



ŽENSKE V MEDIJIH

STOP NADLEGOVANJU
NA DELOVNEM MESTU

PRAVILNIK

o preprečevanju
spolnega in drugih oblik
nadlegovanja v uredništvih
medijskih organizacij

Pravilnik o preprečevanju spolnega in drugih oblik nadlegovanja v uredništvih medijskih organizacij

Izdajatelj: Mediacentar Sarajevo, Zavod Krog, Sindikat novinarov Hrvatske, Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“, Društvo novinarov Slovenije

Leto izdaje: 2026

Avtor in urednik: Veljko Milić

Soavtorji:

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

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

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

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

Oblikovanje in DTP: www.spelabecaj.si



**Sofinancira
Evropska unija**



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

Ta Pravilnik je bil izdelan v okviru projekta »Ustavimo nadlegovanje na delovnem mestu v medijski industriji v Sloveniji, na Hrvaškem, v Srbiji ter Bosni in Hercegovini – Ženske v medijih« s sofinanciranjem Evropske unije.

Ta publikacija je bila izdana s sofinanciranjem Evropske unije. Za vsebino so odgovorni izključno avtorji in založniki, ki pa ne odražajo nujno stališč Evropske unije.

Ljubljana/Sarajevo/Zagreb/Novi Sad, 2026

Prva elektronska izdaja

Brezplačna publikacija



Na podlagi člena

(vstaviti člen in splošni akt delodajalca, ki določa pristojnost za sprejetje pravilnika),

.....
(vstaviti naziv organa in naziv delodajalca)

dne sprejema:

Pravilnik o preprečevanju spolnega in drugih oblik nadlegovanja v uredništvih medijskih organizacij.

Vsebina

SPLOŠNE DOLOČBE	5
OBLIKE NADLEGOVANJA	7
PREPOVEDANO RAVNANJE	8
PREPREČEVANJE VSEH OBLIK NADLEGOVANJA PRI DELODAJALCU	9
PRIJAVA NADLEGOVANJA	10
DRUGOSTOPENJSKI POSTOPEK	11
SANKCIJE	12
PODPORA ŽRTVI IN ZAŠČITNI UKREPI	13
VARSTVO PODATKOV, EVIDENCE IN HRANJENJE DOKAZOV	16
SPREMLJANJE IN EVALVACIJA	17
KONČNE DOLOČBE	17
O projektu	18
O partnerjih	19

SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Ta pravilnik ureja: preprečevanje in prepoved vseh oblik nadlegovanja na delovnem mestu in v zvezi z delom; postopek prijave in obravnave pritožb; začasne ukrepe; postopek ugotavljanja dejstev; sankcije; ukrepe podpore žrtvam; zaščito pred povračilnimi ukrepi; obdelavo in shranjevanje podatkov v zvezi s postopkom; usposabljanje; spremljanje ter izboljšanje organizacijske kulture v uredništvu z namenom preprečevanja vseh oblik nadlegovanja.

2. člen

Ta pravilnik temelji na načelih: dostojanstva in integritete; ničelne tolerance do spolnega nadlegovanja; preventive in pravočasnosti; nepristranskosti; pravičnosti postopka; sorazmernosti ukrepov; zaupnosti; zaščite pred povračilnimi ukrepi ter upošteva poseben pomen specifične narave novinarskega dela in dela v medijih.

3. člen

Ta pravilnik ne omejuje pravice žrtve, da se poleg delodajalca obrne na pristojne organe (delovna inšpekcija, policija, državno tožilstvo, sodišča, pristojni neodvisni organi), če so za to izpolnjeni veljavni zakonski pogoji.

Če delodajalec izve, da je bilo nad žrtvijo storjeno kaznivo dejanje, je dolžan o tem obvestiti žrtev in ji nuditi podporo v zvezi s prijavo kaznivega dejanja.

Ob spoštovanju volje žrtve delodajalec brez njene privolitve ne sme sprožiti nobenih postopkov prijave pri pristojnih organih.

4. člen

Ta pravilnik se uporablja za naslednje osebe, kadar se neželjeno vedenje zgodi pri delu ali v zvezi z delom:

- a) zaposlene za določen ali nedoločen čas;
- b) osebe, ki sodelujejo na podlagi drugega pogodbenega razmerja (podjemne pogodbe, avtorske pogodbe, začasno in občasno delo itd)
- c) pripravnike, vajence, prostovoljce in dijake/študente na praksi;
- d) osebe, angažirane prek agencij, osebe, zaposlene pri podizvajalcih, ko delajo v prostorih delodajalca ali na projektu delodajalca;
- e) osebe iz drugih uredništev in organizacij, kadar sodelovanje poteka v okviru skupne naloge ali dogodka;
- f) kandidate za zaposlitev med postopkom zaposlovanja.

5. člen

Delodajalec se zavezuje zagotoviti zaščito pred vsemi oblikami nadlegovanja osebam iz 4. člena tega pravilnika, vključno s stiki s tretjimi osebami.

Tretje osebe iz prvega odstavka tega člena vključujejo intervjuvance, vire informacij, predstavnike institucij, udeležence dogodkov, občinstvo, uporabnike družbenih omrežij in vse druge osebe, s katerimi osebe iz 4. člena tega pravilnika prihajajo v stik med delom ali v zvezi z delom.

Z namenom izpolnjevanja obveznosti iz prvega odstavka tega člena se delodajalec zavezuje, da:

- a) sprejme varnostne protokole za delo na terenu in javne dogodke;
- b) ob sklepanju poslov vključi pogodbene klavzule za preprečevanje vseh oblik nadlegovanja;
- c) v primerih, ko ugotovi, da je prišlo do nadlegovanja, prekine sodelovanje s tretjimi osebami in prepove stik z žrtvijo;
- d) v primeru nadlegovanja prek družbenih omrežij to prijavi ustrezni platformi.

Kadar postopka po tem pravilniku ni mogoče uporabiti za tretje osebe, je delodajalec dolžan zagotoviti dokaze o nadlegovanju in s soglasjem žrtve sprejeti druge z zakonom predvidene ukrepe.

6. člen

Ta pravilnik se uporablja za vse oblike nadlegovanja, ki se zgodijo v: prostorih uredništva, dopisništvih, službenih vozilih delodajalca, pri delu od doma, delu na terenu, poslovnih potovanjih, usposabljanjih, poslovnih sestankih, pa tudi v vseh delovnih komunikacijah (e-pošta, klepeti, telefon), vključno z družbenimi omrežji, kadar so povezana z novinarskim delom ali uredništvom.

OBLIKE NADLEGOVANJA

Fizični napad

7. člen

Fizični napad pomeni vsako neželjeno, nepooblaščenno ali sovražno ravnanje, usmerjeno proti osebi, njenemu telesu, oblačilom ali lastnini, vključno zlasti z udarci, odrivanjem, brcanjem, grabljenjem, ščipanjem, metanjem predmetov, napadi z orožjem ter poškodovanjem ali uničenjem novinarske opreme.

Grožnja

8. člen

Grožnja pomeni vsako izražanje namere povzročiti škodo, vključno z grožnjami s fizičnim napadom, smrtjo, spolnim nasiljem, uporabo orožja, napadi na družinske člane, lastnino, poklicni status ali kateri koli drug vidik življenja.

Verbalno nadlegovanje

9. člen

Verbalno nadlegovanje pomeni vsako ustno ali pisno izražanje, ki žali, ponižuje ali krši dostojanstvo osebe, zlasti z žaljivkami, zaničevalnimi izrazi, mizoginimi, seksističnimi in ponižujočimi komentarji ali ustvarjanjem sovražnega okolja, bodisi neposredno bodisi prek informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT). Verbalno nadlegovanje vključuje tudi sovražni govor oziroma izražanje, s katerim se spodbuja, širi ali opravičuje sovraštvo, zasnovano na nestrpnosti.

Neverbalno nadlegovanje

10. člen

Neverbalno nadlegovanje pomeni vsako vedenje brez uporabe besed, ki krši dostojanstvo osebe, vključno s kretnjami, obrazno mimiko, zvoki, deljenjem ali objavljanjem fotografij, posnetkov ali drugih vsebin (vključno z vsebinami, ustvarjenimi z digitalnimi orodji ali umetno inteligenco), pa tudi nepooblaščenno razširjanje zasebnih informacij (doxing).

Spolno nasilje

11. člen

Spolno nasilje pomeni vsako dejanje spolne narave brez privolitve, bodisi neverbalno, verbalno, fizično ali digitalno, vključno s prisilo, pritiskom ali izkoriščanjem položaja za izvajanje spolnih dejanj, ne glede na intenzivnost.

Kršitve delavskih pravic

12. člen

Kršitve delavskih pravic pomenijo vsako ravnanje, ki osebo postavlja v manj ugoden položaj v zvezi z delom, zlasti z diskriminacijo pri zaposlovanju, razporejanju, napredovanju, določanju plače in delovnih pogojev. Prav tako kršitve obsegajo neenako obravnavo pri dodeljevanju nalog ali profesionalnih priložnosti. Med kršitve delavskih pravic sodi tudi opustitev dolžnega ravnanja delodajalca, ki se ne odzove na prijave nadlegovanja ali ne zagotovi ustrezne zaščite.

Kampanje blatenja

13. člen

Kampanja blatenja pomeni sistematično in trajajoče ravnanje, namenjeno škodovanju ugleda in poklicni integriteti osebe, s podajanjem lažnih ali manipulativnih trditev, vrednostnih ocen, širjenjem negativne propagande ali zlorabo informacij.

Spletno nadlegovanje

14. člen

Spletno nadlegovanje vključuje žalitve, mizogino, nacionalistično, homofobno retoriko, spolno motivirane napade, grožnje, množično lažno prijavo profilov (*mass reporting*), koordinirane napade skupin uporabnikov (*brigading*), vsebine *deepfake*, namenjene diskreditaciji, ter druge oblike digitalnega nasilja v spletnem okolju.

PREPOVEDANO RAVNANJE

15. člen

Vse oblike nadlegovanja iz 7. do 14. člena so prepovedane, ne glede na to, ali se zgodijo v prostorih delodajalca, na terenu, na družabnih dogodkih, pri delu od doma ali v spletni komunikaciji, povezani z delom.

16. člen

Strokovna kritika in uredniški popravki besedila ali določanje razumnih rokov sami po sebi ne pomenijo nadlegovanja, razen če se izvajajo na ponižujoč, sistematičen ali diskriminatoren način ali so očitno in izključno namenjeni nadlegovanju.

PREPREČEVANJE VSEH OBLIK NADLEGOVANJA PRI DELODAJALCU

17. člen

Delodajalec je dolžan:

- a) obvestiti vse zaposlene o tem pravilniku;
- b) imenovati pooblaščenca in zagotoviti neodvisnost njihove funkcije;
- c) imenovati pooblaščenca in zagotoviti neodvisnost njihove funkcije;
- d) zagotoviti mehanizme za zaupno prijavo nadlegovanja;
- e) zagotoviti podporne ukrepe za žrtve.

18. člen

Vse osebe iz 4. člena tega pravilnika so dolžne:

- a) vzdržati se prepovedanih ravnanj;
- b) delodajalcu prijaviti resne incidente, ki ogrožajo varnost drugih;
- c) sodelovati v postopku ugotavljanja dejstev;
- d) varovati zaupnost postopka.

19. člen

Osebe na vodstvenih položajih (odgovorni urednik, uredniki, vodje izmen, producenti) imajo povečano odgovornost za preprečevanje neželenega vedenja in takojšen odziv, če do takega vedenja pride.

Neukrepanje osebe na vodstvenem položaju skladno s prejšnjim odstavkom pomeni kršitev delovne obveznosti.

20. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo vsaj enkrat letno organiziral usposabljanje zaposlenih o uporabi tega pravilnika.

Osebe na vodstvenih položajih so se dolžne udeležiti usposabljanja o uporabi tega pravilnika.

PRIJAVA NADLEGOVANJA

Pooblaščenec za zaščito pred nadlegovanjem na delovnem mestu

21. člen

Delodajalec imenuje dva pooblaščenca za zaščito pred nadlegovanjem na delovnem mestu (v nadaljevanju: pooblaščenec) za obdobje dveh do štirih let, z možnostjo ponovnega imenovanja, in jima zagotovi funkcionalno neodvisnost.

Pooblaščenec je lahko oseba, ki uživa poklicno integriteto in zaupanje zaposlenih, ima razvite komunikacijske veščine, razume delovno okolje uredništva in ima osnovno znanje s področja delovnega prava, zaščite pred nadlegovanjem in nasilja na podlagi spola.

Postopek izbire pooblaščenca

22. člen

Vsak zaposleni, ki izpolnjuje pogoje iz drugega odstavka 21. člena tega pravilnika, se lahko prijavi za mesto pooblaščenca na podlagi javnega poziva delodajalca.

Pooblaščenca imenuje delodajalec na podlagi najvišjega števila prejetih glasov zaposlenih.

Funkcionalna neodvisnost

23. člen

Pooblaščenec je pri svojem delu neodvisen in samostojen ter ne sme prejemati navodil, ukazov ali biti izpostavljen pritiskom v zvezi z obravnavo pritožb.

Delodajalec je dolžan zagotoviti pogoje za neodvisno delo pooblaščenca, kar vključuje:

1. dostop do vseh relevantnih informacij in dokumentacije;
2. možnost neposredne komunikacije z zaposlenimi;
3. tehnično in administrativno podporo;
4. čas za opravljanje nalog v okviru delovnega časa.

Nasprotje interesov

24. člen

Pooblaščenec ne sme obravnavati zadeve, v katero je osebno vpleten ali v kateri je sam prizadeta stran. Prav tako ne sme ukrepati, če je s prijavljeno osebo v neposrednem razmerju podrejenosti ali nadrejenosti ali če obstajajo druge okoliščine, ki lahko vzbujajo dvom o njegovi nepristranskosti.

V primerih iz prvega odstavka tega člena se zadeva dodeli drugemu pooblaščenču ali, če to ni mogoče, neposredno drugostopenjski komisiji.

Oddaja pritožbe

25. člen

Pritožba se odda pooblaščenču, ki ga izbere žrtev, prek:

- a) namenskega e-poštnega naslova;
- b) telefona;
- c) osebno;
- d) po pošti v zaprti kuverti z oznako »Zaupno – za pooblaščenca«.

Delodajalec je dolžan zagotoviti, da so vsi kanali prijave ves čas anonimni.

Vsebina pritožbe

26. člen

Žrtev lahko odda pritožbo tako, da razkrije svojo identiteto, ali pa anonimno (brez razkritja identitete) pred delodajalcem in pooblaščenčem, vendar mora pritožba vsebovati: identiteto prijavitelne osebe (ime in priimek ter funkcijo/delovno mesto in okoliščine, ki omogočajo nedvoumno identifikacijo), opis dogodka, čas in kraj ter razpoložljive dokaze.

Pooblaščenec je dolžan varovati identiteto žrtve in identiteto prijavitelne osebe v skladu z okoliščinami primera.

Ukrepanje pooblaščenca

27. člen

Pooblaščenec potrdi prejem pritožbe takoj, najkasneje pa v roku 2 delovnih dni.

Pooblaščenec opravi predhodno oceno tveganja v roku 5 delovnih dni, pri čemer ima možnost, da v primeru incidentov z visokim tveganjem še isti dan predlaga začasne ukrepe.

S predhodno oceno tveganja se oceni neposredna nevarnost za varnost in zdravje žrtve ter možnost ponovitve ali stopnjevanja prepovedanih ravnanj.

Cilj ocene je upravljanje s tveganjem ter zagotavljanje zaščite in podpore žrtvi.

Pooblaščenec opravi oceno tveganja ob podaji pritožbe tako, da žrtvi zastavi ključna vprašanja, da ugotovi, ali je prišlo do ponovitve prepovedanih oblik ravnanja, ali so ta vključevala nasilje ali grožnje s fizičnimi poškodbami, umorom ali samomorom, ali so dejanja oziroma grožnje vključevale uporabo orožja ali orodja ter ali se žrtev počuti ogroženo, zaskrbljeno, prestrašeno in podobno.

Začasni ukrepi

28. člen

Če pooblaščenec pri oceni tveganja presodi, da obstaja neposredna nevarnost za varnost in zdravje žrtve, delodajalcu predlaga začasne ukrepe, s katerimi se odpravi neposredna nevarnost, ne da bi se pri tem prejudiciral izid postopka.

Ti ukrepi vključujejo:

- a) začasno prepoved neposrednega stika;
- b) spremembo izmene, delovnega mesta ali režima dela prijavitelne osebe;
- c) začasno odstranitev prijavitelne osebe z dela v skladu s splošnimi akti in zakonom;
- d) zagotovitev spremstva pri delu na terenu;
- e) koordinacijo s platformami za odstranitev nepooblaščenih razširjenih osebnih informacij (doxing) in groženj;
- f) druge ukrepe v skladu z okoliščinami primera.

Delodajalec o začasnih ukrepih odloči takoj, najkasneje pa v roku 48 ur od predloga pooblaščenca.

Začasni ukrepi lahko trajajo do konca postopka.

Pooblastila pooblaščenca v postopku ugotavljanja dejstev

29. člen

V postopku ugotavljanja dejstev pooblaščenec izvaja vsa dejanja, ki so potrebna za ugotovitev relevantnih dejstev in okoliščin, ob upoštevanju načel zaupnosti, varstva dostojanstva udeležencev in prepovedi sekundarne viktimizacije.

Pooblaščenec lahko zlasti:

- opravi pogovor z žrtvijo, pri čemer ohrani njeno anonimnost v odnosu do drugih oseb;
- povabi in zasliši prijavljeno osebo;
- opravi pogovore s pričami in drugimi relevantnimi osebami;
- zahteva in opravi vpogled v dokumentacijo, elektronsko komunikacijo, interne evidence, posnetke in druge dostopne dokaze
- evidentira in hrani zbrane dokaze;
- ugotavlja dejstva tudi v primerih, ko prijavljena oseba sodi med tretje osebe, ter predlaga ukrepe za zaščito zaposlenega v takšnih situacijah.

Postopek pred pooblaščenecem se mora zaključiti v roku 30 dni od dneva uvedbe.

30. člen

Na podlagi zbranih podatkov in ugotovljenih dejstev pooblaščenec pripravi mnenje, ki obvezno vsebuje:

- opis prijave;
- izvedena dejanja;
- ugotovljeno dejansko stanje;
- oceno o tem, ali gre za nadlegovanje;
- predlog ukrepov za odpravo posledic in preprečevanje nadaljnjega nadlegovanja;
- ter predlog za uvedbo disciplinskega ali drugega ustreznega postopka, kot tudi navodilo o možnosti uvedbe drugostopenjskega postopka pred komisijo.

Če pooblaščenec oceni, da za to obstaja podlaga, žrtev napoti na uveljavljanje pravic v sodnem ali drugem postopku, kar vključuje tudi prijavo kaznivega dejanja s soglasjem žrtve.

DRUGOSTOPENJSKI POSTOPEK

Komisija za preprečevanje nadlegovanja

31. člen

Komisija za preprečevanje nadlegovanja (v nadaljevanju: komisija) je drugostopenjski organ.

Komisijo sestavljajo:

- a) pravnik pri delodajalcu;
- b) predstavnik kadrovske službe;
- c) pooblaščenec, ki ni sodeloval v postopku na prvi stopnji.

Komisija izmed svojih članov izvoli predsedujočega.

V primerih iz 24. člena tega pravilnika namesto pooblaščenca kot član komisije sodeluje oseba, odgovorna za varnost in zdravje pri delu.

32. člen

Drugostopenjski postopek se uvede v roku treh dni od dneva prejema mnenja pooblaščenca, in sicer na podlagi zahteve žrtve ali prijavitelne osebe, da komisija po opravljenem postopku pooblaščenca zadevo ponovno obravnava.

33. člen

Član komisije se izloči iz odločanja v zadevi, v kateri je osebno vpleten ali v kateri je sam prizadeta stran, če je s prijavitelno osebo v razmerju neposredne podrejenosti ali nadrejenosti ali če obstajajo druge okoliščine, ki vzbujajo dvom o njegovi nepristranskosti.

V primeru izločitve člana komisije delodajalec imenuje njegovega namestnika.

Ukrepanje komisije

34. člen

Komisija je pooblaščenca, da:

- ugotovi, ali je bil postopek pred pooblaščencom izveden nepristransko, brez konflikta interesov in ob upoštevanju pravic udeležencev;
- oceni, ali so bila relevantna dejstva popolno in pravilno ugotovljena;
- preveri, ali so bili izvedeni vsi dostopni in relevantni dokazi;
- oceni verodostojnost in logično povezanost mnenja pooblaščenca;
- oceni, ali je bila oblika nadlegovanja pravilno opredeljena;
- oceni, ali so predlagani ukrepi ustrezni, sorazmerni in učinkoviti;
- presodi, ali so potrebni dodatni ali drugačni zaščitni ukrepi;
- izjemoma dopolni postopek, kadar ugotovi obstoj bistvenih pomanjkljivosti, in sama pridobi dodatne informacije ali izjave, vendar le v obsegu, ki je potreben za odpravo pomanjkljivosti;
- potrdi mnenje pooblaščenca;
- spremeni mnenje (drugače odloči o obstoju ali neobstoju nadlegovanja);
- delodajalcu predlaga konkretne ukrepe (disciplinske, organizacijske, zaščitne).

35. člen

Postopek pred komisijo se mora zaključiti v roku 30 dni od dneva uvedbe drugostopenjskega postopka. V zapletenih zadevah se rok za dokončanje postopka lahko podaljša še za 30 dni, ob ustrezni obrazložitvi komisije.

SANKCIJE

36. člen

Sankcije se izrečejo v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, Pravilnikom o delu pri delodajalcu in pogodbo o zaposlitvi.

Zoper tretje osebe lahko delodajalec ukrepa s: prekinitvijo sodelovanja, prepovedjo vstopa v prostore, prepovedjo stika z žrtvijo, prijavo pristojnim organom in platformam (s soglasjem žrtve) ter z drugimi ukrepi, ki se v danem trenutku izkažejo za smiselne.

37. člen

Poleg sankcij se lahko izrečejo tudi blažji ukrepi, če se z njimi lahko doseže isti namen, in sicer: opravičilo, obvezno usposabljanje o prevenciji in zaščiti pred nadlegovanjem, sprememba organizacije dela ...

PODPORA ŽRTVI IN ZAŠČITNI UKREPI

38. člen

Žrtvi se zagotovi podpora ne glede na izid postopka, kadar obstaja utemeljen sum, da je prišlo do škodljivega dogodka.

Podpora vključuje katerega izmed naslednjih ukrepov: zdravniški pregled, psihološko svetovanje, pravno podporo (interno ali eksterno), oceno varnosti, začasno premestitev ali spremembo oblike sodelovanja ter pomoč pri digitalni varnosti.

39. člen

Strogo je prepovedana vsakršna oblika povračilnih ukrepov zoper žrtev, ki je prijavila nadlegovanje, priče, pooblaščenke in člane komisije.

Vsaka oblika povračilnih ukrepov pomeni težjo kršitev pogodbe o zaposlitvi in pravil delodajalca.

VARSTVO PODATKOV, EVIDENCE IN HRANJENJE DOKAZOV

40. člen

Podatki, zbrani v postopku, se štejejo za posebej občutljive osebne podatke v smislu interne klasifikacije in se obdelujejo ob upoštevanju varnostnih ukrepov, omejitev dostopa in evidence dostopov. Dostop do zbranih podatkov imajo le: pooblaščenki, člani komisije, pooblaščenke osebe, ki izvajajo ukrepe, ter po potrebi zunanji strokovnjaki ob obveznosti varovanja zaupnosti.

41. člen

Spisi zadeve se hranijo najmanj pet let od konca postopka oziroma dlje, če teče sodni ali inšpekcijski postopek, ob periodičnem preverjanju potrebe po hrambi.

SPREMLJANJE IN EVALVACIJA

42. člen

Pooblaščenci in komisija pripravijo skupno letno anonimizirano poročilo, ki vsebuje: število prijav, vrste incidentov, roke obravnave, sprejete ukrepe in priporočila.

Delodajalec je dolžan zaposlene seznaniti s poročilom iz prvega odstavka tega člena.

KONČNE DOLOČBE

43. člen

Ta pravilnik začne veljati osmi dan po objavi na oglasni deski in/ali spletni strani delodajalca oz. na običajen način, ki velja pri delodajalcu in se uporablja za vse nove in obstoječe zaposlene ob podpisu izjave o seznanitvi.

O projektu

Nasilje na podlagi spola ostaja izziv v družbi, ki ima pomembne korenine v neenakosti spolov in se še povečuje zaradi neenakih razmerij moči. Projekt je neposredno usklajen s strategijo Evropske komisije za enakost spolov 2020-2025, ki poudarja potrebo po osvoboditvi od nasilja in stereotipov. Nanaša se na razpis CERV-2024-DAPHNE, katerega cilj je preprečevanje nasilja na podlagi spola in boj proti njemu. Projekt se osredotoča na medijski sektor in obravnava ključno področje, kjer je takšno nasilje prisotno.

Projekt izvaja pet partnerjev: Zavod Krog (Slovenija), Sindikat novinarjev Hrvaške (Hrvaška), Sindikat Nezavisnost, panoga za kulturo, umetnost in medije (Srbija), Mediacentar Sarajevo (BiH) in Društvo novinarjev Slovenije (Slovenija) s sofinanciranjem Evropske unije.

Projekt podpirajo Univerza v Novem Sadu, Filozofska fakulteta - Oddelek za medijske študije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije, Raziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti, Republiška agencija za mirno reševanje delovnih sporov iz Srbije in Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani.

Projekt je namenjen boju proti spolnemu nadlegovanju v medijih, zlasti v javnih radiotelevizijskih organizacijah v Sloveniji, na Hrvaškem, v Srbiji ter Bosni in Hercegovini. Vključuje analitične dejavnosti, kot so: primerjalna raziskava med državami, razvoj Pravilnika (določitev standardov), opredelitev in izmenjava dobrih praks med partnerskimi državami, mednarodno sodelovanje novinarjev in strokovnjakov, ozaveščanje, zagovorništvo in izobraževanja o tem, kako prepoznati in obravnavati primere spolnega nadlegovanja za študente novinarstva, novinarje in novinarke ter menedžment.

Projekt spodbuja kulturo spoštovanja, raznolikosti in vključevanja, ki so ključnega pomena za doseganje dolgoročne enakosti spolov v medijskem sektorju v Sloveniji, na Hrvaškem, v Srbiji ter Bosni in Hercegovini, vključno z državami članicami EU in državami, ki niso članice EU.



O partnerjih

- **Zavod Krog (Slovenija):**

neprofitna, nevladna, mednarodna organizacija, ki deluje na področju varstva človekovih pravic, humanitarnega dela, socialne enakosti, enakosti spolov, razvojnega sodelovanja, dela z mladimi, varovanja okolja, trajnostnega razvoja ter drugih oblik neenakosti in socialne izključenosti. Zavod Krog vodi projekt - z izkušnjami pri vodenju regionalnih projektov zagotavlja učinkovito izvajanje v različnih državah.

- **Sindikata novinarjev Hrvaške (Hrvaška):**

je bil ustanovljen leta 1996 in je od takrat ključna organizacija pri zagovarjanju pravic in dobrobiti novinarjev na Hrvaškem. Člani sindikata se aktivno zavzemajo za boljše delovne pogoje novinarj. Njihova naloga bo usklajevanje splošnih/skupnih dejavnosti ozaveščanja in tesno sodelovanje z vsakim partnerjem v tem procesu, pri čemer jim bodo zagotovili potrebno mentorstvo.

- **Sindikata Nezavisnost, panoga za kulturo, umetnost in medije (Srbija):**

sindikata, katerega cilj je zaščita gospodarskih, socialnih, izobraževalnih, poklicnih in kulturnih interesov njihovih članov in zaposlenih v okviru dejavnosti, ki jih pokriva. Ima žensko sekcijo, ki se redno ukvarja s tovrstnimi primeri. Koordinirali so pripravo Pravilnika in zagotovili, da je skladen z obstoječim pravnim okvirom ter da upošteva standarde EU na tem področju.

- **Mediacentar Sarajevo (BiH):**

organizacija, ki se posveča izboljšanju novinarskih standardov in delovnega okolja novinarjev ter zaščiti in spodbujanju svobode medijev v Bosni in Hercegovini ter na Zahodnem Balkanu. Razvili so metodologijo za regionalno primerjalno raziskavo in vodili celoten raziskovalni proces.

- **Društvo novinarjev Slovenije (Slovenija):**

je bilo ustanovljeno leta 1905. Ima okoli 800 članov in je polnopravni član Evropske zveze novinarjev (EFJ) ter Mednarodne zveze novinarjev (IFJ). Društvo že več desetletij izvaja usposabljanja za novinarje v različnih oblikah in na različnih platformah. Zato za dejavnosti krepitev zmogljivosti lahko zagotovi izkušene organizatorje in, kar je najpomembneje, dostop do baze, ki vključuje skoraj 800 članov iz nacionalnih, regionalnih in lokalnih medijev. Društvo novinarjev Slovenije bo vodilo razvoj izobraževalnega programa.





Sofinancira
Evropska unija

