

Równościowe standardy pracy w redakcji

Materiał edukacyjny Polskiego Towarzystwa
Prawa Antydyskryminacyjnego dla
osób wykonujących zawód dziennikarza
oraz osób pracujących w mediach



Równościowe standardy pracy w redakcji

Materiał edukacyjny Polskiego Towarzystwa
Prawa Antydyskryminacyjnego dla
osób wykonujących zawód dziennikarza
oraz osób pracujących w mediach

Warszawa 2024

Autorki: r. pr. Karolina Kędziora (rozdział 1), adw. Dorota Dudek (wstęp, rozdział 2),
adw. Anna Mazurczak (rozdział 3)

Projekt graficzny i skład: Marianna Wybieralska

Korekta: Anna Mazurczak, Dorota Dudek

Materiał powstał w ramach projektu „Równe media dla demokracji w Polsce” realizowanego z dotacji programu „Aktywni obywatele – Fundusz Krajowy”, finansowanego z Funduszy Norweskich.

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2024

Spis treści

Wprowadzenie 6

Część I

Standardy równościowe w redakcji
jako miejscu pracy 8

Część II

Standardy bezpieczeństwa w relacji
z władzą i podmiotami zewnętrznymi 16

Część III

Standardy równościowe w tworzeniu
materiałów dziennikarskich 26

Wprowadzenie

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Równe media dla demokracji w Polsce” realizowanego przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego we współpracy z Press Club Polska z dotacji programu „Aktywni obywatele – Fundusz Krajowy”, finansowanego z Funduszy Norweskich. Projekt ten stanowi odpowiedź na wyzwania, z jakimi mierzą się we współczesnej Polsce osoby wykonujące zawód dziennikarza oraz związane zawodowo z mediami – prasą, telewizją, radiem, portalami internetowymi. Kluczowym celem projektu jest wzmocnienie standardów równościowych mediów w Polsce, zarówno z perspektywy treści dostarczanych odbiorcom, jak i rozwiązań usprawniających funkcjonowanie redakcji jako miejsca pracy. Wynika to z przekonania, że media realizujące swoje zadania w sposób równościowy (a zatem niewykluczający, inkluzywny, uwzględniający standardy etyczne i prawne zarówno w tworzeniu tzw. materiałów prasowych, jak i w organizacji środowiska pracy dziennikarzy), stanowią jeden z fundamentów dojrzałej demokracji. Tymczasem, jak wynika z badań i raportów or-

ganizacji monitorujących polskie i europejskie media, sytuacja osób dziennikarskich w Polsce w ostatniej dekadzie pogorszyła się, tak w zakresie warunków pracy, jak i w kwestii nacisków ze strony władzy, uderzających w dziennikarską niezależność. Warto przywołać raport dotyczący Polski w ramach „The Media Pluralism Monitor”¹, w którym wskazano, że dla wolności mediów i realizacji ich funkcji strażniczej istotne są między innymi warunki pracy dziennikarzy. Trudno jednak realizować tę funkcję, gdy prawa człowieka, w tym prawa pracownicze, nie są przestrzegane, o czym mowa także w zaleceniu Komitetu Ministrów Rady Europy ws. promowania środowiska sprzyjającego wysokiej jakości dziennikarstwu w epoce cyfrowej². Zgodnie z tym zaleceniem, jakościowemu dziennikarstwu sprzyja zapew-

- 1 “Monitoring media pluralism in the digital era application of the media. Application of the media pluralism monitor in the European Union, Albania, Montenegro, The Republic of North Macedonia, Serbia and Turkey in the year 2021. Country report: Poland”, Robert Schuman Centre, Czerwiec 2022 <https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/74700/MPM2022-Poland-EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 2 Zalecenie Komitetu Ministrów Rady Europy CM/Rec(2022)4 z 17 marca 2022r., pkt 1.5.4. https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=0900001680a5ddd0

nienie odpowiednich warunków pracy dziennikarzy, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w redakcjach.

W ramach projektu zrealizowana została Akademia Równych Mediów (2023–2024) – program edukacyjny dla osób wykonujących zawód dziennikarza, w ramach którego ekspertki PTPA szkoliły osoby reprezentujące redakcje z całej Polski w zakresie praw przysługujących dziennikarzom w pracy w redakcji oraz w relacji z władzą, prawnych i etycznych standardów tworzenia materiałów dziennikarskich, jak również dbałości o dobrostan psychiczny i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Podczas jednego z czterech zjazdów Akademii ekspertki projektu: adw. Dorota Dudek, r. pr. Karolina Kędziora oraz adw. Anna Mazurczak wraz z osobami uczestniczącymi w Akademii opracowały listę standardów równościowych – założeń i wytycznych dotyczących warunków pracy osób dziennikarskich oraz tworzenia przez te osoby materiałów dziennikarskich, które powinny zostać przyjęte przez redakcje chcące zapewnić równe traktowanie, bezpieczeństwo oraz wysokie standardy pracy osób dziennikarskich. Wytyczne te stanowią odzwierciedlenie doświadczeń zawodowych osób uczestniczących w Akademii, mających zróżnicowane, a zarazem bogate doświadczenie w pracy w mediach lokalnych i ogólnopolskich; w prasie, radiu, telewizji oraz mediach internetowych. Lista standardów została opracowana, zredagowana oraz opatrzona autorskimi komentarzami ekspertek projektu.

Wytyczne podzielone zostały na trzy części:

1. Standardy równościowe w redakcji jako miejscu pracy;
2. Standardy równościowe w tworzeniu materiałów dziennikarskich;
3. Standardy bezpieczeństwa w relacji z władzą i podmiotami zewnętrznymi.

Zachęcamy do lektury standardów wraz z ich uzasadnieniem, aktywnego wdrażania tych standardów w redakcjach, jak również do skorzystania z materiałów edukacyjnych – plakatów zawierających zestawienie równościowych standardów, które warto umieścić w redakcji w miejscu widocznym dla osób w niej pracujących.

Żywimy nadzieję, że przedstawione standardy będą wdrażane i stosowane przez redakcje w całej Polsce oraz że przyczynią się do wzmocnienia równości w polskich mediach i poprawy bezpieczeństwa osób dziennikarskich w ich odpowiedzialnej i kluczowej dla budowania społeczeństwa obywatelskiego pracy.

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego niezmiennie stoi na straży równości i bezpieczeństwa dziennikarzy. Świadczymy pomoc prawną pro bono, szkolimy, wspieramy w projektowaniu i wdrażaniu polityk równościowych w redakcjach, na bieżąco komentujemy doniesienia medialne dotyczące sytuacji osób dziennikarskich, w tym dyskryminacji i mobbingu w środowisku dziennikarskim. W celu uzyskania eksperckiego wsparcia, zachęcamy do kontaktu z naszym Zespołem.

Dorota Dudek

Adwokatka, Koordynatorka projektu „Równe media dla demokracji w Polsce”

Część I

Standardy równościowe w redakcji jako miejscu pracy

Opracowanie i uzasadnienie: r. pr. Karolina Kędziora

Jesteśmy równościowym miejscem pracy, w którym:

1. Przeciwdziałamy dyskryminacji (w tym molestowaniu seksualnemu) i mobbingowi, mając na uwadze bezpieczeństwo wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na formę współpracy tj. umowa o pracę, umowa cywilna, b2b, staż, praktyki.
2. Dbamy o standardy równościowe na etapie rekrutacji.
3. Dbamy o atmosferę miejsca pracy wolną od seksizmu, ageizmu, ksenofobii, homofobii i innych niepożądanych zachowań, które stanowią naruszenie prawa, bądź mogą prowadzić do naruszenia prawa.
4. Mamy skuteczną procedurę reagowania na zgłaszane skargi dotyczące zarzutu dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego) i mobbingu. Procedura zapewnia poufność, szybkość reagowania i jest dostępna dla wszystkich osób zatrudnionych.
5. Regularnie szkolimy wszystkie osoby zatrudnione nt. społecznych źródeł dyskryminacji i mobbingu, a także prawnych standardów ochrony przed występowaniem tych zjawisk w miejscu pracy. Dbamy o to, żeby każda nowa osoba zatrudniona na początku współpracy przeszła stosowne szkolenie.
6. Oceniając pracę osób zatrudnionych kierujemy się obiektywnymi kryteriami, mając świadomość stereotypów i uprzedzeń, które w sposób nieuprawniony mogą wpływać na ocenę pracy osoby należącej do grupy defaworyzowanej.
7. Przestrzegamy obowiązku jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub jednakowej wartości, w rozumieniu art. 18^{3c} Kodeksu pracy.
8. Promujemy standardy pracy, wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym osób zatrudnionych.
9. Komunikacja dotycząca współpracy odbywa się jedynie kanałami służbowymi i w sposób wcześniej ustalony, z poszanowaniem czasu przeznaczanego na odpoczynek osób zatrudnionych.
10. Integrujemy zespół w sposób bezpieczny i dostępny dla wszystkich osób współpracujących.
11. Włączamy osoby zatrudnione w tworzenie równościowych standardów organizacji. Projekty rozwiązań równościowych konsultujemy z możliwie jak najszerszym gronem osób współpracujących.
12. Dbamy o to, żeby nasz zespół był różnorodny.

Uzasadnienie

Standardy równościowe dotyczące miejsca pracy powinny dotyczyć wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na formę umowy łączącej osoby z redakcją czy wydawnictwem. Jest to konieczne nie tylko ze względu na troskę o dobrostan osób pracujących w mediach, ale również obowiązujące przepisy. Kodeks pracy, który wprost wprowadza zakaz dyskryminacji i mobbingu wobec osób współpracujących na podstawie umów o pracę, to nie jedyny akt prawny chroniący przed patologiami zatrudnienia. W środowisku medialnym wiele osób współpracuje z redakcjami na podstawie umów cywilnoprawnych, w ramach samozatrudnienia, odbywając staże. Te osoby również mogą skorzystać z ochrony prawnej, powołując się na zakaz dyskryminacji, o którym mowa w Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Definicje dyskryminacji tam zawarte są tożsame z definicjami zamieszczonymi w Kodeksie pracy. Oznacza to, że bez względu na formę zatrudnienia osoba, która jest dyskryminowana w pracy przez przełożonych lub osoby na równoległych stanowiskach, może wystąpić z pozwem o odszkodowanie do sądu. Wspomniana Ustawa wdrożeniowa nie zawiera definicji mobbingu, niemniej jednak osoba współpracująca np. na podstawie umowy o dzieło, która doświadcza innego rodzaju zachowań przemocowych w związku z wykonywaną pracą, może wystąpić przeciwko zamawiającemu z pozwem o odszkodowanie z tytułu naruszenia dóbr osobistych tj. godność, cześć, wizerunek, na podstawie art. 23 Kodeksu cywilnego.

Przepisy zobowiązują do przeciwdziałania dyskryminacji (w tym molestowaniu seksualnemu) i mobbingowi nie precyzując, na czym dokładnie ma to polegać. Wytyczne możemy jednak znaleźć w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który efektywną prewencję definiuje jako staranne działanie polegające zarówno na szkoleniu pracowników, jak i stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie naruszeń. W praktyce to również

konieczność wynikająca z procesowej zasady obowiązującej w sprawach dotyczących dyskryminacji – przeniesionego na pracodawcę ciężaru dowodu. Pracownik, który stawia zarzut dyskryminacji, musi jedynie uprawdopodobnić, iż doszło do naruszenia, a to podmiot zatrudniający będzie musiał udowodnić przed sądem, że zarzut jest bezpodstawny lub że nierówne traktowanie jest zgodne z prawem. W sytuacji, w której pada zarzut molestowania seksualnego, często jedynym dowodem przemawiającym na korzyść pracodawcy będzie prowadzenie rzeczywistej i efektywnej polityki równościowej. Wówczas sąd może nawet odstąpić od zasądzenia odszkodowania na rzecz osoby, która doświadczyła dyskryminacji, ze względu na zasady współżycia społecznego.

Poniżej przedstawiam listę rekomendacji dla redakcji, wydawnictw bądź innych podmiotów zatrudniających w ramach szeroko rozumianego środowiska medialnego, pogrupowanych według trzech kategorii, do wyboru w zależności od ambicji i możliwości pracodawcy.

Trzeba mieć:

Równościowy program edukacyjny – przez który należy rozumieć szkolenia antydyskryminacyjno-antymobbingowe, zaprojektowane dla wszystkich osób zarówno zatrudnionych na podstawie umów o pracę, ale też innych współpracujących w ramach umów cywilnoprawnych, b2b, jak również odbywających staże i praktyki zawodowe.

Proces szkoleń powinien być realizowany zaczynając od osób zarządzających w organizacji. Szkolenia powinny się odnosić zarówno do tematyki prawnej ochrony przed dyskryminacją (w tym molestowaniem seksualnym) i mobbingiem w miejscu pracy, jak również społecznych źródeł patologii zatrudnienia. Szczególnie dla kadry kierowniczej rekomenduje się przynajmniej jednodniowe, pogłębione szkolenia, prowadzone metodą warsztatową, w których osoby uczestniczą interaktywnie i mają okazję odniesienia się do własnych doświadczeń.

Szkolenia powinny odbywać się regularnie (np. raz na rok/dwa lata), a ponadto być organizowane dla wszystkich osób zatrudnionych, co najmniej w wersji e-learningu, który powinien wchodzić w zakres pakietu powitalnego dla każdej nowej osoby zatrudnianej w redakcji.

Polityka równościowa – to dokument, który zawiera:

- definicje najważniejszych pojęć związanych z obowiązkiem równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi w zatrudnieniu,
- opis obowiązków pracodawcy i osób zatrudnianych związanych z realizacją polityki równościowej i przeciwdziałaniem patologiom zatrudnienia,
- zakres obowiązków i sposób wyboru, długość kadencji osoby, która w organizacji jest odpowiedzialna za realizację działań równościowych, przyjmuje skargi i wchodzi w skład komisji, która rozpatruje skargi,
- wewnętrzną procedurę skargową, z której mogą skorzystać osoby zatrudnione w redakcji/wydawnictwie, w sytuacji, gdy czują się dyskryminowane bądź mobbowane wraz ze wzorem skargi. Procedura powinna m.in. wskazywać skład komisji rozpatrującej skargę, zawierać terminy procedowania, gwarantować poufność postępowania oraz równe prawa w trakcie postępowania wyjaśniającego zarówno osobie, która składa skargę, jak i tej, której stawia się zarzut,
- załącznikiem do dokumentu powinien być wyciąg z przepisów dot. zakazu dyskryminacji w mobbingu w zatrudnieniu (tj. Kodeksu pracy, Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Kodeksu cywilnego, Kodeksu karnego, Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Wprowadzeniu polityki powinny towarzyszyć działania informacyjno-educacyjne. Jest to konieczne z kilku powodów. Po pierwsze osoby zatrudnione muszą się dowiedzieć o procedurze, czemu ona służy i kto może z niej skorzystać. Bez zadbania o przekazanie osobom zatrudnianym podstawowej wiedzy nt. dyskryminacji i mobbingu, w praktyce, nawet najlepsza procedura nie spełni swojej funkcji należycie i nie będzie efektywna. Podejmowanie aktywnych działań informacyjnych i edukacyjnych poprawia przejrzystość działań pracodawcy, pozwala pozyskać przychylność osób zatrudnianych wobec proponowanych rozwiązań i daje im poczucie współodpowiedzialności za kształtowanie atmosfery miejsca pracy. Projekt dokumentu warto skonsultować z osobami zatrudnianymi, np. poświęcając na to ostatnią część szkolenia antydyskryminacyjno-antymobbingowego. Dzięki zaangażowaniu możliwie jak największej liczby osób w proces tworzenia polityki, pracodawca buduje poczucie współodpowiedzialności za standardy równościowe organizacji i zwiększa szanse na efektywne zastosowanie proponowanych rozwiązań w przyszłości.

Warto mieć:

Audyt wewnętrznych dokumentów dot. zatrudniania – polegający na analizie pod kątem spójności ze standardami równościowymi w organizacji np. regulaminu wynagradzania, regulaminu awansowania, kodeksu dziennikarskiego, kodeksu etyki, procedury dot. sygnalizowania nieprawidłowości w miejscu pracy, polityki równościowej/różnorodności, arkusza rozmowy rozwojowej/oceny pracy, regulaminu pracy. Audyt umożliwi również aktualizację wewnętrznych standardów zgodnie z prawem, np. odnośnie do obowiązku jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub jednakowej wartości czy jawności wynagrodzeń na podstawie nowej dyrektywy równościowej Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z 10 maja 2023 r.

Badanie potrzeb osób zatrudnianych – działanie to zaleca się realizować metodą mieszaną, za pomocą anonimowych ankiet i grup fokusowych. Badanie ma na celu ustalenie, czy w organizacji dochodzi do naruszeń, jak często i jakiego rodzaju (np. dyskryminacja motywowana płcią, rodzicielstwem, stanem zdrowia, mobbing), jak również, czy osoby zatrudnione czują się bezpiecznie w pracy i czy wiedzą do kogo zgłosić ewentualną skargę na dyskryminację bądź mobbing. Odpowiednio przygotowane badanie pozwala na pozyskanie informacji, bez konieczności wcześniejszej edukacji równościowej osób zatrudnianych. Tak więc może poprzedzać inne działania równościowe, pozwalając na ich zaplanowanie w sposób jak najbardziej odpowiadający potrzebom konkretnego miejsca pracy.

Dobrze mieć:

Plan równościowy

Warto planować działania równościowe w dłuższej perspektywie, np. roku, dwóch lat. Wówczas łatwiej sukcesywnie realizować poszczególne elementy polityki równościowej, bez względu na bieżące wydarzenia, które mogą odciągać uwagę od tematu. Dzięki planowi, który uwzględnia również budżet, który organizacja przeznaczona na politykę równościową, działania nie są przypadkowe i stanowią spójną całość, która nie jest uzależniona od bieżących kryzysów czy zmian personalnych po stronie osób zarządzających. Plan obejmuje zwykle kilka etapów tj.:

- identyfikację potrzeb i oczekiwań osób zatrudnionych oraz obszarów do pracy,

- ocenę możliwych barier mogących wpływać na realizację polityki równościowej i antymobbingowej w organizacji,
- przygotowanie harmonogramu proponowanych działań,
- przygotowanie narzędzi potrzebnych do realizacji działań, przy możliwie szerokim włączeniu w ten proces osób, do których są skierowane (np. przeprowadzenie warsztatów pilotażowych, w celu przetestowania wstępnej propozycji programu, z możliwością uwzględnienia zgłaszanych uwag i sugestii osób w nich uczestniczących),
- realizację działań,
- monitoring działań,
- ewaluację i przygotowanie rekomendacji na przyszłość.

Działania wyrównawcze

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w przepisach, jak np. płeć, narodowość, niepełnosprawność czy orientacja seksualna, przez zmniejszenie na korzyść tych osób faktycznych nierówności. W praktyce może to polegać np. na umieszczeniu w ogłoszeniu rekrutacyjnym informacji, że redakcja szuka osoby dziennikarskiej o preferowanej narodowości ukraińskiej. Warto dodać, że kryterium narodowości ma zastosowanie w ramach prowadzonych działań wyrównawczych. Wówczas organizacja powinna również dysponować dokumentem wewnętrznym, w którym znajduje się uzasadnienie motywacji pracodawcy i informacja na jakiej podstawie uznał, że przedmiotowe działanie jest potrzebne. W tym przypadku mogłaby to być jednocześnie chęć wsparcia osób, które były zmuszone opuścić swój kraj z powodu wybuchu wojny, a także potrzeba uwzględnienia w materiałach medialnych perspektywy osób z grupy mniejszościowej, której te dotyczą.

Komunikacja zewnętrzna prowadzonych działań równościowych

Jeżeli organizacja realizuje równościowe działania wewnętrzne, bez względu na to, jakiego obszaru działalności dotyczą, warto zadbać o komunikację zewnętrzną. Przykładowo, jeśli redakcja wprowadza wewnętrzną procedurę skargową, szkoli zespół ze standardów równościowych w pracy czy współpracuje z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz mniejszości, tego typu informacje warto komunikować do opinii publicznej.

Trafi ona zarówno do osób, które mogą być zainteresowane współpracą z miejscem pracy, który dba o równościową atmosferę, ale też do odbiorców treści, dla których informacja uwiarygodni redakcję jako obiektywny głos w debacie publicznej, uwzględniający perspektywę grup defaworyzowanych.

Okolicznościowe działania edukacyjne – realizowane np. w formie 1,5 h webinaru z ekspertem/kom, dedykowane prawom konkretnych grup społecznych, np. praw osób LGBT+ w czerwcu – miesiącu dumy, praw kobiet z okazji 8 marca czy osobom z niepełnosprawnościami z okazji Międzynarodowego Dnia Osób Niepełnosprawnych 3 grudnia.

Część II

Standardy równościowe w tworzeniu materiałów dziennikarskich

Opracowanie i uzasadnienie: adw. Dorota Dudek

Standardy równościowe w tworzeniu materiałów dziennikarskich:

1. W swojej pracy wykazujemy się starannością i dążymy do tworzenia treści wiarygodnych, uczciwych oraz powstałych w oparciu o sprawdzone źródła informacji.
2. Zweryfikowana informacja to taka, która została potwierdzona w co najmniej dwóch niezależnych źródłach.
3. Ilekroć zadaniem dziennikarzy i dziennikarek jest podanie informacji, powstrzymują się od przekazywania własnego osądu bądź opinii.
4. Tworząc materiały zachowujemy tajemnicę dziennikarską oraz chronimy źródła informacji, nie ujawniając ich tożsamości ilekroć taka jest ich wola.
5. Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa w zakresie autoryzacji wypowiedzi. Jednocześnie wystrzegamy się przedstawiania wypowiedzi rozmówców w sposób wypaczający bądź zmieniający jej sens, np. poprzez wskazanie fragmentu wypowiedzi wyrwanego z kontekstu.
6. Każdorazowa decyzja dotycząca ujawnienia cech tożsamościowych osoby, której dotyczy materiał dziennikarski powinna być podejmowana z uwzględnieniem kontekstu osobistego, społecznego, faktycznego danej historii. Powstrzymujemy się przed ujawnianiem cech takich jak narodowość, pochodzenie etniczne, tożsamość płciowa, orientacja seksualna czy wyznanie, jeżeli nie jest to konieczne dla rzetelnego opisanego faktów.
7. Obowiązkiem etycznego dziennikarza i dziennikarki jest uwzględnianie w dyskursie zdania mniejszości, udzielanie głosu grupom defaworyzowanym oraz wrażliwość na ich potrzeby oraz stanowisko.
8. W swoich materiałach jednoznacznie dystansujemy się od mowy nienawiści oraz propagandy, relacjonując wydarzenia bądź wypowiedzi, w których te zjawiska się pojawiają.
9. Przytaczanie treści zawierających mowę lub obrazy nienawiści powinno ograniczać się do niezbędnego minimum – nie może przyczyniać się do rozpowszechniania i promocji takich treści.
10. Tworzymy treści używając języka inkluzywnego, każdorazowo mając na uwadze preferowane przez rozmówców/czynie zaimki i formy językowe.
11. Stosując język inkluzywny unikamy stosowania pojęć i metafor stygmatyzujących określone społeczności oraz grupy defaworyzowane.
12. Redakcja zapewnia dziennikarzom i dziennikarkom regularne szkolenia w zakresie fact-checkingu, przeciwdziałania dezinformacji, języka inkluzywnego oraz obowiązków dziennikarskich wynikających z prawa prasowego.
13. Redakcja zapewnia dziennikarkom i dziennikarzom dostęp do utworzonej i na bieżąco aktualizowanej bazy informacji w zakresie fact-checkingu i języka inkluzywnego, a także organizacji zajmujących się sprawami grup defaworyzowanych. Dokument ten jest powszechnie dostępny i widoczny.

Uzasadnienie

Sformułowane powyżej standardy dotyczące równościowego tworzenia materiałów dziennikarskich odzwierciedlają potrzeby oraz wartości najczęściej wskazywane przez osoby uczestniczące w Akademii Równych Mediów. Równocześnie stanowią realizację obowiązujących przepisów prawa prasowego, jak również powszechnie przyjętych w polskich mediach zasad etyki dziennikarskiej.

Podczas warsztatów wydobywczych z ekspertkami projektu, w dyskusji o tym, jakie wartości umożliwiają tworzenie równościowych treści, najczęściej podkreślano wagę niezależności dziennikarskiej, rzetelnych i wiarygodnych materiałów, szacunku dziennikarzy wobec odbiorców treści, a także wzmożonej wrażliwości na dobro i bezpieczeństwo rozmówców, informatorów oraz bohaterów tworzonych materiałów – szczególnie w sytuacji, gdy osoby te należą do grup defaworyzowanych. Powyższe postulaty pozostają zbieżne z dostępnymi badaniami dotyczącymi wartości, którymi kierują się polscy dziennikarze i dziennikarki w swojej pracy. W piśmiennictwie wskazuje się na silne przywiązanie dziennikarzy do niezależności, a także ogólnie formułowanych „standardów dziennikarskich” oraz potrzeby lojalności wobec źródeł informacji i odbiorców. Dopiero w dalszej kolejności dziennikarze mają poczucie odpowiedzialności wobec decydentów redakcyjnych oraz organizacji i podmiotów zewnętrznych (politycy, reklamodawcy, kościoły i związki wyznaniowe)³.

Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe⁴ Zadaniem dziennikarza jest służba społeczeństwu i państwu. Dziennikarz ma obowiązek działania zgodnie z etyką zawodową i zasadami współzycia

³ L. Szot, „Wartości i standardy równościowe w pracy dziennikarza” [w:] Zeszyty Prasoznawcze, Kraków 2016, T. 59, nr 2 (226), s. 369–391

⁴ Dz.U.2018.1914 ze zm.

społecznego, w granicach określonych przepisami prawa. Z ustępu 2 powołanego przepisu wywieść należy, że dziennikarze winni kierować się zasadami rzetelności, obiektywizmu i staranności zawodowej. W przypadku oczekiwania od dziennikarza publikacji sprzecznej z ww. zasadami, może on/ona odmówić wykonania polecenia służbowego. Z kolei art. 12 powołanej ustawy formułuje obowiązki dziennikarzy, nakazując zachowanie szczególnej staranności i rzetelności przy zbieraniu i wykorzystaniu materiałów prasowych, zwłaszcza sprawdzenie zgodności z prawdą uzyskanych wiadomości lub podanie ich źródła. Nakazuje także dziennikarzowi chronić dobra osobiste, a ponadto interesy działających w dobrej wierze informatörów i innych osób, które okazują mu zaufanie, a także dbać o poprawność języka i unikać używania wulgaryzmów. W myśl art. 14 ust. 6 powołanej ustawy, nie wolno bez zgody osoby zainteresowanej publikować informacji oraz danych dotyczących prywatnej sfery życia, chyba że wiąże się to bezpośrednio z działalnością publiczną danej osoby. W dodanej nowelizacją z 2017r. przepisie art. 14a ustawy zawarto zasady autoryzacji cytowanych w materiałach prasowych wypowiedzi, zaś w art. 15 i 16 znajdziemy zasady przestrzegania oraz zwolnienia z obowiązującej dziennikarza tajemnicy dziennikarskiej. Postulaty zawarte w trzynastu równościowych standardach tworzenia treści dziennikarskich spełniają zatem ustawowe wymogi dotyczące pracy dziennikarza. Warto mieć także na uwadze powszechnie przyjmowane w środowisku medialnym zasady etyki zawodowej zważywszy jednocześnie, że nie istnieje jeden, powszechnie przyjęty w polskich mediach kodeks etyki dziennikarskiej. Odnotować należy również, że liczne dokumenty zawierające takie zasady, nie mają rangi ustawowej.

Proponowane standardy równościowe w zakresie tworzenia materiałów dziennikarskich dotyczą kluczowych aspektów pracy dziennikarza:

- sposobu pozyskiwania, weryfikowania i prezentowania informacji;
- ochrony źródeł oraz tajemnicy dziennikarskiej;
- realizowanych tematów i uwzględniania głosu mniejszości;
- inkluzywnego języka i wrażliwości na różnorodność;
- poszerzania kompetencji dziennikarskich w zakresie obowiązków, fact-checkingu oraz języka inkluzywnego.

Nie ulega wątpliwości, że w swojej pracy polegającej na relacjonowaniu, opisywaniu oraz komentowaniu bieżących wydarzeń jak i zjawisk społecznych, dziennikarze i dziennikarki winni dążyć do wiernego oddania otacza-

jącej rzeczywistości. Powinni przy tym kierować się zasadami rzetelności oraz staranności w pozyskiwaniu i redagowaniu informacji. Rozwój Internetu, technologii teleinformacyjnych oraz najszybszy w historii cywilizacji obieg danych, sprzyjają dezinformacji i rozpowszechnianiu tzw. fake newsów. Jak wynika z 2. edycji raportu „Dezinformacja oczami Polaków” fundacji Digital Poland⁵, aż 84% Polaków zetknęło się z *fake newsem*, a 9 na 10 badanych potwierdziło prawdziwość choć jednej z fałszywych informacji. Jednocześnie 53% respondentów z fałszywymi informacjami zetknęło się korzystając z telewizji. Co również istotne, 44% badanych osób właśnie dziennikarzom powierzyłoby zadanie ograniczenia rozpowszechniania fałszywych informacji oraz aktywnego *fact-checkingu*.

Zadaniem równościowego dziennikarza jest weryfikowanie pozyskiwanych informacji poprzez konfrontację z odpowiednią liczbą źródeł oraz wyraźne oddzielanie faktów od opinii – zarówno własnych, jak i docierających do dziennikarza z zewnątrz. W ten sposób dziennikarki i dziennikarze unikną przyczyniania się do propagowania narracji ruchów populistycznych, nawołujących m.in. do zachowań stanowiących przejawy dyskryminacji i nienawiści wobec grup defaworyzowanych – mniejszościowych.

Osoby dziennikarskie uczestniczące w Akademii Równych Mediów słusznie postulowały wzmożoną dbałość o bezpieczeństwo osobowych źródeł, umożliwiających realizację materiału prasowego. Mowa tu nie tylko o źródłach informacji, lecz także o bohaterach i bohaterkach reportaży, wywiadów, artykułów. Dbałość ta szczególnie istotna jest, gdy realizowany materiał dotyczy osób będących członkami, członkiniami grup defaworyzowanych, a więc grup osób doświadczających większego zagrożenia wykluczeniem społecznym, dyskryminacją i przemocą w stosunku do ogółu społeczeństwa. Osoby należące do grup mniejszościowych nie mają w polskiej debacie publicznej widoczności wystarczającej do tego, aby należycie uwrażliwić społeczeństwo na prawa grup marginalizowanych. Powyższe, szczególnie w ostatniej dekadzie, wykorzystywane było przez populistycznych polityków, przyczyniających się do polaryzacji społeczeństwa i stopniowego wykluczania mniejszości z dyskursu publicznego.

W toku realizacji projektu „Równe media dla demokracji w Polsce” odnotowano wzmożoną i wartościową dyskusję zarówno wśród ekspertek i eks-

⁵ Raport Fundacji Digital Poland „Dezinformacja oczami Polaków 2024”, <https://digitalpoland.org/publikacje>

pertów projektu, jak i osób uczestniczących w Akademii Równych Mediów. Zaangażowana dyskusja dotyczyła dziennikarstwa zorientowanego na obywateli z uwzględnieniem społecznej odpowiedzialności mediów. W rozmowach podkreślano, że dziennikarz w pierwszej kolejności ma za zadanie relacjonować otaczającą rzeczywistość, dostarczać informacji – wiarygodnej i pewnej. W ocenie osób dziennikarz, być może właśnie z uwagi na zawodowe gromadzenie, weryfikowanie i dostarczanie informacji, przyczyniać się może do kształtowania obywatelskich postaw. Dyskusyjnym jest zarazem, czy osoba wykonująca zawód dziennikarza może, w świetle zasad etyki dziennikarskiej, podejmować się rzecznictwa co do określonych grup, mniejszości czy wartości.

W ocenie autorki, realizacja wspomnianej wzmożonej dbałości o dobro źródeł (rozumianej jako nieprzyczynianie się do stygmatyzacji, nienawiści czy wykluczenia konkretnych osób czy grup) nie stoi w sprzeczności z fundamentalnymi wartościami zawodu dziennikarza. Wpisuje się natomiast w społeczną odpowiedzialność profesji uznawanej za zawód zaufania publicznego.

Również dystansowanie się przez dziennikarzy od treści zawierających mowę nienawiści jest kluczowe dla zachowania dziennikarskiej obiektywności oraz zasad etyki zawodowej. W tym celu dziennikarze powinni być wyposażeni w wiedzę i umiejętności identyfikacji takiej treści.

W ustaleniu, czy przekaz, z którym mamy do czynienia stanowi mowę nienawiści, pomocna będzie definicja Rady Europy⁶. Zgodnie z tą definicją mowa nienawiści obejmuje wszelkie formy wypowiedzi, które szerzą, propagują czy usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm oraz inne formy nienawiści bazujące na nietolerancji m.in.: nietolerancję wyrażającą się w agresywnym nacjonalizmie i etnocentryzmie, dyskryminację i wrogość wobec mniejszości, imigrantów i ludzi o imigranckim pochodzeniu.

„Rasistowski i ksenofobiczny materiał” oznaczać będzie każdy materiał, obraz lub jakkolwiek inną ilustrację idei lub teorii, która zaleca, promuje lub nawołuje do nienawiści, dyskryminacji lub przemocy wobec osoby lub grupy osób ze względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie albo przyna-

6 Recommendation No. R (97) 20 of the Committee of Ministers to Member States on „hate speech”, Rada Europy, 1997, s. 107; 2) Recommendation N°6: Combating the dissemination of racist, xenophobic and antisemitic material via the internet, Rada Europy, 2000 Additional Protocol to the Cybercrime Convention, Rada Europy, 2000.

leżność narodową lub etniczną, jeśli są wykorzystywane jako pretekst do któregośkolwiek z tych czynników.

Akceptacja mowy nienawiści w wymiarze społecznym prowadzi do utrwalania się stereotypów, uprzedzeń i może prowadzić do tzw. przestępstw z nienawiści. Dziennikarze powinni być zatem świadomi wpływu mowy nienawiści na odbiorców, unikać jej propagowania i otwarcie dystansować się od jej treści. Dziennikarze powinni jednocześnie uwzględniać specyfikę kulturową i narodową, a także zrozumieć, jakie tematy mogą wywoływać nienawiść.

Każdorazowo warto zatem ocenić, czy przedstawienie w materiale prasowym danej wypowiedzi zawierającej mowę nienawiści jest w ogóle konieczne. Dystansowanie się od mowy nienawiści może mieć formę komentarza poprzedzającego bądź wieńczącego wypowiedź danej osoby. Warto również przedstawiać kontekst wypowiedzi oraz powody uznania jej za mowę nienawiści.

Uznając społeczną odpowiedzialność zawodu dziennikarza nie można tracić z pola widzenia tego, jakim językiem posługuje się tworząc materiały. Trzeba mieć bowiem na uwadze, że język nie tylko spełnia funkcję komunikacyjną, pozwala poznawać świat czy budować relacje; jest także nośnikiem tradycji, wartości, postaw i nastrojów społecznych.

Istotne jest zatem, aby tworząc treści dziennikarskie przykładać wagę do tego, o kim piszemy oraz jak piszemy. Proponowane standardy tworzenia treści dziennikarskich zawierają postulat szczególnej dbałości o stosowanie języka określanego jako inkluzywny, niekrzywdzący i niestygmatyzujący wobec określonych społeczności oraz grup defaworyzowanych. Powyższe realizować należy nie tylko poprzez uwzględnianie preferencji osób – bohaterów i bohaterek materiałów dziennikarskich, lecz również na płaszczyźnie języka stosowanego w całości materiału dziennikarskiego.

Z uwagi na konkurencję na rynku medialnym i wzrost znaczenia mediów społecznościowych w kreowaniu postaw i obiegu informacji, oprócz walorów takich jak poprawność czy specjalizacja, język współczesnych mediów coraz częściej spełniać musi kryteria, które uczynią go atrakcyjnym w ocenie odbiorców. Język ten określić można jako emocjonalny, mocny, barwny. Powyższe stanowić może grunt do formułowania treści krzywdzących

i stygmatyzujących, dlatego tak ważna jest dbałość o to, aby materiały nie przyczyniały się do utrwalania stereotypów i marginalizacji bohaterów.

Tytułem przykładu wskazać można na kilka zasad tworzenia treści, proponowanych przez członkinie i członków Akademii Równych Mediów, którzy odbyli szkolenia z wykorzystania języka inkluzywnego. Wśród postulowanych reguł znalazły się między innymi:

- uwzględnianie preferowanych przez rozmówcę/rozmówczynię określeń i zaimków;
- stosowanie męskich, żeńskich i niebinarnych form językowych;
- stosowanie feminatywów;
- powstrzymanie się od stygmatyzujących metafor pojęciowych (np. „*fala uchodźców*”);
- używanie prawidłowych, niekrzywdzących określeń osób i grup, np.: „*osoby z niepełnosprawnością*” zamiast „*inwalidzi*”, „*osoby niepełnosprawne*”, „*osoby z niepełnosprawnością umysłową*” zamiast „*upośledzeni*”, „*osoby/spoteczność LGBTQ+*” zamiast „*środowisko/ideologia LGBT*”, „*osoba czarna*” zamiast „*murzyn*”, „*osoba w kryzysie bezdomności*” zamiast „*bezdomny*”, „*osoba transpłciowa*” zamiast „*osoba transseksualna, transseksualista, transwestyta*”, „*osoby z doświadczeniem migracji*” zamiast „*nielegalni imigranci*”⁷.

Nie ulega wątpliwości, że język jest narzędziem żywym, ulegającym przemianom w perspektywie krótko- i długoterminowej. Dlatego też istotne jest poszerzanie i uświadczenie wiedzy osób pracujących w redakcji tak, aby tworzone przez nie treści pozostawały zgodne z obowiązującymi i aktualizowanymi standardami. Warto pamiętać, że zgodnie z art. 17 i art. 94 pkt 6 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek ułatwienia pracownikom podnoszenia ich kwalifikacji. Poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

Warto, zadbać o rozwój kompetencji osób pracujących w redakcji dwutorowo: poprzez regularne szkolenie osób dziennikarskich, jak również do-

⁷ Zgodnie z prawem polskim i międzynarodowym żaden człowiek nie jest ze swej natury nielegalny, nielegalny może być czyn popełniony przez daną osobę.

starczenie i aktualizowanie bazy informacji, z którą w łatwy sposób zapoznać mogłaby się np. każda osoba dołączająca do redakcji, w ramach tzw. *onboardingu*.

Punktem wyjścia do budowania równościowej bazy wiedzy osób pracujących w redakcji, może być publikacja Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego⁸ powstała w projekcie „Równe media dla demokracji w Polsce” – Baza Informacji dla osób dziennikarskich, w której umieszczono wyciąg z najważniejszych przepisów regulujących prawa i obowiązki dziennikarzy, orzeczenia w sprawach dotyczących m.in. wolności słowa, dyskryminacji czy mobbingu, autorskie artykuły na temat granic wolności słowa, języka inkluzywnego oraz etyki dziennikarskiej, jak również bogaty katalog źródeł wiedzy na temat równościowego dziennikarstwa, w tym webinarium przygotowanych przez PTPA wraz z ekspertami i ekspertkami projektu.

8 Publikacja dostępna do pobrania na stronie PTPA – <http://ptpa.org.pl> w zakładce poświęconej projektowi „Równe media dla demokracji w Polsce”

Część III

Standardy bezpieczeństwa w relacji z władzą i podmiotami zewnętrznymi

Opracowanie i uzasadnienie: adw. Anna Mazurczak

Standardy bezpieczeństwa w relacji z władzą i podmiotami zewnętrznymi

1. Jesteśmy współodpowiedzialni za zapewnienie współpracującym z nami dziennikarkom i dziennikarzom bezpieczeństwa i przestrzegania wobec nich praw człowieka. Wiemy, że to warunek konieczny wolności mediów, realizacji przez nie funkcji strażniczej poprzez jakościowe dziennikarstwo.
2. Dziennikarki i dziennikarze korzystają z wolności słowa, znają jej granice i wiedzą, kiedy mogą ponosić odpowiedzialność cywilną, a kiedy karną za ich przekroczenie. Zachowują w pracy szczególną staranność i rzetelność.
3. Dziennikarki i dziennikarze wiedzą, jak prawo chroni tajemnicę dziennikarską i źródła, oznaczają nośniki. Wiedzą, kiedy mogą rozpowszechniać nagrania, zdjęcia i filmy.
4. Dziennikarki i dziennikarze wiedzą, jak prawo chroni ich przed przemocą i groźbami.
5. Zapewniamy wsparcie prawne dziennikarkom i dziennikarzom w przypadku żądania ujawnienia przez organy ścigania lub sądy tajemnicy dziennikarskiej. Monitorujemy stan przestrzegania przepisów o tajemnicy dziennikarskiej.
6. Nagłaśniamy sprawy dziennikarek i dziennikarzy prześladowanych przez SLAPPy (strategic lawsuit against public participation), także tych spoza naszej redakcji. W miarę możliwości, zapewniamy im wsparcie prawne i przyłączamy się do toczących się przeciwko nim postępowań. Szukamy sojuszników – organizacji społecznych i działających na rzecz wolności słowa, krajowych i międzynarodowych.
7. Wszystkie współpracujące z nami dziennikarki i dziennikarze, bez względu na rodzaj umowy łączącej z nimi redakcję, mają legitymację dziennikarską.
8. Dziennikarki i dziennikarze w razie zatrzymania znają swoje prawa, znają numer telefonu do obrońcy/obrońcy.
9. Zapewniamy wszystkim współpracującym z nami dziennikarkom i dziennikarzom możliwość zgłaszania naruszeń, chronimy sygnalistki i sygnalistów.

Uzasadnienie

Dziennikarki i dziennikarze w swojej codziennej pracy korzystają z wolności słowa – która jest im gwarantowana w Konstytucji, ale także w szeregu aktów prawa międzynarodowego, ratyfikowanych przez Polskę i bezpośrednio stosowanych. Faktycznej realizacji tego prawa sprzyja stworzenie mechanizmów ochronnych, nie tylko w przepisach prawa krajowego, ale także w praktyce pracy redakcji czy organizacji dziennikarskich.

Zapewnienie dziennikarkom i dziennikarzom poczucia bezpieczeństwa, także w relacji z władzą publiczną, umożliwia im realizację ich funkcji strażniczej. Mogą oni dokumentować naruszenia praw człowieka, o ile wobec nich samym prawa człowieka są przestrzegane.

W ostatnich latach w Polsce zapewnienie wsparcia prawnego dziennikarkom i dziennikarzom okazało się jeszcze bardziej palącą potrzebą – udzielały go organizacje pozarządowe działające na rzecz wolności słowa, ale także stowarzyszenia dziennikarskie czy poszczególne redakcje. Obecnie wiele osób wykonuje zawód dziennikarki i dziennikarza nie będąc na stałe zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, a współpracując z redakcją na innych zasadach – w standardach zachęcamy do objęcia ochroną wszystkie osoby współpracujące z redakcją, nawet jednorazowo, na podstawie umów czy kontraktów innego rodzaju niż umowa o pracę oraz zapewnienia im legitymacji dziennikarskiej, która w relacji z władzą pomoże im egzekwować należną im szczególną ochronę prawną.

Dziennikarkom i dziennikarzom za przekroczenie granic wolności słowa grozi odpowiedzialność karna lub cywilna – osoby i podmioty, które krytykują w swoich tekstach, audycjach, programach, kierują do sądów prywatne akty oskarżenia za ich zniestawienie lub znieważenie (postępowanie karne) albo pozwy za naruszenie dóbr osobistych – dobrego imienia, repu-

tacji, żądając przeprosin lub wypłaty zadośćuczynienia. Szczególnie istotne jest zapewnienie wówczas wsparcia profesjonalnej pełnomocniczki lub pełnomocnika na jak najwcześniejszym etapie, zwłaszcza w postępowaniu karnym. Przedstawienie szerszego kontekstu wypowiedzi dziennikarskiej, podstaw faktycznych, dochowania szczególnej staranności i rzetelności, wykazanie interesu społecznego, dla którego powstał tekst czy audycja, może doprowadzić do umorzenia postępowania na wczesnym etapie. Dziennikarki i dziennikarze są także szczególnie narażeni na tzw. SLAPPY (strategic lawsuit against public participation) – pozwy, których głównym celem jest stłumienie debaty publicznej. Postępowania sądowe typu SLAPP mogą być długotrwałe i nastawione na angażowanie jak największych zasobów broniących się przed nimi dziennikarek i dziennikarzy, wywołują także efekt mrozący, mający zniechęcać do podejmowania w pracy dziennikarskiej konkretnych tematów.

Dziennikarki i dziennikarze powinni mieć zapewniony dostęp do wiedzy na temat granic wolności słowa, których nie powinni przekraczać – np. mowy nienawiści – a także z czym wiąże się prawny obowiązek dochowania szczególnej staranności i rzetelności przy zbieraniu i wykorzystaniu materiałów prasowych. Redakcje, wydawcy, stowarzyszenia dziennikarskie mogą wesprzeć ich organizując szkolenia na ten temat czy współpracując z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz wolności słowa.

Dziennikarkom i dziennikarzom powinien być też zapewniony dostęp do wiedzy na temat ochrony tajemnicy dziennikarskiej i tego, jaki jest jej zakres. Warto, żeby oznaczali swoje nośniki informacją o tym, że zawierają one tajemnicę dziennikarską i byli przygotowani na próby naruszania tej tajemnicy lub zmuszanie do ujawniania źródeł. Wiedzieli, kiedy i na jakich zasadach sąd może zwolnić dziennikarkę lub dziennikarza z tajemnicy dziennikarskiej i jaką ponoszą odpowiedzialność, jeśli zdecydują się pomimo tego na jej nieujawnianie.

Dziennikarki i dziennikarze wykonując swoją pracę są narażeni także na przemoc i groźby, co może wywoływać efekt mrozący i powstrzymywać ich przed podejmowaniem niektórych tematów. Powinni mieć zapewniony dostęp do wiedzy na temat możliwych do podjęcia kroków prawnych, w tym możliwości zwrócenia się o szczególne środki ochrony dla osoby pokrzywdzonej przestępstwem oraz pomoc prawną na jak najwcześniejszym etapie. Dotyczy to także zatrzymań dziennikarek i dziennikarzy przez

Policję, Straż Graniczną, wojsko czy inne służby mundurowe. W takiej sytuacji dziennikarki i dziennikarze powinni być także wyposażeni w kontakty towarzyszące lub obrońcy, którzy będą im towarzyszyć we wszystkich czynnościach po zatrzymaniu.

Wszystkie naruszenia praw człowieka dziennikarek i dziennikarzy warto dokumentować, monitorować, udostępniać organizacjom krajowym i międzynarodowym działającym na rzecz wolności słowa. Zwłaszcza w razie tłumienia wolności słowa poprzez podejmowanie kroków prawnych przeciwko dziennikarkom i dziennikarzom, ważne jest budowanie szerokich, międzysektorowych sojuszy.

