



# ŽENE U MEDIJIMA

STOP UZNEMIRAVANJU  
NA RADNOM MJESTU

**PRAVILNIK**  
o sprječavanju  
seksualnog i drugih  
oblika uznemiravanja  
u redakcijama u  
medijskim kućama

# Pravilnik o sprječavanju seksualnog i drugih oblika uznemiravanja u redakcijama u medijskim kućama

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

Suradnici:

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](http://www.spelabecaj.si)



Sufinancira  
Europska unija



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

Ovaj je Pravilnik razvijen u sklopu projekta "Žene u medijima: Zaustavimo uznemiravanje u radnom okruženju u medijskom sektoru u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini" čiju je provedbu omogućilo sufinanciranje Europske unije.

Ovaj je Pravilnik nastao uz financijsku podršku Europske unije i njegov je sadržaj isključiva odgovornost autora i izdavača te ne odražavaju nužno stavove Europske unije.

Ljubljana/Sarajevo/Zagreb/Novi Sad, 2026

Prvo elektronsko izdanje

Besplatna publikacija



Na osnovu članka.....

*(unijeti članak općeg akta kod Poslodavca kojim je određena nadležnost za donošenje pravilnika),*

.....  
*(unijeti naziv organa i naziv Poslodavca),*

dana ..... donosi:

Pravilnik o sprječavanju seksualnog i drugih oblika uznemiravanja u redakcijama u medijskim kućama.

## Sadržaj

OPĆE ODREDBE	5
VRSTE UZNEMIRAVANJA	7
ZABRANJENA PONAŠANJA	8
PREVENCIJA SVIH OBLIKA UZNEMIRAVANJA KOD POSLODAVCA	9
PRIJAVLJIVANJE UZNEMIRAVANJA	10
DRUGOSTUPANJSKI POSTUPAK	14
SANKCIJE	15
PODRŠKA OŠTEĆENOJ OSOBI I ZAŠTITNE MJERE	16
ZAŠTITA PODATAKA, EVIDENCIJE I ČUVANJE DOKAZA	16
PRAĆENJE I EVALUACIJA	17
ZAVRŠNE ODREDBE	17
O projektu	18
O partnerima	19

## OPĆE ODREDBE

### Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se: prevencija i zabrana svih oblika uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak prijavljivanja i postupanje po prijavama, privremene mjere, postupak utvrđivanja činjenica, sankcije, mjere podrške oštećenim osobama, zaštita od osвете, obrada i čuvanje podataka u vezi s postupkom, obuka, praćenje i unapređenje organizacijske kulture u novinarskoj redakciji (u daljem tekstu: Redakcija) s ciljem sprječavanja svih oblika uznemiravanja.

### Članak 2.

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

### Članak 3.

Ovaj Pravilnik ne ograničava pravo oštećene osobe da se, osim poslodavcu, obrati nadležnim organima (inspekcija rada, policija, tužiteljstvo, sud, nadležna nezavisna tijela) ukoliko za to postoje uvjeti.

Ukoliko poslodavac sazna da je prema oštećenoj osobi izvršeno kazneno djelo, u obvezi je da o tome obavijesti oštećenu osobu i da joj ponudi podršku u vezi sa prijavljivanjem kaznenog djela.

Poštujući volju oštećene osobe, poslodavac neće poduzimati bilo koje radnje prijavljivanja prema nadležnim organima, bez suglasnosti oštećene osobe.

### Članak 4.

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

- a) zaposlene u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme,
- b) poslovno angažirane osobe izvan radnog odnosa (ugovor o djelu, autorski ugovor te drugi oblici suradnje),
- c) pripravnike, osobe na stručnoj praksi, volontere i stažiste,
- d) osobe angažirane preko agencija, osobe zaposlene kod podizvođača; kada rade u prostorijama poslodavca ili na projektu poslodavca,
- e) osobe iz drugih redakcija i organizacija, kada se suradnja odvija u okviru zajedničkog zadatka ili događaja,
- f) osobe koja traže zaposlenje, uključene u procesu selekcije.

## Članak 5.

Poslodavac se obavezuje pružiti zaštitu od svih oblika uznemiravanja osoba iz članka 4. ovog Pravilnika i u kontaktu s trećim osobama.

Pod trećim osobama iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se sugovornici, izvori informacija, predstavnici institucija, sudionici događaja, publika, korisnici društvenih medija i sve druge osobe s kojima osobe iz članka 4. ovog Pravilnika dolaze u kontakt u toku rada ili u vezi sa radom.

Radi ispunjavanja obveze iz stavka 1. ovog članka, poslodavac se obavezuje da:

- a) donese sigurnosne protokole za rad na terenu i na javnim događajima;
- b) prilikom ugovaranja poslova unese ugovorne klauzule radi sprječavanja svih oblika uznemiravanja;
- c) ukoliko sazna da je došlo do uznemiravanja od strane treće osobe s istom prekine suradnju i zabrani kontakt s oštećenom osobom;
- d) ukoliko se uznemiravanje vrši putem društvenih medija, isto prijavi odgovarajućoj platformi;

Ukoliko postupak za slučaj uznemiravanja, predviđenim ovim Pravilnikom, nije primjenjiv na treće osobe, poslodavac je dužan osigurati dokaze o uznemiravanju i poduzeti druge mjere predviđene zakonom, uz suglasnost oštećene osobe.

## Članak 6.

Ovaj Pravilnik se primjenjuje na sve vrste uznemiravanja koje se mogu dogoditi u: prostorijama redakcije, dopisništvima, službenim vozilima poslodavca, prilikom rada od kuće, na terenu, poslovnim putovanjima, poslovnom usavršavanju, poslovnim sastancima, kao i na svu komunikaciju u vezi sa poslom (e-mail, chat alati, telefoni), uključujući društvene medije kada su povezani s radom novinara ili redakcije.

## VRSTE UZNEMIRAVANJA

### Fizički napad

#### Članak 7.

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

### Prijetnja

#### Članak 8.

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

### Verbalno uznemiravanje

#### Članak 9.

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

### Neverbalno uznemiravanje

#### Članak 10.

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

### Seksualno nasilje

#### Članak 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 intenzitet.

## Povrede radnih prava

### Članak 12.

Povrede radnih prava predstavljaju svako postupanje kojim se osoba stavlja u nepovoljniji položaj u vezi sa radom, naročito kroz diskriminaciju pri zapošljavanju, raspoređivanju, napredovanju, određivanju zarade i uvjeta rada, kao i kroz nejednak tretman u dodjeli zadataka ili profesionalnih prilika. Povrede radnih prava obuhvaćaju i propuštanje poslodavca da reagira na prijave uznemiravanja i da osigura zaštitu.

## Kampanje diskreditacije (smear kampanje)

### Članak 13.

Kampanja diskreditacije predstavlja sistemsko i kontinuirano djelovanje usmjereno na narušavanje ugleda i profesionalnog integriteta osobe iznošenjem neistinitih ili manipulativnih tvrdnji, širenja negativne propagande ili zlouporabe informacija.

## Online uznemiravanje

### Članak 14.

Online uznemiravanje uključuje uvrede, mizoginu, nacionalističku, homofobnu retoriku, seksualizirano targetiranje, prijetnje, lažne prijave (*mass reporting*), „brigading“, *deepfake* sadržaje usmjerene na diskreditaciju i druge oblike digitalnog nasilja u online okruženju.

## ZABRANJENA PONAŠANJA

### Članak 15.

Zabranjena je svaka vrsta uznemiravanja iz članaka 7-14. ovog Pravilnika, bez obzira događa li se ono u prostorijama poslodavca, na terenu, na društvenim događajima, radu od kuće ili internetskoj komunikaciji povezanoj sa radom.

### Članak 16.

Profesionalna kritika rada i urednička korekcija teksta ili postavljanje razumnih rokova, sami po sebi, ne predstavljaju uznemiravanje, osim ako se provode na ponižavajući, sistemski ili diskriminatoran način.

## PREVENCIJA SVIH OBLIKA UZNEMIRAVANJA KOD POSLODAVCA

### Članak 17.

Poslodavac je dužan:

- a) informirati sve zaposlene o ovom Pravilniku;
- b) imenovati Povjerenike i osigurati nezavisnost funkcije Povjerenika;
- c) osigurati obuke i izobrazbe o primjeni ovog Pravilnika, najmanje jednom godišnje;
- d) osigurati mehanizme za povjerljivo prijavljivanje uznemiravanja;
- e) osigurati mjere podrške oštećenim osobama.

### Članak 18.

Sve osobe iz članka 4. ovog Pravilnika dužna su:

- a) suzdržavati se od zabranjenog ponašanja;
- b) prijavljivati poslodavcu ozbiljne incidente koji ugrožavaju sigurnost drugih;
- c) surađivati u postupku utvrđivanja činjenica;
- d) čuvati informacije vezane za postupak.

### Članak 19.

Osobe na rukovodećim pozicijama (glavni urednik, urednici, voditelji smjene, producenti) imaju pojačanu odgovornost prevenirati neželjena ponašanja i odmah reagirati ukoliko do njih dođe.

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

### Članak 20.

Poslodavac se obavezuje najmanje jednom godišnje izvršiti obuku zaposlenih o primjeni ovog pravilnika.

Osobe na rukovodećim pozicijama kod poslodavca dužne su pohađati obuku o primjeni ovog Pravilnika.

## PRIJAVLJIVANJE UZNEMIRAVANJA

### Povjerenik za zaštitu od uznemiravanja na radu

#### Članak 21.

Poslodavac je dužan imenovati dva Povjerenika za zaštitu od uznemiravanja na radu (u daljem: Povjerenik) na mandat od dvije do četiri godine, uz mogućnost reizbora i osigurava mu funkcionalnu nezavisnost.

Za Povjerenika može biti izabrana osoba koje uživa profesionalni integritet i povjerenje zaposlenih, ima razvijene komunikacione vještine, razumije radno okruženje redakcije i ima osnovna znanja radnog prava, zaštite od uznemiravanja i rodno uvjetovanog nasilja.

### Postupak izbora Povjerenika

#### Članak 22.

Za Povjerenika se, po prethodno raspisanom javnom pozivu od strane poslodavca, može kandidirati svaki zaposleni koji ispunjava uvjete iz članka 21. stav 2. ovog Pravilnika.

Povjerenike bira poslodavac, na osnovu najvećeg broja glasova zaposlenih.

### Funkcionalna nezavisnost

#### Članak 23.

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

Poslodavac je dužan da osigura uvjete 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.

## Zabrana sukoba interesa

### Članak 24.

Povjerenik ne može postupati u predmetu u kojem je osobno uključen ili pogođen, postoji odnos podređenosti ili nadređenosti s prijavljenom osobom ili postoje druge okolnosti koje dovode u sumnju njegovu nepristranost.

U slučajevima iz stavka 1 ovog članka, predmet se povjerava drugom Povjereniku ili, ako to nije moguće, neposredno drugostupanjskoj komisiji.

## Podnošenje prijave

### Članak 25.

Prijava se podnosi Povjereniku kojeg oštećena osoba odabere 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

### Članak 26.

Oštećena osoba može podnijeti prijavu s ili bez otkrivanja svog identiteta prema poslodavcu i Povjereniku, ali prijava mora sadržati: identitet prijavljene osobe (ime i prezime i funkciju/ poziciju i okolnosti koje omogućavaju jednoznačnu identifikaciju), opis događaja, vrijeme i mjesto, i raspoložive dokaze.

Povjerenik je dužan štiti identitet oštećene osobe i identitet prijavljene osobe u skladu s okolnostima slučaja.

## Postupanje Povjerenika

### Članak 27.

Povjerenik potvrđuje primitak prijave odmah, a najkasnije u roku od 2 (dva) radna dana.

Povjerenik provodi preliminarnu procjenu rizika u roku od 5 (pet) radnih dana, uz mogućnost donošenja privremene mjere istog dana za incidente visokog rizika.

Preliminarnom procjenom rizika procjenjuje se neposredna opasnost po sigurnost i zdravlje oštećene osobe, kao i mogućnost ponavljanja ili eskalacije zabranjenih ponašanja.

Cilj procjene je upravljanje rizikom i osiguranje zaštite i podrške oštećenoj osobi.

Povjerenik vrši procjenu rizika prilikom podnošenja prijave na način da postavlja ključna pitanja oštećenoj osobi kako bi utvrdio je li bilo ponavljanja zabranjenih oblika ponašanja, jesu li uključivali nasilje ili prijetnje fizičkim ozljeđivanjem / ubojstvom / samoubojstvom, jesu li radnja ili prijetnje uključivale korištenje oružja ili oruđa, osjeća li se oštećena osoba nesigurno, zabrinuto, zastrašeno i tome slično.

## Privremene mjere

### Članak 28.

Ukoliko Povjerenik, prilikom procjene rizika utvrdi da postoji neposredna opasnost po sigurnost i zdravlje oštećene osobe, tada predlaže Poslodavcu privremene mjere, kojima se otklanja neposredna opasnost, bez prejudiciranja ishoda postupka poput:

- a) privremene zabrane direktnog kontakta;
- b) promjene smjene, radnog mjesta ili režima rada prijavljene osobe;
- c) privremenog udaljavanja prijavljene osobe sa rada u skladu sa općim aktima i zakonom;
- d) osiguravanja pratnje na terenu;
- e) koordiniranja s platformama radi uklanjanja *doxxinga* i prijetnji;
- f) drugih mjera 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

### Članak 29.

U postupku utvrđivanja činjenica, Povjerenik poduzima sve radnje koje su potrebne za utvrđivanje relevantnih činjenica i okolnosti, uz poštovanje načela povjerljivosti, zaštite dostojanstva sudionika i zabrane sekundarne viktimizacije.

Povjerenik naročito može:

- obaviti razgovor sa oštećenom osobom, uz očuvanje njene anonimnosti u odnosu na druge osobe;
- pozvati i saslušati prijavljenu osobu;
- obaviti razgovore sa svjedocima i drugim relevantnim osobama;
- zahtijevati i izvršiti uvid u dokumentaciju, elektroničku komunikaciju, interne evidencije, snimke i druge dostupne dokaze;
- evidentirati i čuvati prikupljene dokaze;
- utvrđivati činjenice i kada prijavljena osoba spada u treće osobe i predložiti mjere zaštite zaposlenog u takvim situacijama;

Postupak pred Povjerenikom treba završiti u roku od 30 dana od dana pokretanja.

### Članak 30.

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

- opis prijave,
- provedene radnje,
- utvrđeno činjenično stanje,
- ocjenu postoji li uznemiravanje,
- prijedlog mjera za otklanjanje posljedica i sprečavanje daljeg uznemiravanja,
- prijedlog za pokretanje disciplinskog ili drugog odgovarajućeg postupka,
- uputstvo o mogućnosti pokretanja drugostupanjskog postupka pred Komisijom.

Ukoliko Povjerenik ocijeni da postoji osnova, uputit će oštećenu osobu da svoja prava zaštiti u sudskom ili drugom postupku, uključujući i prijavljivanje kaznenog djela uz suglasnost oštećene osobe.

## DRUGOSTUPANJSKI POSTUPAK

### Komisija za sprječavanje uznemiravanja

#### Članak 31.

Komisija za sprječavanje uznemiravanja (u daljem: Komisija) je drugostupanjsko tijelo.

Komisiju čine:

- a) pravnik kod poslodavca;
- b) predstavnik službe ljudskih potencijala;
- c) Povjerenik koji nije postupao u prvom stupnju prijave.

Komisija bira predsjedavajućeg između svojih članova.

U slučajevima iz članka 24. ovog Pravilnika, umjesto Povjerenika, kao član Komisije postupa osoba odgovorna za zaštitu na radu.

#### Članak 32.

Drugostupanjski postupak se pokreće, u roku od tri dana od dana zaprimanja mišljenja Povjerenika, zahtjevom oštećenog lica ili prijavljenog da Komisija razmotri predmet nakon postupanja Povjerenika.

#### Članak 33.

Član Komisije se izuzima u predmetu u kome je osobno uključen ili pogođen, postoji odnos podređenosti ili nadređenosti sa prijavljenom osobom ili postoje druge okolnosti koje dovode u sumnju njegovu nepristranost.

U slučaju izuzeća člana Komisije, Poslodavac imenuje njegovog zamjenika.

## Postupanje Komisije

### Članak 34.

Komisija je ovlaštena:

- utvrditi je li postupak pred Povjerenikom proveden nepristrano, bez sukoba interesa i uz poštivanje prava sudionika;
- ocijeniti jesu li relevantne činjenice potpuno i pravilno utvrđene;
- provjeriti jesu li izvedeni svi dostupni i relevantni dokazi;
- ocijeniti vjerodostojnost i logičku povezanost mišljenja Povjerenika;
- ocijeniti je li pravilno kvalificiran oblik uznemiravanja;
- ocijeniti jesu li predložene mjere adekvatne, proporcionalne i djelotvorne;
- procijeniti jesu li potrebne dodatne ili drugačije mjere zaštite;
- izuzetno izvršiti dopunu postupka kada utvrdi da postoje bitni nedostaci i da sama pribavi dodatne informacije ili izjave, samo u mjeri potrebnoj za otklanjanje nedostataka;
- potvrditi mišljenje Povjerenika;
- preinačiti mišljenje (drugačije utvrdi postojanje ili nepostojanje uznemiravanja);
- predložiti poslodavcu konkretne mjere (disciplinske, organizacijske, zaštitne);

### Članak 35.

Postupak pred Komisijom treba se okončati u roku od 30 dana od dana pokretanja drugostupanjskog postupka.

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

## **SANKCIJE**

### Članak 36.

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

Prema trećim osobama poslodavac može: prekinuti suradnje, zabraniti ulazak u prostorije, zabraniti kontakt s oštećenom osobom, prijaviti nadležnim organima i platformama uz suglasnost oštećene osobe kao i druge mjere koje se u datom trenutku pokažu kao svrsishodne.

## Članak 37.

Pored sankcija, mogu se izreći i blaže mjere, ukoliko se blažom mjerom može postići isti cilj i to: isprika, obavezna obuka o prevenciji i zaštiti od uznemiravanja, promjena organizacije rada...

## **PODRŠKA OŠTEĆENOJ OSOBI I ZAŠTITNE MJERE**

### Članak 38.

Oštećenoj se osobi osigurava podrška bez obzira na ishod postupka kada postoji osnovana sumnja da je došlo do štetnog događaja.

Podrška podrazumijeva neku od sljedećih mjera: medicinski pregled, psihološko savjetovanje, pravnu podršku (internu ili eksternu), sigurnosnu procjenu, privremenu relokaciju ili izmjenu angažmana i pomoć u digitalnoj sigurnosti.

### Članak 39.

Strogo je zabranjen svaki vid osvete prema oštećenoj osobi koja je prijavila uznemiravanje, svjedocima, Povjerenicima i članovima Komisije.

Svaki vid osvete predstavlja težu povredu radnog prava.

## **ZAŠTITA PODATAKA, EVIDENCIJE I ČUVANJE DOKAZA**

### Članak 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 samo: Povjerenici, članovi Komisije, ovlaštene osobe koje provode mjere, i po potrebi eksterni stručnjaci uz obvezu čuvanja povjerljivosti.

### Članak 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**

### Članak 42.

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

Poslodavac je dužan upoznati zaposlenike s izvještajem iz stava 1. ovog članka.

## **ZAVRŠNE ODREDBE**

### Članak 43.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči i/ili internet stranici poslodavca i primjenjuje se na sve nove i postojeće zaposlene, uz potpis izjave o upoznavanju.

## O projektu

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

Projekt provodi pet partnerskih organizacija – Zavod Krog (Slovenija), Sindikat novinara Hrvatske, SNH (Hrvatska), Granski sindikat kulture, umetnosti i medija „Nezavisnost“ (Srbija), Mediacentar Sarajevo (BiH) i Društvo novinara Slovenije, DNS (Slovenija), uz sufinanciranje Europske unije.

Potporu daju i brojne akademske i institucionalne organizacije – od Sveučilišta u Novom Sadu i Fakulteta društvenih znanosti Sveučilišta u Ljubljani do Ministarstva za rad Republike Slovenije, Istraživačkog centra Slovenske akademije znanosti i umjetnosti i Državne agencije za mirno rješenje radnih sporova Srbije.

Projekt je osmišljen s ciljem suzbijanja seksualnog uznemiravanja u medijima, s posebnim naglaskom na javne servise emitiranja u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini. Uključuje analitičke aktivnosti, kao što su komparativno istraživanje na međunarodnoj razini, razvoj prenosivog pravilnika (kojim se postavljaju standardi), identifikaciju i razmjenu dobrih praksi među partnerskim zemljama, transnacionalnu suradnju novinara i stručnjaka, kao i aktivnosti podizanja svijesti, zagovaranja i jačanja kapaciteta koje uključuju studentice i studente novinarstva, novinarke i novinare te menadžment medija.

Projekt promiče kulturu poštovanja, raznolikosti i uključivosti, koja je ključna za postizanje dugoročne rodne ravnopravnosti u medijskom sektoru u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini, uključujući zemlje članice EU i zemlje koje nisu članice EU.



## O partnerima

- Zavod Krog (Slovenija):

neprofitna, nevladina, međunarodna organizacija koja djeluje u području zaštite ljudskih prava, humanitarnog rada, društvene jednakosti, ravnopravnosti spolova, razvojne suradnje, rada s mladima, zaštite okoliša, održivog razvoja te drugih oblika nejednakosti i socijalne isključenosti. Zavod Krog upravlja projektom, koristeći svoje iskustvo u regionalnim projektima kako bi se osigurala efikasna implementacija u svim zemljama.

- Sindikat novinara Hrvatske (Hrvatska):

od 1996. godine predstavlja ključnu organizaciju u zagovaranju prava i dobrobiti novinara u Hrvatskoj. Članovi sindikata aktivno se bore za bolje radne uvjete novinarki. Organizacija koordinira cjelokupnim/zajedničkim aktivnostima podizanja svijesti te blisko surađuju sa svim partnerima u tom procesu, pružajući im potrebnu mentorsku podršku.

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

sindikat koji ima za cilj zaštitu ekonomskih, socijalnih, obrazovnih, profesionalnih i kulturnih interesa svojih članova i zaposlenih u djelatnostima koje obuhvaća. Ima i žensku sekciju koja se redovno bavi ovakvim vrstama slučajeva. Organizacija koordinira izradu pravilnika, osiguravajući da bude usklađen s postojećim pravnim okvirom i da prati standarde Europske unije u ovoj oblasti.

- Mediacentar Sarajevo (BiH):

organizacija posvećena unapređenju standarda novinarstva, poboljšanju radnog okruženja novinara/ki te zaštiti i promicanju medijskih sloboda u BiH i regiji 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 desetljećima 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.





Sufinancira  
Europska unija



Zavod KROG  
institute circle



GRANSKI SINDIKAT KULTURE, UMETNOSTI I MEDIJA

NEZAVISNOST



MEDIACENTAR  
SARAJEVO



Sindikat  
Novinara  
Hrvatske



DNS  
()?!