



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



Sufinansira
Evropska unija



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

Ovaj pravilnik izrađen je u okviru projekta "Zaustavljanje uznemiravanja na radnom mestu u edijskoj 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

(uneti član i opšteg akta kod Poslodavca kojim je određena nadležnost za donošenje pravilnika),

.....
(uneti naziv organa i naziv Poslodavca),

dana donosi:

Pravilnik o sprečavanju seksualnog i drugih oblika uznemiravanjau redakcijama u medijskim kućama.

Sadržaj

OPŠTE ODREDBE	5
VRSTE UZNEMIRAVANJA	7
ZABRANJENA PONAŠANJA	8
PREVENCIJA SVIH OBLIKA UZNEMIRAVANJA KOD POSLODAVCA	9
PRIJAVLJIVANJE UZNEMIRAVANJA	10
DRUGOSTEPENI POSTUPAK	14
SANKCIJE	15
PODRŠKA OŠTEĆENOM LICU I ZAŠTITNE MERE	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: prevencija i zabrana svih oblika uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak prijavljivanja i postupanje po prijavama, privremene mere, postupak utvrđivanja činjenica, sankcije, mere podrške oštećenim licima, zaštita od odmazde, obrada i čuvanje podataka u vezi sa postupkom, obuka, praćenje i unapređenje organizacione 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, srazmernosti mera, poverljivosti, zaštite od odmazde, kao i na pridavanju posebne važnosti specifičnostima novinarskog rada i rada u medijima.

Član 3.

Ovaj pravilnik ne ograničava pravo oštećenog lica da se, pored poslodavca, obrati nadležnim organima (inspekcija rada, policija, tužilaštvo, sud, nadležna nezavisna tela) ukoliko za to postoje uslovi.

Ukoliko poslodavac sazna da je prema oštećenom licu izvršeno krivično delo u obavezi je da o tome obavesti oštećeno lice i da mu ponudi podršku u vezi sa prijavljivanjem krivičnog dela.

Poštujući volju oštećenog lica, poslodavac neće preduzimati bilo koje radnje prijavljivanja prema nadležnim organima, bez saglasnosti oštećenog lica.

Član 4.

Ovaj pravilnik se primenjuje na sledeća lica, kada se neželjeno ponašanje dešava na radu ili u vezi sa radom:

- a) zaposlene u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vreme;
- b) radno angažovana lica van radnog odnosa (ugovor o delu, autorski ugovor, ugovor o privremenim i povremenim poslovima...);
- c) pripravnike, lica na stručnoj praksi, volontere i stažiste;
- d) lica angažovana preko agencija, lica zaposlena kod podizvođača, kada rade u prostorijama poslodavca ili na projektu poslodavca;
- e) lica iz drugih redakcija i organizacija, kada se saradnja odvija u okviru zajedničkog zadatka ili događaja;
- f) lica koja traže zaposlenje, u procesu selekcije.

Član 5.

Poslodavac se obavezuje da pruži zaštitu od svih oblika uznemiravanja lica iz člana 4. ovog pravilnika i u kontaktu sa trećim licima.

Pod trećim licima iz stava 1. ovog člana podrazumevaju se sagovornici, izvori informacija, predstavnici institucija, učesnici događaja, publika, korisnici društvenih mreža i sva druga lica sa kojima lica iz člana 4. ovog pravilnika dolaze u kontakt u toku rada ili u vezi sa radom.

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

- a) donese bezbednosne 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 trećeg lica sa istim prekine saradnju i zabrani kontakt sa oštećenim licem;
- d) ukoliko se uznemiravanje vrši putem društvenih mreža, isto prijavi odgovarajućoj platformi;

Ukoliko postupak za slučaj uznemiravanja, predviđenim ovim pravilnikom, nije primenjiv na treća lica, poslodavac je dužan da obezbedi dokaze o uznemiravanju i preduzme druge mere predviđene zakonom, uz saglasnost oštećenog lica.

Član 6.

Ovaj pravilnik se primenjuje na sve vrste uznemiravanja koja se dešavaju u: prostorijama redakcije, dopisništvima, službenim vozilima poslodavca, prilikom rada od kuće, na terenu, poslovnim putovanjima, poslovnim obukama, poslovnim sastancima, kao i na svu komunikaciju u vezi sa 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, neovlašćeno ili neprijateljsko postupanje prema licu, njegovom telu, odeći ili stvarima, uključujući naročito udaranje, guranje, šutiranje, hvatanje, štipanje, bacanje predmeta, napad oružjem, kao i oštećenje ili uništavanje novinarske opreme.

Pretnja

Član 8.

Pretnja predstavlja svako izražavanje namere da se licu nanese šteta, uključujući pretnje 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 vređa, omalovažava ili narušava dostojanstvo lica, naročito putem uvreda, pogrdnih izraza, mizoginih, seksističkih i ponižavajućih komentara ili stvaranja neprijateljskog okruženja, bilo neposredno ili putem informaciono-komunikacionih 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 reči kojim se narušava dostojanstvo lica, uključujući gestove, mimiku, zvuke, deljenje ili objavljivanje fotografija, snimaka ili drugih sadržaja (uključujući sadržaj generisan digitalnim ili AI alatima), kao i neovlašćeno 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 iskorišćavanje položaja radi vršenja seksualnih radnji, bez obzira na intezitet.

Povrede radnih prava

Član 12.

Povrede radnih prava predstavljaju svako postupanje kojim se lice stavlja u nepovoljniji položaj u vezi sa radom, naročito kroz diskriminaciju pri zapošljavanju, raspoređivanju, napredovanju, određivanju zarade i uslova rada, kao i kroz nejednak tretman u dodeli zadataka ili profesionalnih prilika. Povrede radnih prava obuhvataju i propuštanje poslodavca da reaguje na prijave uznemiravanja i da obezbedi zaštitu.

Kampanje diskreditacije (smear kampanje)

Član 13.

Kampanja diskreditacije predstavlja sistematsko i kontinuirano delovanje usmereno na narušavanje ugleda i profesionalnog integriteta lica, putem iznošenja neistinitih ili manipulativnih tvrdnji, širenja negativne propagande ili zloupotrebe informacija.

Online uznemiravanje

Član 14.

Onlajn uznemiravanje uključuje uvrede, mizoginu, nacionalistiku, homofobnu retoriku, seksualizovano targetiranje, pretnje, lažne prijave (mass reporting), „brigading“, deepfake sadržaje usmerene na diskreditaciju, i druge oblike digitalnog nasilja u online okruženju.

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 onlajn komunikaciji povezanoj sa radom.

Član 16.

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

PREVENCIJA SVIH OBLIKA UZNEMIRAVANJA KOD POSLODAVCA

Član 17.

Poslodavac je dužan da:

- a) informiše sve zaposlene o ovom pravilniku;
- b) imenuje Poverenike i obezbedi nezavisnost funkcije Poverenika;
- c) obezbedi obuke i edukacije o primeni ovog pravilnika, najmanje jednom godišnje;
- d) obezbedi mehanizme za poverljivo prijavljivanje uznemiravanja;
- e) obezbedi mere podrške oštećenim licema.

Član 18.

Sva lica iz člana 4. ovog pravilnika su dužna da:

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

Član 19.

Lica na rukovodećim pozicijama (glavni urednik, urednici, šefovi smena, producenti) imaju pojačanu odgovornost da preveniraju neželjena ponašanja i odmah reaguju ukoliko do njih dođe.

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

Član 20.

Poslodavac se obavezuje da najmanje jednom godišnje izvrši obuku zaposlenih o primeni ovog pravilnika.

Lica na rukovodećim pozicijama kod poslodavca su dužna da pohađaju obuku o primeni ovog pravilnika.

PRIJAVLJIVANJE UZNEMIRAVANJA

Poverenik za zaštitu od uznemiravanja na radu

Član 21.

Poslodavac imenuje dva Poverenika za zaštitu od uznemiravanja na radu (u daljem: Poverenik) na mandat od dve do četiri godine, uz mogućnost reizbora i obezbeđuje mu funkcionalnu nezavisnost.

Za Poverenika može biti izabrano lice koje uživa profesionalni integritet i poverenje zaposlenih, ima razvijene komunikacione veštine, razume radno okruženje redakcije i ima osnovna znanja iz oblasti radnog prava, zaštite od uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja.

Postupak izbora Poverenika

Član 22.

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

Poverenike bira poslodavac, na osnovu najvećeg broja glasova zaposlenih.

Funkcionalna nezavisnost

Član 23.

Poverenik je nezavisan i samostalan u svom radu i ne može primati uputstva, naloge, niti trpeti pritiske u vezi sa postupanjem po prijavama.

Poslodavac je dužan da obezbedi uslove za nezavisan rad Poverenika, uključujući:

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

Zabrana sukoba interesa

Član 24.

Poverenik ne može postupati u predmetu u kome je lično uključen ili pogođen, postoji odnos podređenosti ili nadređenosti sa prijavljenim licem ili postoje druge okolnosti koje dovode u sumnju njegovu nepristrasnost.

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

Podnošenje prijave

Član 25.

Prijava se podnosi Povereniku kojeg oštećeno lice odabere putem:

- a) posebne e-mail adrese;
- b) telefona;
- c) lično;
- d) poštom u zatvorenoj koverti uz naznaku „Poverljivo – za Poverenika“.

Poslodavac je dužan da obezbedi da svi kanali prijavljivanja budu anonimni.

Sadržaj prijave

Član 26.

Oštećeno lice može podneti prijavu sa ili bez otkrivanja svog identiteta prema poslodavcu i Povereniku, ali prijava mora sadržati: identitet prijavljenog lica (ime i prezime i funkciju/ poziciju i okolnosti koje omogućavaju jednoznačnu identifikaciju), opis događaja, vreme i mesto, i raspoložive dokaze.

Poverenik je dužan da štiti identitet oštećenog lica i identitet prijavljenog lica u skladu sa okolnostima slučaja.

Postupanje Poverenika

Član 27.

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

Poverenik sprovodi preliminarnu procenu rizika u roku od 5 radnih dana, uz mogućnost donošenja privremene mere istog dana za incidente visokog rizika.

Preliminarnom procenom rizika se procenjuje neposredna opasnost po bezbednost i zdravlje oštećenog lica kao i mogućnost ponavljanja ili eskalacije zabranjenih ponašanja.

Cilj procene je upravljanje rizikom i osiguranje zaštite i podrške oštećenom licu.

Poverenik vrši procenu rizika prilikom podnošenja prijave na način da postavlja ključna pitanja oštećenom licu kako bi utvrdio da li je bilo ponavljanja zabranjenih oblika ponašanja, da li su uključivali nasilje ili pretnje fizičkim ozleđivanjem / ubistvom / samoubistvom, da li su radnja ili pretnje uključivale korišćenje oružja ili oruđa, da li se oštećeno lice oseća nesigurno, zabrinuto, zastrašeno i tome slično.

Privremene mere

Član 28.

Ukoliko Poverenik, prilikom procene rizika utvrdi da postoji neposredna opasnost po bezbednost i zdravlje oštećenog lica, predlaže Poslodavcu privremene mere, kojima se otklanja neposredna opasnost, bez prejudiciranja ishoda postupka poput:

- a) privremena zabrana direktnog kontakta;
- b) promena smene, radnog mesta ili režima rada prijavljenog lica;
- c) privremeno udaljenje prijavljenog lica sa rada u skladu sa opštim aktima i zakonom;
- d) obezbeđenje pratnje na terenu;
- e) koordinacija sa platformama radi uklanjanja doksinga i pretnji;
- f) druge mere u skladu sa okolnostima slučaja.

Poslodavac odlučuje o privremenim merama odmah, a najkasnije u roku od 48 sati od predloga Poverenika.

Privremene mere mogu trajati do okončanja postupka.

Ovlašćenja Poverenika u postupku utvrđivanja činjenica

Član 29.

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

Poverenik naročito može:

- da obavi razgovor sa oštećenim licem, uz očuvanje njegove anonimnosti u odnosu na druga lica;
- da pozove i sasluša prijavljeno lice;
- da obavi razgovore sa svedocima i drugim relevantnim licima;
- da zahteva i izvrši uvid u dokumentaciju, elektronsku komunikaciju, interne evidencije, snimke i druge dostupne dokaze;
- da evidentira i čuva prikupljene dokaze;
- da utvrđuje činjenice i kada je prijavljeno lice spada u treća lica i da predloži mere zaštite zaposlenog u takvim situacijama;

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

Član 30.

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

- opis prijave;
- sprovedene radnje;
- utvrđeno činjenično stanje;
- ocenu da li postoji uznemiravanje;
- predlog mera za otklanjanje posledica i sprečavanje daljeg uznemiravanja;
- predlog za pokretanje disciplinskog ili drugog odgovarajućeg postupka;
- kao i uputstvo o mogućnosti pokretanja drugostepenog postupka pred Komisijom.

Ukoliko Poverenik oceni da postoji osnov, uputiće oštećeno lice da svoja prava zaštiti u sudskom ili drugom postupku, uključujući i prijavljivanje krivičnog dela uz saglasnost oštećenog lica.

DRUGOSTEPENI POSTUPAK

Komisija za sprečavanje uznemiravanja

Član 31.

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

Komisiju čine:

- a) pravnik kod poslodavca;
- b) predstavnik službe ljudskih resursa;
- c) Poverenik koji nije postupao u prvom stepenu.

Komisija bira predsedavajućeg između svojih članova.

U slučajevima iz člana 24. ovog pravilnika, umesto Poverenika, kao član Komisije postupa lice odgovorno za bezbednost i zdravlje na radu.

Član 32.

Drugostepeni postupak se pokreće, u roku od tri dana od dana prijema mišljenja Poverenika, zahtevom oštećenog lica ili prijavljenog da Komisija razmotri predmet posle postupanja Poverenika.

Član 33.

Član Komisije se izuzima u predmetu u kome je lično uključen ili pogođen, postoji odnos podređenosti ili nadređenosti sa prijavljenim licem ili postoje druge okolnosti koje dovode u sumnju njegovu nepristrasnost.

U slučaju izuzeća člana Komisije, Poslodavac imenuje njegovog zamenika.

Postupanje Komisije

Član 34.

Komisija je ovlašćena da:

- da utvrdi da li je postupak pred Poverenikom sproveden nepristrasno, bez sukoba interesa i uz poštovanje prava učesnika;
- da oceni da li su relevantne činjenice potpuno i pravilno utvrđene;
- da proveri da li su izvedeni svi dostupni i relevantni dokazi;
- da oceni verodostojnost i logičku povezanost mišljenja Poverenika;
- da oceni da li je pravilno kvalifikovan oblik uznemiravanja;
- da oceni da li su predložene mere adekvatne, proporcionalne i delotvorne;
- da proceni da li su potrebne dodatne ili drugačije mere zaštite;
- da izuzetno izvrši dopunu postupka kada utvrdi da postoje bitni nedostaci i da sama pribavi dodatne informacije ili izjave, samo u meri potrebnoj za otklanjanje nedostataka;
- da potvrdi mišljenje Poverenika;
- da preinači mišljenje (drugačije utvrdi postojanje ili nepostojanje uznemiravanja);
- da predloži poslodavcu konkretne mere (disciplinske, organizacione, 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 licima poslodavac može preduzeti: prekid saradnje, zabranu ulaska u prostorije, zabranu kontakta sa oštećenim licem, prijavu nadležnim organima i platformama uz saglasnost oštećenog lica kao i druge mere koje se u datom trenutku pokažu kao svrsishodne.

Član 37.

Pored sankcija, mogu se izreći i blaže mere, ukoliko se blažom merom može postići isti cilj i to: izvinjenje, obavezna obuka o prevenciji i zaštiti od uznemiravanja, promena organizacije rada...

PODRŠKA OŠTEĆENOM LICU I ZAŠTITNE MERE

Član 38.

Oštećenom licu se obezbeđuje podrška bez obzira na ishod postupka kada postoji osnov sumnje da je došlo do štetnog događaja.

Podrška podrazumeva neku od sledećih mera: medicinski pregled, psihološko savetovanje, pravnu podršku (internu ili eksternu), bezbednosnu procenu, privremenu relokaciju ili izmenu angažmana i pomoć u digitalnoj bezbednosti.

Član 39.

Strogo je zabranjen svaki vid odmazde prema oštećenom licu koje je prijavilo uznemiravanje, svedocima, Poverenicima 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 osetljivim u smislu interne klasifikacije i obrađuju se uz mere bezbednosti, ograničenja pristupa i evidenciju pristupa.

Pristup prikupljenim podacima imaju samo: Poverenici, članovi Komisije, ovlašćena lica koja sprovode mere, i po potrebi eksterni stručnjaci uz obavezu čuvanja poverljivosti.

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.

Poverenici i Komisija pripremaju zajednički godišnji anonimizovani izveštaj koji sadrži: broj prijava, vrste incidenata, rokove postupanja, preduzete mere i preporuke.

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

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 43.

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

O projektu

Projekat „Zaustavljanje uznemiravanja na radnom mestu u medijskoj industriji u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini – Žene u medijama” direktno je usklađen sa Strategijom Evropske komisije o rodnoj ravnopravnosti za period 2020–2025, koja naglašava neophodnost života bez nasilja i stereotipa. Projekat se konkretno odnosi na poziv CERV-2024-DAPHNE, čiji je cilj sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja. Fokusiranjem na medijski sektor, projekat se bavi ključnom oblašću u kojoj je takvo nasilje prisutno.

Projekat sprovodi pet partnera: Zavod Krog (Slovenija), Sindikat novinara Hrvatske (Hrvatska), Granski sindikat kulture, umetnosti i medija „Nezavisnost” (Srbija), Mediacentar Sarajevo (BiH) i Društvo novinara Slovenije (Slovenija), uz sufinansiranje Evropske unije.

Projekat podržavaju: Univerzitet u Novom Sadu, Filozofski fakultet – Odsek za medijske studije; Ministarstvo rada, porodice, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti Republike Slovenije; Naučnoistraživački centar Slovenačke akademije nauka i umetnosti; Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova Republike Srbije i Fakultet društvenih nauka Univerziteta u Ljubljani.

Projekat je osmišljen za borbu protiv seksualnog uznemiravanja u medijama, sa posebnim fokusom na javne servise širom Slovenije, Hrvatske, Srbije i Bosne i Hercegovine. Uključuje analitičke aktivnosti poput komparativnog istraživanja, izradu Pravilnika (postavljanje standarda), identifikaciju i razmenu dobrih praksi među partnerskim zemljama, saradnju novinara i eksperata, podizanje svesti, zagovaranje i aktivnosti izgradnje kapaciteta koje uključuju studente novinarstva, novinare i novinarke, kao i menadžment medija.

Projekat promoviše kulturu poštovanja, različitosti i inkluzije, što je od ključnog značaja za postizanje dugoročne rodne ravnopravnosti u medijskom sektoru u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini, uključujući države članice EU i one koje to nisu.



O partnerima

- Zavod Krog (Slovenija):

međunarodna, nevladina i neprofitna organizacija koja deluje 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. Oni će biti zaduženi za koordinaciju opštih/zajedničkih aktivnosti podizanja svesti i blisku saradnju sa svakim partnerom u tom procesu, pružajući im neophodno mentorstvo.

- 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. Oni su razvili metodologiju istraživanja za prekogranično komparativno istraživanje i upravljali celokupnim procesom istraživanja.

- Društvo novinara Slovenije (Slovenija):

osnovano je 1905. godine. Ima oko 800 članova i punopravni je član Evropske federacije novinara (EFJ) i Međunarodne federacije novinara (IFJ). Udruženje decenijama sprovodi obuke novinara u različitim oblicima i na različitim platformama. Stoga, za aktivnosti izgradnje kapaciteta mogu obezbediti iskusne organizatore i, što je najvažnije, pristup svojoj bazi članova. Društvo novinara Slovenije će voditi izradu nastavnog plana i programa za obuke.





Sufinansira
Evropska unija



Zavod KROG
institute circle



GRANSKI SINDIKAT KULTURE, UMETNOSTI I MEDIJA

NEZAVISNOST



MEDIACENTAR
SARAJEVO



Sindikat
Novinara
Hrvatske



DNS
()?!