER DE L'ADOPTER?

Une approche sensible au genre et tenant compte des questions de genre de la sécurité au sein des rédactions tient compte du fait que le genre façonne souvent la manière dont un journaliste vit son environnement de travail.

01

- **Aujourd'hui, les rédactions sont caractérisées par une inégalité généralisée entre les sexes.**

Les hommes ont tendance à occuper la majorité des postes de cadres supérieurs. Cela signifie que l'environnement de la salle de rédaction, ses politiques, ses pratiques et sa réponse aux violences fondées sur le genre peuvent refléter des normes biaisées par le point de vue des hommes. Les dirigeants peuvent ne pas avoir conscience de la prévalence du harcèlement et des violences fondées sur le genre contre leurs collègues féminines. Les représentants des médias ont reconnu la question de la discrimination et des violences sexistes à l'égard des femmes journalistes, comme [l'Association de la presse interaméricaine](#). [L'étude de l'UNESCO menée par l'ICFJ en 2021](#) révèle que, dans certains cas, les femmes journalistes qui avaient signalé des cas de cyberharcèlement estimaient avoir été culpabilisées par leur direction, qui leur avait demandé ce qu'elles avaient fait pour provoquer ces agressions. Il leur est également souvent répondu qu'elles devraient « s'affirmer » et « s'endurcir ». (Voir, par exemple, le « [Global Report on the Status of Women in the News Media](#) » de l'IWMF en 2018).

- **Les violences à l'égard des femmes journalistes, en ligne et hors ligne, ne sont pas seulement préjudiciables pour les femmes, mais ont aussi un impact négatif à long terme sur les médias eux-mêmes.**

Selon le [rapport de la World Association of News Publishers \(WAN-IFRA\)](#), le harcèlement sexuel sur le lieu de travail entraîne une diminution de la productivité, compromet le travail d'équipe et la confiance et augmente le roulement du personnel. Il a également une incidence financière pour les rédactions en termes de baisse du rendement du personnel et du coût de remplacement des employées qui peuvent démissionner en raison d'un environnement de travail hostile. Cela peut également affecter la réputation du média dans lequel elles travaillent.

- **Les violences à l'égard des femmes journalistes peuvent en outre donner lieu à des actions juridiques, qui peuvent relever de diverses qualifications criminelles telles que le harcèlement psychologique, la discrimination et le harcèlement sexuels.**

Dans de tels cas, le fait que la victime ait été ciblée pour son sexe peut être considéré comme une circonstance aggravante. Si la victime démontre que son employeur n'a pas pris les mesures appropriées pour lutter contre les violences (fondées sur le genre) et pour prévenir, arrêter et punir ces violences, une action en justice peut également cibler l'employeur, qui a le devoir de prendre soin de ses employés et de protéger leur santé et leur sécurité.

- **Créer un média plus inclusif et mettre la question du genre au centre de la sécurité de la rédaction sont des étapes importantes vers la résolution de ce problème.**

Cette approche implique la création de politiques, de règles internes et de bonnes pratiques qui ne sont pas biaisées par les expériences des hommes et qui sont écrites dans un langage neutre et inclusif, en plus d'une formation et de mécanismes de signalement efficaces. Ces politiques doivent être conçues avec la participation active des femmes journalistes de la rédaction. Ces politiques doivent systématiquement être étendues à tous les niveaux de la rédaction et partagées avec les journalistes indépendants, et recevoir l'adhésion de la direction supérieure et du service des ressources humaines (RH). Des politiques de sécurité sensibles au genre et tenant compte des questions de genre doivent comporter des mesures de prévention et de prévoyance des incidents et des directives d'intervention. Un guide de ressources de l'OSCE ([OSCE resource guide](#)) offre des exemples concrets de bonnes pratiques développées dans diverses rédactions d'Eurasie et d'Amérique du Nord.



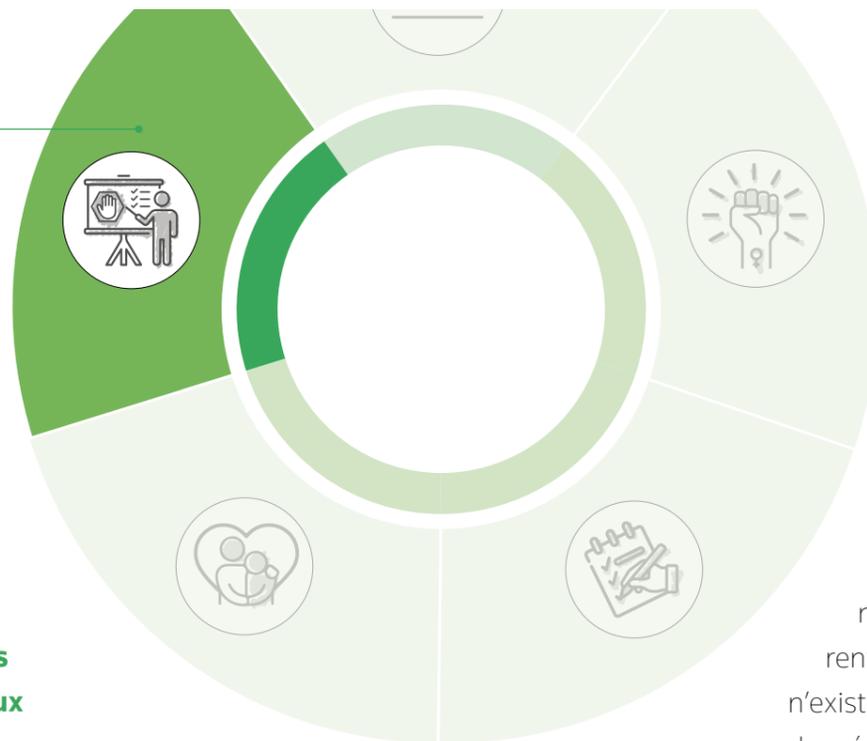
# CRÉER UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ AU SEIN DE LA RÉDACTION

Encourager un environnement inclusif au sein de la rédaction implique d'y apporter des changements. La section suivante a vocation à guider les employeurs et les dirigeants de médias à travers les mesures qu'ils peuvent prendre pour s'assurer que les femmes journalistes sont mieux protégées et soutenues à la fois sur leur lieu de travail et pendant leurs reportages

## SENSIBILISATION ET ÉDUCATION

Une façon de construire un environnement de travail plus sûr pour les femmes consiste à éduquer les employeurs et les employés sur ce qui constitue le harcèlement sexuel. Cela signifie la remise en cause de comportements pouvant être considérés comme normaux et l'établissement d'une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sur le lieu de travail. **Il est en effet vital de traiter les préjugés implicites et les normes de genre ancrées dans le cadre de réunions et de formations régulières, en s'attaquant activement au fait que la culture en vigueur peut être vécue comme sexiste en ce qui concerne les blagues, les commentaires ou les espaces et événements sociaux dont les femmes sont exclues.**

Les questions de harcèlement doivent être abordées dans les réunions éditoriales quotidiennes afin de signaler fréquemment que la direction prend la question au sérieux. La [WAN-IFRA](#) recommande de tenir des réunions informelles avec le personnel pour discuter avec lui du harcèlement et de ce que cela implique. Il est essentiel de former la direction et les rédacteurs en chef au harcèlement sexuel et à la façon d'y répondre et de soutenir le personnel. Il est en outre essentiel d'impliquer et de former les représentants des employés à l'identification et au signalement du harcèlement sexuel afin qu'ils puissent aider leurs collègues confrontées au harcèlement et sensibiliser le personnel de la rédaction. Les directeurs peuvent se référer aux [directives de Press Forward sur le harcèlement sexuel](#).



Il est fort probable que la direction n'ait pas conscience de l'ampleur du problème au sein de la rédaction, car les femmes ne font peut-être pas état des violences ou autres problèmes qui renforcent l'inégalité entre les sexes. Cela peut être dû au fait qu'il n'existe pas de mécanisme de signalement efficace ou qu'elles craignent des répercussions, comme le fait d'être retirée d'un reportage ou de perdre leur emploi. Pour mieux comprendre le problème, la WAN-IFRA suggère de mener une enquête anonyme afin de recueillir des données sur les violences physiques, psychologiques et numériques sur le lieu de travail. Cette enquête doit être créée avec le soutien du service RH et de la direction, envoyée à tous les employés et pas seulement aux femmes, et les résultats doivent être utilisés pour créer des politiques qui protègent les employés et s'attaquent à la partialité masculine institutionnelle. Enfin, l'enquête pourrait porter sur un large éventail de problèmes de harcèlement fondé sur le genre, et pas seulement le harcèlement sexuel. PEN propose **un ensemble de questions types** pour les enquêtes anonymes sur le cyberharcèlement.

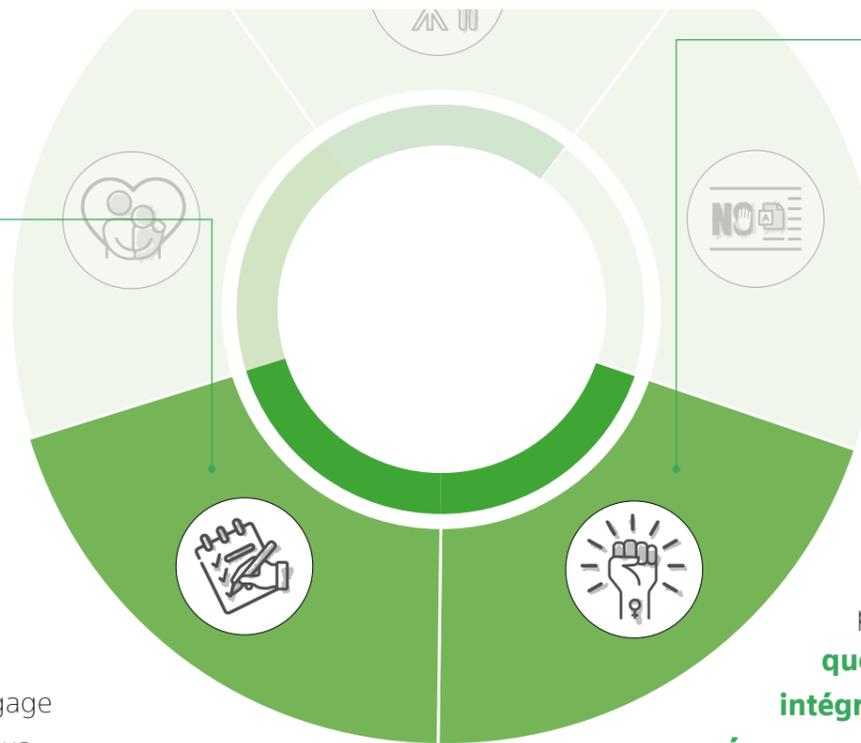


02

# CRÉER UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ AU SEIN DE LA RÉDACTION

## CRÉER UNE POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Les rédacteurs en chef doivent collaborer avec les RH, les représentants des employés et les avocats du travail pour élaborer une politique sur le harcèlement sexuel qui définit clairement ce qu'est le harcèlement sexuel, comment le signaler et les conséquences du fait de se rendre coupable de harcèlement. La WAN-IFRA recommande que la politique comporte des exemples de harcèlement ainsi que des détails sur les responsabilités et les recours des responsables. Le document doit être rédigé dans un langage non technique et être mis à la disposition du personnel en ligne et sous forme imprimée. L'Institut international de la presse (IPI) suggère de créer sur l'Intranet une section **facile d'accès** pour le personnel. L'équipe juridique des médias doit examiner le document pour s'assurer qu'il est juridiquement valable, conformément aux recommandations de la **WAN-IFRA**. Il est également important de disposer d'une politique claire et publique qui souligne que de telles attaques contre les femmes journalistes sont condamnées par la rédaction. Les enquêtes menées par les journalistes ciblées doivent être maintenues et les auteurs des attaques doivent faire l'objet de poursuites.



## ÉVALUATIONS INCLUSIVES DES RISQUES

Pour mieux protéger les journalistes pendant leur mission, il est important que les rédacteurs en chef et les journalistes effectuent une évaluation des risques. Une évaluation des risques type aidera les travailleurs des médias à réfléchir aux risques courants, physiques, psychologiques et numériques auxquels ils peuvent être confrontés sur le terrain. Ces évaluations des risques négligent souvent des questions essentielles qui pourraient contribuer à assurer la sécurité des femmes face au harcèlement sexuel et aux agressions de collègues et de personnes extérieures à la rédaction. Les femmes journalistes hésitent souvent à aborder ces sujets, de peur que leurs reportages ne soient confiés à quelqu'un d'autre. **Si les questions traitant de la préparation aux violences sexuelles sont intégrées dans les évaluations des risques et normalisées, les femmes éprouveront alors peut-être moins de difficultés à en discuter.**

**Un rapport de l'UNESCO et de Reporters sans frontières** datant de 2015 donne plus de détails sur les types de risques auxquels les femmes journalistes peuvent être confrontées lors de leur affectation. Bien qu'il soit important de reconnaître les risques spécifiques auxquels certains groupes de journalistes (comme les femmes) peuvent être exposés lorsqu'ils couvrent certains sujets, il est également essentiel de reconnaître la capacité de la journaliste à décider d'accepter telle ou telle tâche risquée. Les évaluations des risques ne doivent pas servir d'excuse pour cesser d'attribuer un travail de haute intensité à des journalistes peut-être déjà confrontés à de multiples obstacles dans leur avancement professionnel. Une évaluation des risques doit être un processus de collaboration où les besoins et les préoccupations de chaque journaliste doivent être entendus. Cette logique doit être étendue aux indépendants. L'alliance ACOS pour une culture de la sécurité a développé des **directives spécifiques** à ce sujet.



02

# CRÉER UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ AU SEIN DE LA RÉDACTION

## MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

Un mécanisme de signalement interne permettant aux femmes de signaler en toute sécurité le harcèlement physique et en ligne est essentiel pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ce même mécanisme s'applique aux attaques numériques telles que le piratage et la surveillance. Non seulement il peut servir de moyen de dissuasion, mais il renforce également la confiance dans la capacité de la rédaction à prendre les violences au sérieux. Le système de signalement doit être normalisé dans toute la rédaction et le personnel doit être informé des mesures qui seront déployées lorsqu'une plainte aura été déposée. La direction doit comprendre que les femmes journalistes peuvent souhaiter signaler des violences de manière anonyme et qu'un processus doit être mis en place afin de le leur permettre.

**La rédaction doit également mettre en place un système de signalement qui permet aux femmes journalistes de signaler en toute sécurité les dirigeants susceptibles d'être impliqués dans des cas de harcèlement sexuel.** La politique relative à ces mécanismes de signalement doit être élaborée avec la direction et le service des RH et, comme pour la politique sur le harcèlement sexuel, des mesures de signalement des agressions doivent être largement mises à la disposition du personnel.



Un mécanisme de signalement similaire doit être créé pour signaler le harcèlement en ligne. L'IPI propose de plus amples **directives** sur la façon de procéder. PEN a également des **recommandations** sur les mécanismes de signalement du cyberharcèlement.

Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de ces mécanismes doivent être limitées à ce qui est nécessaire aux fins pour lesquelles elles sont traitées (c'est-à-dire les informations relatives à l'identité de la personne déclarante, de la personne visée dans le rapport de signalement et aux faits rapportés). Il est particulièrement important de réfléchir soigneusement au traitement de données sensibles telles que l'origine ethnique, les opinions politiques, la religion ou les croyances, l'appartenance syndicale, l'état de santé, les données génétiques ou l'orientation sexuelle, bien que ces données puissent également être pertinentes pour évaluer les agressions. En tout état de cause, les informations relatives à l'identité de la personne mentionnée dans le rapport ne doivent pas être rendues publiques sans son consentement, et les données doivent être anonymisées ou supprimées s'il est décidé que le rapport ne sera pas suivi d'effets ou si la procédure disciplinaire prend fin (ou une fois que le délai de prescription des actions susceptibles d'être intentées dans le cadre de la procédure disciplinaire a expiré).

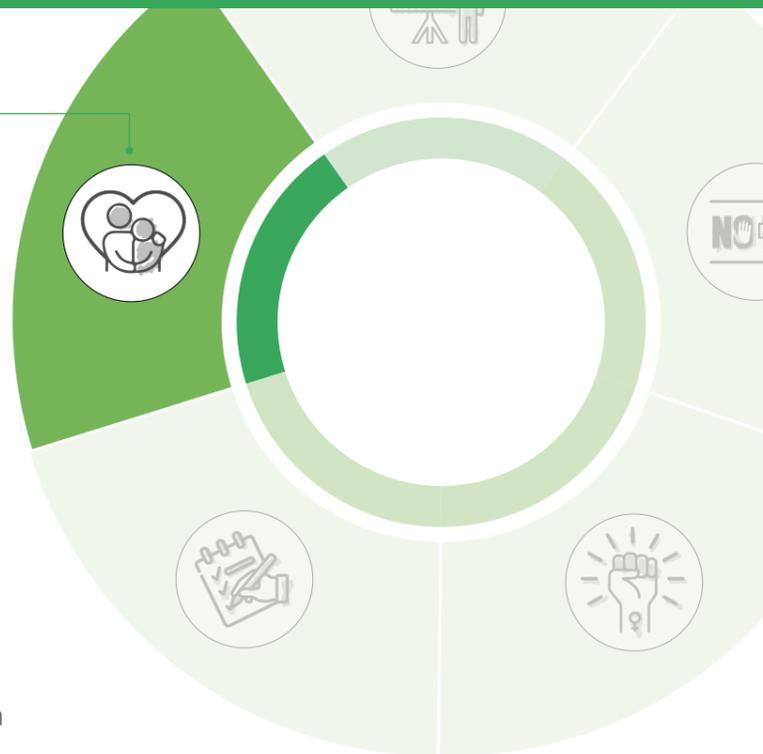


# 02

## CRÉER UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ AU SEIN DE LA RÉDACTION

### SOUTIEN PSYCHOSOCIAL ET RÉSEAUX DE SOUTIEN DES PAIRS

Apporter un soutien psychosocial sous la forme de séances de consultation professionnelle est également une étape importante pour les rédactions qui souhaitent soutenir les femmes journalistes qui ont subi un harcèlement sexuel ou psychologique ou des agressions sur leur lieu de travail. **La rédaction doit veiller à ce que les journalistes aient le temps d'assister aux séances et que les responsables bénéficient d'une formation sur les avantages du soutien psychosocial.** La rédaction doit veiller à avoir suffisamment de conseillers pour répondre à la demande. Les séances de consultation seront peu sollicitées si y assister signifie être pénalisé ou si chercher de l'aide implique d'être stigmatisé. C'est la raison pour laquelle les employeurs doivent s'assurer que la culture de la rédaction favorise et encourage ces séances de consultation. Une autre bonne pratique consiste à former le personnel au soutien psychosocial informel. Le personnel de la rédaction qui suit cette formation peut faire savoir publiquement qu'il est disponible pour servir de premier point de contact pour obtenir de l'aide. La rédaction doit en outre veiller à ce que les journalistes aient la possibilité de soulever régulièrement ces questions avec le médecin du travail.



La création de réseaux de soutien par les pairs spécifiquement dédiés aux groupes pouvant être particulièrement vulnérables au sein de la rédaction peut également être un moyen efficace de soutenir le personnel. Les réseaux de soutien peuvent servir de lien entre le personnel et les conseillers et représentent une source de soutien importante, surtout pour les membres plus jeunes du personnel qui peuvent éprouver des difficultés à parler de harcèlement sexuel avec leur direction. Reuters et la BBC ont des réseaux de soutien par les pairs bien établis, qui sont détaillés dans le [guide de l'IPI](#). L'alliance ACOS et le Dart Centre Asia Pacific ont également publié [un guide sur le soutien psychosocial des travailleurs indépendants](#).

REUTERS/ Simon Newman

# 03

## RÉPONDRE AUX INCIDENTS DE VIOLENCE ET/OU DE HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LE GENRE

Outre les mesures préventives, il est important d'établir un cadre pour répondre à toutes les formes de violences fondées sur le genre. Cela comprend le viol et les violences sexuelles, des crimes graves qui sont passibles de lourdes peines.

### CRÉER UN CADRE D'INTERVENTION

Cette approche implique la mise en place de protocoles d'intervention face aux incidents, ainsi que l'identification des membres clés de la direction qui doivent faire partie de l'équipe en charge des interventions. Leur rôle sera d'assurer la liaison avec la cible des violences et/ou du harcèlement, les membres de sa famille, les équipes juridiques et les autorités.

**La mise en place préalable de ce cadre permettra de s'assurer d'un meilleur soutien et de la compréhension des mesures à prendre par la direction.**



### METTRE LES BESOINS DE LA PERSONNE CIBLÉE AU PREMIER PLAN

La rédaction doit suivre une approche qui donne la priorité aux droits, aux besoins et aux souhaits de la personne visée par les violences fondées sur le genre. **Elle doit concevoir un cadre qui soutient les femmes journalistes et les traite avec dignité et respect, évitant ainsi la victimisation.**

Il a également été démontré que cette approche favorise le rétablissement. Un rapport de violence fondée sur le genre doit être envoyé à une personne désignée au sein de la rédaction, qui doit ensuite mettre en œuvre les protocoles appropriés. Des soins médicaux et psychologiques et les informations pertinentes sur ses droits doivent être proposés à la personne ciblée dès que possible. Elle ne doit pas subir de pression pour se présenter à la police ou à la justice, mais des informations claires sur ce processus doivent lui être fournies. Le Global Interagency Security Forum (forum interagences mondial sur la sécurité, GISF) expose plus en détails la gestion des violences sexuelles contre les travailleurs humanitaires dans un [guide](#).



### PLAN À LONG TERME POUR SOUTENIR LA CIBLE DE VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

La rédaction doit mettre en place des plans durables pour soutenir les journalistes ciblées par le harcèlement ou les violences fondées sur le genre.

**Selon le GISF, cela doit inclure un soutien psychosocial et un retour au travail progressif basé sur les besoins de la personne ciblée.** La rédaction doit également enquêter sur l'incident. Il est également utile de souligner qu'une journaliste victime de harcèlement ou de violences fondées sur le genre ne doit pas être obligée d'être en contact avec l'auteur de l'incident si l'incident implique un contact professionnel. Un examen des meilleures pratiques et des politiques doit être entrepris sur la base des conclusions du rapport.



# 04

## LISTE DE VÉRIFICATION

La liste de vérification suivante sert de guide aux directeurs et aux rédacteurs en chef qui souhaitent mettre en œuvre au sein de la rédaction une approche de la sécurité adaptée au genre.

	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>01</b>	Comprendre et reconnaître qu'en matière de sécurité, les réalités auxquelles les femmes journalistes font face au travail peuvent différer de celles de leurs homologues masculins
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>02</b>	Comprendre que la misogynie et le sexisme recourent d'autres types de discrimination comme le racisme, le fanatisme religieux, le sectarisme, l'homophobie et la transphobie, ce qui entraîne une exposition considérablement accrue et des impacts plus profonds pour les femmes journalistes qui sont également touchées par ces autres formes de discrimination
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>03</b>	En apprendre plus sur les différents types de harcèlement physique, psychologique et numérique et sur la façon dont ils affectent les femmes au travail
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>04</b>	Réaliser une enquête anonyme auprès de tout le personnel afin de comprendre l'ampleur des violences fondées sur le genre, en personne comme en ligne, au sein de votre rédaction
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>05</b>	Aborder l'intersectionnalité en désagrégeant davantage les données par d'autres caractéristiques dans les enquêtes anonymes (voir les questions types de PEN à des fins de suggestions) et en tenant compte de tous les aspects de l'identité et du poste d'un journaliste lors de l'évaluation des risques
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>06</b>	Créer et appliquer de rigoureuses procédures de signalement anonyme des violences.
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>07</b>	Sensibiliser le personnel au harcèlement sexuel et aux violences fondées sur le genre, à ce dont il s'agit et à la façon de les signaler.
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>08</b>	Former les responsables à la politique sur le harcèlement sexuel et aux procédures de signalement.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>09</b>	Former le personnel afin qu'il soit en mesure d'enquêter sur les agressions ciblant les femmes journalistes dans le cadre du travail journalistique de leur média
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>10</b>	Remettre au personnel les contacts d'acteurs externes tels que les organisations de liberté de la presse, les réseaux pour les femmes dans le journalisme, les services tels que TrollBusters, les syndicats ou autres ressources où chercher du soutien en dehors de la rédaction
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>11</b>	Inclure des politiques pour s'assurer que les informations sur les protocoles et mécanismes de signalement / soutien existants sont communiquées à tous les services de l'entreprise, y compris aux travailleurs indépendants
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>12</b>	Créer des programmes de mentorat et encourager les réseaux de soutien par les pairs pour les femmes journalistes au sein de la rédaction
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>13</b>	Créer une politique anti-harcèlement sexuel pour la rédaction et s'assurer qu'elle est accessible, complète et largement mise à la disposition du personnel
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>14</b>	Créer un cadre d'intervention en cas d'incidents de harcèlement numérique, psychologique et physique et d'autres formes de violences fondées sur le genre
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>15</b>	Mener des enquêtes approfondies sur les incidents de harcèlement et examiner les meilleures pratiques et la politique en fonction de leurs conclusions
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>16</b>	Faciliter le soutien juridique, y compris à visée stratégique, le cas échéant
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>17</b>	Offrir un soutien psychosocial aux femmes journalistes et leur laisser le temps d'assister à des séances de consultation au travail si elles le souhaitent
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>18</b>	Disposer d'un plan durable pour soutenir les femmes journalistes qui ont subi un harcèlement numérique, psychologique ou physique sur leur lieu de travail



REUTERS/ Daniel Becerril

Publié en 2021 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 7 place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France. ©UNESCO

**Photo de la quatrième de couverture:** Personnes travaillant à la rédaction de Multimedios Television lors de la manifestation « une journée sans femme » dans le cadre des protestations contre les violences sexistes à Monterrey, Mexique, le 9 mars 2020. REUTERS/Daniel Becerril

Ce document est disponible en libre accès sous la licence Attribution ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Les utilisateurs du contenu de la présente publication acceptent les termes d'utilisation de l'Archive ouverte de libre accès UNESCO (<https://fr.unesco.org/open-access/terms-use-cckynd-fr>).



Les désignations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites. Les points de vue et opinions exprimés dans ce document sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'UNESCO.

En partenariat avec



Avec le soutien de



With the support of

