



ŽENE U MEDIJIMA

STOP UZNEMIRAVANJU
NA RADNOM MJESTU

PRAVILNIK
o sprečavanju
seksualnog i drugih
oblika uznemiravanja u
redakcijama medijskih
kuća

Pravilnik o sprečavanju seksualnog i drugih oblika uznemiravanja u redakcijama medijskih kuća

Izdavač: Mediacentar Sarajevo, Zavod Krog, Sindikat novinara Hrvatske, Granski sindikat kulture, umetnosti i medija "Nezavisnost", Društvo novinara Slovenije

Godina izdanja: 2026

Autor i urednik: Veljko Milić

Saradnici:

Slovenija; Tjaša Turnšek, Polona Fijavž, Petra Lesjak Tušek, Cene Grčar.

Hrvatska; Lina Budak, Maja Sever, Nataša Božić Šarić, Mila Moralić.

Srbija; Veljko Milić, Smiljana Milinkov, Sanja Jašarević-Kužić, Sanja Pavlović.

Bosna i Hercegovina; Elvira Jukić Mujkić, Adnan Kadribašić, Arijana Saračević, Fedra Idžaković

Dizajn i DTP: www.spelabecaj.si



**Sufinansira
Evropska unija**



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

Ovaj pravilnik izrađen je u okviru projekta "Zaustavljanje uznemiravanja na radnom mjestu u medijskoj industriji u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini – Žene u medijima", a realizovan je uz finansijsku podršku Evropske unije.

Ova publikacija je izrađena uz finansijsku pomoć Evropske unije. Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost autora i izdavača i ne odražava nužno stavove Evropske unije.

Ljubljana/Sarajevo/Zagreb/Novi Sad, 2026

Prvo elektronsko izdanje

Besplatna publikacija



Na osnovu člana

(unijeti član i broj opšteg akta kod poslodavca kojim je određena nadležnost za donošenje pravilnika),

.....
(unijeti naziv organa i naziv poslodavca),

dana donosi:

Pravilnik o sprečavanju seksualnog i drugih oblika uznemiravanja u redakcijama medijskih kuća.

Sadržaj

OPŠTE ODREDBE	5
VRSTE UZNEMIRAVANJA	7
ZABRANJENA PONAŠANJA	8
SPREČAVANJE SVIH OBLIKA UZNEMIRAVANJA OD STRANE POSLODAVCA	9
PRIJAVLJIVANJE UZNEMIRAVANJA	10
DRUGOSTEPENI POSTUPAK	14
SANKCIJE	15
PODRŠKA OSOBI KOJA JE BILA IZLOŽENA SEKSUALNOM I DRUGIM OBLICIMA UZNEMIRAVANJA I ZAŠTITNE MJERE	16
ZAŠTITA PODATAKA, EVIDENCIJE I ČUVANJE DOKAZA	16
PRAĆENJE I EVALUACIJA	17
ZAVRŠNE ODREDBE	17
O projektu	18
O partnerima	19

OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se: sprečavanje i zabrana svih oblika uznemiravanja na radu i u vezi s radom, postupak prijavljivanja i postupanje po prijavama, privremene mjere, postupak utvrđivanja činjenica, sankcije, mjere podrške osobama koje su bile izložene oblicima uznemiravanja koje tretira ovaj Pravilnik, zaštita od odmazde, obrada i čuvanje podataka u vezi s postupkom, obuka, praćenje i unapređenje organizacijske kulture u novinarskoj redakciji sa ciljem sprečavanja svih oblika uznemiravanja (u daljem tekstu: redakcija).

Član 2.

Ovaj Pravilnik se zasniva na načelima: dostojanstva i integriteta, nulte tolerancije na seksualno uznemiravanje, prevencije i pravovremenosti, nepristrasnosti, pravičnosti postupka, srazmjernosti mjera, povjerljivosti, zaštite od odmazde, kao i na pridavanju posebne važnosti specifičnostima novinarskog rada i rada u medijima.

Član 3.

Ovaj Pravilnik ne ograničava pravo osobe koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja da se, pored poslodavca, obrati nadležnim organima (inspekcija rada, policija, tužilaštvo, sud, nadležna nezavisna tijela) ukoliko za to postoje uslovi.

Ukoliko poslodavac sazna da je prema osobi izvršen neki od oblika uznemiravanja, u obavezi je da je o tome obavijesti i da joj ponudi podršku u vezi s prijavljivanjem krivičnog djela.

Poštujući volju osobe koja je bila izložena nekim od oblika uznemiravanja, poslodavac neće preduzimati bilo koje radnje prijavljivanja prema nadležnim organima, bez saglasnosti te osobe.

Član 4.

Ovaj Pravilnik se primjenjuje na sljedeće osobe, kada se neželjeno ponašanje dešava na radu ili u vezi s radom:

- a) zaposlene u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme;
- b) radno angažovane osobe izvan radnog odnosa (ugovor o djelu, autorski ugovor, ugovor o privremenim i povremenim poslovima...),
- c) pripravnike, osobe na stručnoj praksi, volontere i stažiste;
- d) osobe angažovane preko agencija, zaposlene kod podizvođača, te osobe koje rade u prostorijama poslodavca ili na projektu poslodavca,
- e) osobe iz drugih redakcija i organizacija, kada se saradnja odvija u okviru zajedničkog zadatka ili događaja,
- f) kandidate za posao, u postupku odabira.

Član 5.

Poslodavac se obavezuje da pruži zaštitu od svih oblika uznemiravanja osoba iz člana 4. ovog Pravilnika i u kontaktu sa trećim osobama.

Pod trećim osobama iz stava 1. ovog člana podrazumijevaju se sagovornici/e, izvori informacija, predstavnici/e institucija, učesnici/e događaja, publika, korisnici/e društvenih mreža i sve druge osobe sa kojima osobe iz člana 4. ovog Pravilnika dolaze u kontakt u toku rada ili u vezi s radom.

Radi ispunjavanja obaveze iz stava 1. ovog člana, poslodavac se obavezuje da:

- a) donese sigurnosne protokole za rad na terenu i na javnim događajima;
- b) prilikom ugovaranja poslova unese ugovorne klauzule radi sprečavanja svih oblika uznemiravanja;
- c) ukoliko sazna da je došlo do uznemiravanja od strane trećih osoba sa istima prekine saradnju i zabrani kontakt sa osobom koja je bila izložena uznemiravanju;
- d) ukoliko se uznemiravanje vrši putem društvenih mreža, isto prijavi odgovarajućoj platformi;

Ukoliko postupak u slučaju uznemiravanja predviđen ovim Pravilnikom nije primjenjiv na treće osobe, poslodavac je dužan da osigura dokaze o uznemiravanju i preduzme druge mjere predviđene zakonom, uz saglasnost osobe koja je bila izložena uznemiravanju.

Član 6.

Ovaj Pravilnik se primjenjuje na sve vrste uznemiravanja koja se dešavaju u: prostorijama redakcija, dopisništvima, službenim vozilima poslodavca, prilikom rada od kuće, na terenu, tokom poslovnih putovanja, poslovnih obuka i poslovnih sastanaka, kao i na svu komunikaciju u vezi s poslom (e-mail, chat alati, telefoni), uključujući društvene mreže kada su povezane sa radom novinara ili redakcije.

VRSTE UZNEMIRAVANJA

Fizički napad

Član 7.

Fizički napad predstavlja svako neželjeno, neovlašteno ili neprijateljsko postupanje prema osobi, njenom tijelu, odjeći ili stvarima, uključujući naročito udaranje, guranje, šutiranje, hvatanje, štipanje, bacanje predmeta, napad oružjem, kao i oštećenje ili uništavanje novinarske opreme.

Prijetnja

Član 8.

Prijetnja predstavlja svako izražavanje namjere da se osobi nanese šteta, uključujući prijetnje fizičkim napadom, smrću, seksualnim nasiljem, upotrebom oružja, napadom na članove porodice, imovinu, profesionalni status ili bilo koji drugi aspekt života.

Verbalno uznemiravanje

Član 9.

Verbalno uznemiravanje predstavlja svako usmeno ili pisano izražavanje kojim se vrijeđa, omalovažava ili narušava dostojanstvo osobe, naročito putem uvreda, pogrdnih izraza, mizoginih, seksističkih i ponižavajućih komentara ili stvaranja neprijateljskog okruženja, bilo neposredno ili putem informaciono-komunikacijskih tehnologija. Verbalno uznemiravanje obuhvata i govor mržnje, odnosno izražavanje kojim se podstiče, širi ili opravdava mržnja zasnovana na netrpeljivosti.

Neverbalno uznemiravanje

Član 10.

Neverbalno uznemiravanje predstavlja svako ponašanje bez upotrebe riječi kojim se narušava dostojanstvo osobe, uključujući gestove, mimiku, zvuke, dijeljenje ili objavljivanje fotografija, snimaka ili drugih sadržaja (uključujući sadržaj generisan digitalnim ili AI alatima), kao i neovlašteno širenje privatnih informacija (doksing).

Seksualno nasilje

Član 11.

Seksualno nasilje predstavlja svaki nedobrovoljni čin seksualne prirode, neverbalan, verbalan, fizički ili digitalan, uključujući prinudu, prisilu ili iskorištavanje položaja radi vršenja seksualnih radnji, bez obzira na intezitet.

Povrede radnih prava

Član 12.

Povrede radnih prava predstavljaju svako ponašanje kojim se osoba stavlja u nepovoljniji položaj u vezi s radom, naročito kroz diskriminaciju pri zapošljavanju, raspoređivanju, napredovanju, naknadi i uslovima rada, kao i nejednak tretman u dodjeli zadataka ili profesionalnih prilika. Povrede radnih prava također obuhvata i nepostupanje po prijavama uznemiravanja.

Kampanje diskreditacije (smear kampanje)

Član 13.

Kampanja diskreditacije predstavlja sistematsko i kontinuirano djelovanje usmjereno na narušavanje ugleda i profesionalnog integriteta osobe, kroz iznošenje neistinitih ili manipulativnih tvrdnji, širenja negativne propagande ili zloupotrebe informacija.

Online uznemiravanje

Član 14.

Online uznemiravanje uključuje uvrede, mizoginu, nacionalističku, homofobnu retoriku, seksualizovano ciljano uznemiravanje, prijetnje, lažne prijave (mass reporting), koordinirane napade (brigading), deepfake sadržaje usmjerene na diskreditaciju, kao i druge oblike digitalnog nasilja.

ZABRANJENA PONAŠANJA

Član 15.

Zabranjena je svaka vrsta uznemiravanja iz članova 7-14. ovog Pravilnika, bez obzira da li se dešava u prostorijama poslodavca, na terenu, na društvenim događajima, radu od kuće ili online komunikaciji u vezi s radom.

Član 16.

Profesionalna kritika rada, uredničke izmjene teksta ili postavljanje razumnih rokova, sami po sebi, ne predstavljaju uznemiravanje, osim ako se sprovode na ponižavajući, sistematski ili diskriminatoran način.

SPREČAVANJE SVIH OBLIKA UZNEMIRAVANJA OD STRANE POSLODAVCA

Član 17.

Poslodavac je dužan da:

- a) informiše sve zaposlene o ovom Pravilniku,
- b) imenuje povjerenike/ce i osigura nezavisnost funkcije povjerenika,
- c) osigura obuke i edukacije o primjeni ovog Pravilnika, najmanje jednom godišnje,
- d) osigura mehanizme za povjerljivo prijavljivanje uznemiravanja,
- e) osigura mjere podrške osobama koje su bile izložene seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja.

Član 18.

Sve osobe iz člana 4. ovog Pravilnika dužne su da:

- a) se uzdržavaju od zabranjenog ponašanja,
- b) prijave poslodavcu ozbiljne incidente koji ugrožavaju sigurnost drugih,
- c) sarađuju u postupku utvrđivanja činjenica,
- d) čuvaju povjerljivost postupka.

Član 19.

Osobe na rukovodećim pozicijama (glavni urednik/ca, urednici/e, šefovi/ice smjena, producenti/ce) imaju pojačanu odgovornost da spriječe neželjena ponašanja i odmah reaguju ukoliko do njih dođe.

Nepostupanje osoba na rukovodećoj poziciji u skladu sa prethodnim stavom predstavlja povredu radne obaveze.

Član 20.

Poslodavac se obavezuje da najmanje jednom godišnje organizuje obuku zaposlenih o primjeni ovog Pravilnika.

Osobe zaposlene na rukovodećim pozicijama kod poslodavca dužne su da pohađaju obuku o primjeni ovog Pravilnika.

PRIJAVLJIVANJE UZNEMIRAVANJA

Povjerenik/ca za zaštitu od uznemiravanja na radu

Član 21.

Poslodavac imenuje dva povjerenika/povjerenice za zaštitu od uznemiravanja na radu (u daljem: povjerenik¹) na mandat od dvije do četiri godine, uz mogućnost ponovnog izbora, i osigurava im funkcionalnu nezavisnost.

Za povjerenika može biti izabrana osoba koje uživa profesionalni integritet i povjerenje zaposlenih, ima razvijene komunikacijske vještine, razumije radno okruženje redakcije i ima osnovna znanja iz oblasti radnog prava, zaštite od uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja.

Postupak izbora Povjerenika/ce

Član 22.

Za povjerenika se, po prethodno raspisanom javnom pozivu od strane poslodavca, može kandidovati svaki zaposleni koji ispunjava uslove iz člana 21. stav 2. ovog Pravilnika.

Povjerenike bira poslodavac, na osnovu najvećeg broja glasova zaposlenih.

Funkcionalna nezavisnost

Član 23.

Povjerenik je nezavisan i samostalan u svom radu i ne može primati uputstva, naloge, niti trpjeti pritiske u vezi s postupanjem po prijavama.

Poslodavac je dužan da osigura uslove za nezavisan rad povjerenika, uključujući:

1. pristup svim relevantnim informacijama i dokumentaciji,
2. mogućnost neposredne komunikacije sa zaposlenima,
3. tehničku i administrativnu podršku,
4. vrijeme za obavljanje funkcije u okviru radnog vremena.

1 Izrazi korišteni u ovom Pravilniku u jednom gramatičkom rodu, radi preglednosti teksta, odnose se jednako na sve osobe, bez obzira na spol.

Zabrana sukoba interesa

Član 24.

Povjerenik ne može postupati u predmetu u kome je lično uključen ili pogođen, u kojem postoji odnos podređenosti ili nadređenosti s prijavljenom osobom, ili u kojem druge okolnosti dovode u sumnju njegovu nepristrasnost.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana, predmet se povjerava drugom povjereniku ili, ako to nije moguće, neposredno drugostepenoj komisiji.

Podnošenje prijave

Član 25.

Prijava se podnosi povjereniku kojeg odabere osoba koja je bila izložena seksualnom ili drugim oblicima uznemiravanja, putem:

- a) posebne e-mail adrese,
- b) telefona,
- c) lično,
- d) poštom, u zatvorenoj koverti označenoj „Povjerljivo – za povjerenika“.

Poslodavac je dužan da osigura da svi kanali za prijavljivanje budu anonimni.

Sadržaj prijave

Član 26.

Osoba koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja može podnijeti prijavu sa ili bez otkrivanja svog identiteta prema poslodavcu i povjereniku, ali prijava mora sadržavati: identitet prijavljene osobe (ime i prezime, funkciju/poziciju i okolnosti koje omogućavaju jednoznačnu identifikaciju), opis događaja, vrijeme i mjesto, i raspoložive dokaze.

Povjerenik je dužan da štiti identitet osobe koja je izvršila prijavu i identitet prijavljene osobe u skladu sa okolnostima slučaja.

Postupanje povjerenika

Član 27.

Povjerenik potvrđuje prijem prijave odmah, a najkasnije u roku od 2 radna dana.

Povjerenik će izvršiti preliminarnu procjenu rizika u roku od 5 radnih dana, uz mogućnost donošenja privremene mjere istog dana u slučajevima visokog rizika.

Preliminarnom procjenom rizika se procjenjuje neposredna opasnost po sigurnost i zdravlje osobe koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja, kao i mogućnost ponavljanja ili eskalacije zabranjenog ponašanja.

Svrha procjene je upravljanje rizikom, te osiguranje zaštite i podrške osobi koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja.

Povjerenik vrši procjenu rizika prilikom podnošenja prijave postavljajući ključna pitanja osobi koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja kako bi utvrdio da li je bilo ponavljanja zabranjenih oblika ponašanja, da li su uključivali nasilje ili prijetnje fizičkim povređivanjem/ubistvom/samoubistvom, da li su prijetnje uključivale korištenje oružja ili oruđa, da li se osoba koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja osjeća nesigurno i ugroženo.

Privremene mjere

Član 28.

Ukoliko prilikom procjene rizika povjerenik utvrdi postojanje neposredne opasnosti po sigurnost i zdravlje osobe koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja, dužan je predložiti poslodavcu privremene mjere radi otklanjanja neposredne opasnosti, bez prejudiciranja ishoda postupka, kao što su:

- a) privremena zabrana direktnog kontakta;
- b) promjena smjene, radnog mjesta ili režima rada prijavljene osobe;
- c) privremeno udaljenje prijavljene osobe sa rada u skladu sa opštim aktima i zakonom;
- d) osiguravanje pratnje na terenu;
- e) koordinacija sa platformama radi uklanjanja doksinga i prijetnji;
- f) druge mjere u skladu sa okolnostima slučaja.

Poslodavac odlučuje o privremenim mjerama odmah, a najkasnije u roku od 48 sati od prijedloga povjerenika.

Privremene mjere mogu trajati do okončanja postupka.

Ovlaštenja povjerenika u postupku utvrđivanja činjenica

Član 29.

U postupku utvrđivanja činjenica, povjerenik preduzima sve radnje koje su potrebne za utvrđivanje relevantnih činjenica i okolnosti, uz poštivanje načela povjerljivosti, zaštite dostojanstva učesnika i zabrane sekundarne viktimizacije.

Povjerenik naročito može:

- obaviti razgovor sa osobom koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja, uz očuvanje anonimnosti te osobe u odnosu na druge;
- pozvati i saslušati prijavljenu osobu;
- obaviti razgovore sa svjedocima i drugim relevantnim osobama;
- zahtijevati i izvršiti uvid u dokumentaciju, elektronsku komunikaciju, interne evidencije, snimke i druge dostupne dokaze;
- evidentirati i čuvati prikupljene dokaze;
- utvrđivati činjenice i u slučaju kada prijavljena osoba spada u treće osobe, te predložiti mjere zaštite zaposlenog u takvim situacijama;

Postupak pred povjerenikom treba da se završi u roku od 30 dana od dana pokretanja.

Član 30.

Na osnovu prikupljenih podataka i utvrđenih činjenica povjerenik sačinjava mišljenje koje obavezno sadrži:

- opis prijave,
- sprovedene radnje,
- utvrđeno činjenično stanje,
- ocjenu o tome da li je došlo do uznemiravanja,
- prijedlog mjera za otklanjanje posljedica i sprečavanje daljeg uznemiravanja,
- prijedlog za pokretanje disciplinskog ili drugog odgovarajućeg postupka,
- uputu o mogućnosti pokretanja drugostepenog postupka pred Komisijom.

Ukoliko ocijeni da postoji osnov, povjerenik će uputiti osobu koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja da svoja prava zaštiti kroz sudski ili drugu vrstu postupka, uključujući i prijavljivanje krivičnog djela uz saglasnost te osobe.

DRUGOSTEPENI POSTUPAK

Komisija za sprečavanje uznemiravanja

Član 31.

Komisija za sprečavanje uznemiravanja (u daljem: Komisija) je drugostepeno tijelo.

Komisiju čine:

- a) pravnik zaposlen kod poslodavca,
- b) predstavnik kadrovske službe,
- c) povjerenik koji nije bio angažovan u prvostepenom postupku.

Komisija bira predsjedavajućeg iz reda svojih članova.

U slučajevima iz člana 24. ovog Pravilnika, umesto povjerenika, kao član Komisije postupa osoba odgovorna za sigurnost i zdravlje na radu.

Član 32.

Drugostepeni postupak pokreće se, u roku od tri dana od dana od prijema mišljenja povjerenika, na zahtjev osobe koja je bila izložena uznemiravanju ili prijavljene osobe za Komisiju da preispita predmet poslije postupanja povjerenika.

Član 33.

Član Komisije se izuzima u predmetu u kome je lično uključen ili pogođen, postoji odnos podređenosti ili nadređenosti sa prijavljenom osobom ili druge okolnosti koje dovode u pitanje njegovu nepristrasnost.

U slučaju izuzeća člana Komisije, poslodavac imenuje njegovog zamjenika.

Postupanje Komisije

Član 34.

Komisija je ovlaštena da:

- utvrdi da li je postupak pred povjerenikom vođen nepristrasno, bez sukoba interesa i uz poštivanje prava učesnika,
- ocijeni da li su relevantne činjenice potpuno i pravilno utvrđene,
- provjeri da li su izvedeni svi dostupni i relevantni dokazi,
- ocijeni vjerodostojnost i logičku povezanost mišljenja povjerenika,
- ocijeni da li je pravilno kvalifikovan oblik uznemiravanja,
- ocijeni da li su predložene mjere adekvatne, proporcionalne i djelotvorne,
- procijeni da li su potrebne dodatne ili drugačije mjere zaštite,
- izuzetno izvrši dopunu postupka kada utvrdi da postoje bitni nedostaci i da sama pribavi dodatne informacije ili izjave, samo u mjeri potrebnoj za otklanjanje nedostataka,
- potvrdi mišljenje povjerenika,
- preinači mišljenje (drugačije utvrdi postojanje ili nepostojanje uznemiravanja),
- predloži poslodavcu konkretne mjere (disciplinske, organizacijske, zaštitne).

Član 35.

Postupak pred Komisijom treba da se okonča u roku od 30 dana od dana pokretanja drugostepenog postupka.

U složenim predmetima, rok za okončanje postupka može se produžiti za još 30 dana, uz obrazloženje Komisije.

SANKCIJE

Član 36.

Sankcije se izriču u skladu sa Zakonom o radu, Pravilnikom o radu kod Poslodavca i Ugovorom o radu.

Prema trećim osobama poslodavac može preduzeti sljedeće mjere: prekid saradnje, zabranu ulaska u poslovne prostorije, zabranu kontakta sa osobom koja je bila izložena uznemiravanju, prijavu nadležnim organima i platformama uz saglasnost osobe koj je bila izložena uznemiravanju, kao i druge mjere koje se u datom trenutku pokažu kao svrsishodne.

Član 37.

Pored sankcija, mogu se izreći i blaže mjere, ukoliko se blažom mjerom može postići isti cilj, uključujući: izvinjenje, obaveznu obuku o sprečavanju i zaštiti od uznemiravanja, promjenu organizacije rada, itd.

PODRŠKA OSOBI KOJA JE BILA IZLOŽENA SEKSUALNOM I DRUGIM OBLICIMA UZNEMIRAVANJA I ZAŠTITNE MJERE

Član 38.

Osobi koja je bila izložena seksualnom i/ili drugim oblicima uznemiravanja se osigurava podrška bez obzira na ishod postupka, i to kada postoji osnov za sumnju da je došlo do štetnog događaja.

Podrška podrazumijeva neku od sljedećih mjera: medicinski pregled, psihološko savjetovanje, pravnu podršku (internu ili vanjsku), sigurnosnu procjenu, privremeno premještanje ili izmjenju angažmana i podršku za digitalnu sigurnost.

Član 39.

Strogo je zabranjen svaki vid odmazde prema osobi koja je bila izložena i/ili koja je prijavila uznemiravanje, svjedocima, povjerenicima i članovima Komisije.

Svaki vid odmazde predstavlja težu povredu radne discipline.

ZAŠTITA PODATAKA, EVIDENCIJE I ČUVANJE DOKAZA

Član 40.

Podaci prikupljeni u postupku smatraju se posebno osjetljivim u smislu interne klasifikacije i obrađuju se uz mjere sigurnosti, ograničenja pristupa i evidenciju pristupa.

Pristup prikupljenim podacima imaju isključivo: povjerenici, članovi Komisije, ovlaštene osobe koja provode mjere te, po potrebi, vanjski stručnjaci koji podliježu obavezi čuvanja povjerljivosti.

Član 41.

Spisi predmeta čuvaju se najmanje pet godina od okončanja postupka ili duže ako je u toku sudski/inspekcijski postupak, uz periodično preispitivanje potrebe čuvanja.

PRAĆENJE I EVALUACIJA

Član 42.

Povjerenici i Komisija pripremaju zajednički godišnji anonimizirani izveštaj koji sadrži: broj prijava, vrste incidenata, trajanje postupanja, poduzete mjere i preporuke.

Poslodavac je dužan da upozna zaposlene sa izvještajem iz stava 1. ovog člana.

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 43.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli i/ili web stranici poslodavca i primenjuje se na sve nove i postojeće zaposlenike, uz obavezu potpisivanja izjave o upoznatosti.

O projektu

Projekat „Žene u medijima: Zaustavimo uznemiravanje u radnom okruženju u medijskom sektoru u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini“ direktno je usklađen sa Strategijom za rodnu ravnopravnost 2020–2025. Evropske komisije, koja naglašava ustrajan rad na rješavanju problema nasilja i uznemiravanja u radnom okruženju. Projekat konkretno odgovara na poziv CERV-2024-DAPHNE, čiji je cilj prevencija i borba protiv rodno zasnovanog nasilja. Fokusiranjem na medijski sektor, projekat se bavi značajnim područjem u kojem je takvo nasilje prisutno.

Iako je problem rodno zasnovanog nasilja u radnom okruženju u medijima globalni problem koji je prisutan i u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini, na ovim prostorima nemamo dovoljno istraživanja i podataka koji mogu potkrijepiti ovu tvrdnju, a time i omogućiti odgovor zasnovan na dokazima i praćenje napretka.

Iz tog razloga, pet partnerskih organizacija – Zavod Krog (Slovenija), Sindikat novinara Hrvatske, SHN (Hrvatska), Granski sindikat kulture, umjetnosti i medija „Nezavisnost“ (Srbija), Mediacentar Sarajevo (BiH) i Društvo novinara Slovenije, DNS (Slovenija), uz sufinansiranje Evropske unije, pokrenuli su projekat „Žene u medijima“.

Projekat podržavaju Univerzitet u Novom Sadu, Filozofski fakultet – Odsjek za medijske studije, Ministarstvo za rad, porodicu, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Republike Slovenije, Istraživački centar Slovenačke akademije nauka i umjetnosti, Republička agencija za mirno rješavanje radnih sporova iz Srbije i Fakultet društvenih nauka Univerziteta u Ljubljani.

Projekat je usmjeren na borbu protiv seksualnog uznemiravanja u medijima, sa početnim fokusom na javne servise u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini. Uključuje istraživačke i analitičke aktivnosti poput dubinskog komparativnog istraživanja među zemljama uključenim u program, izrade Pravilnika (postavljanje standarda), identifikacije i razmjene dobrih praksi među partnerskim zemljama, međunarodnu saradnju novinara, novinarki i stručnjaka i stručnjakinja u oblasti, zagovaranje i edukaciju o prepoznavanju i rješavanju slučajeva seksualnog uznemiravanja za studente novinarstva, novinare i novinarkе te menadžment u medijima.

Projekat promoviše kulturu poštovanja, raznolikosti i inkluzije, što je ključno za postizanje dugoročne rodne ravnopravnosti u medijskom sektoru u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini, uključujući i zemlje članice EU i zemlje koje to još nisu.



O partnerima

- Zavod Krog (Slovenija):

međunarodna, nevladina i neprofitna organizacija koja djeluje u oblasti zaštite ljudskih prava, humanitarnog rada, socijalne jednakosti, razvojne saradnje, zaštite životne sredine i drugih oblika nejednakosti i socijalne isključenosti. Zavod Krog upravlja projektom, koristeći svoje iskustvo u vođenju regionalnih projekata kako bi osigurao efikasnu implementaciju u različitim zemljama.

- Sindikat novinara Hrvatske (Hrvatska):

osnovan je 1996. godine i od tada je ključna organizacija u zagovaranju prava i dobrobiti novinara u Hrvatskoj. Članovi sindikata su aktivni u borbi za bolje uslove rada novinarki. Organizacija koordinira cjelokupnim/zajedničkim aktivnostima podizanja svijesti te blisko sarađuju sa svim partnerima u tom procesu, pružajući im potrebnu mentorsku podršku.

- Granski sindikat kulture, umetnosti i medija "Nezavisnost" (Srbija):

sindikat koji teži zaštiti ekonomskih, socijalnih, obrazovnih, profesionalnih i kulturnih interesa svojih članova i zaposlenih u delatnostima koje pokriva. Ima Sekciju žena koja se redovno bavi ovakvim slučajevima. Oni koordiniraju izradu Pravilnika, osiguravajući njegovu usklađenost sa postojećim pravnim okvirom i standardima EU u ovoj oblasti.

- Mediacentar Sarajevo (BiH):

organizacija posvećena unapređenju novinarskih standarda i radnog okruženja novinara, zaštiti i promociji slobode medija u BiH i regionu Zapadnog Balkana. Organizacija je razvila metodologiju regionalnog istraživanja i upravljala cjelokupnim istraživačkim procesom.

- Društvo novinara Slovenije (Slovenija):

osnovano je 1905. godine. Ima oko 800 članova te je punopravni član Europske federacije novinara (EFJ) i Međunarodne federacije novinara (IFJ). Društvo već decenijama provodi obuke za novinare u različitim formatima i na različitim platformama. Stoga, u okviru aktivnosti jačanja kapaciteta može osigurati iskusne organizatore, ali što je najvažnije, i pristup svojoj mreži od gotovo 800 članova iz nacionalnih, regionalnih i lokalnih medija. Društvo novinara Slovenije predvodit će razvoj kurikuluma za obuke.





Sufinansira
Evropska unija



Zavod KROG
institute circle



GRANSKI SINDIKAT KULTURE, UMETNOSTI I MEDIJA

NEZAVISNOST



MEDIACENTAR
SARAJEVO



Sindikat
Novinara
Hrvatske



DNS
()?!