Uspostavljanje ravnoteže

RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U NOVINARSTVU

IFJ FIJ
INTERNATIONAL FEDERATION OF JOURNALISTS

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

In cooperation with
Communication and Information Sector

LO · TCO
BISTÅNDSNÄMND

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
ured za ravnopravnost spolova

Podatci o izdavaču: Međunarodna federacija novinara/ki (International Federation of Journalists), Résidence Palace, Rue de la Loi 155, 1040 Bruxelles, Belgija

Copyright: Ni jedan dio ove publikacije ne smije se reproducirati u bilo kojem obliku bez pisane dozvole nakladnika. Sadržaj ove publikacije je zaštićen i prava na njegovu upotrebu vlasništvo su samih autora. Sva prava pridržana.

ISBN 9789490116002

Autor je odgovoran za izbor i predstavljanje činjenica sadržanih u ovoj knjizi i za iskazana mišljenja, koja ne moraju nužno biti i mišljenja UNESCO-a i LO.TCO-a i ne obvezuju ove organizacije. Navodi i predstavljeni materijal u publikaciji ne podrazumijevaju izraz bilo kakvog mišljenja UNESCO-a i LO.TCO-a vezano uz zakonski status bilo koje države, teritorija, grada ili područja ili njegovih vlasti, kao ni vezano uz delimitiranje njegovih granica i područja.

Oblikovanje: Mary Schrider, mary@hazards.org <mailto:mary@hazards.org>
Tisak: Druk. Hoeilaart, Belgija
Slike na naslovnici — Gornji red s lijeva na desno: ©Pamela Morinière/ IFJ, ©Adrien Collin/INSI, and ©Jupiter Images. Srednji red s lijeva na desno: ©Pamela Morinière/IFJ, ©Pamela Morinière/IFJ, and ©Adrien Collin/INSI. Donji red s lijeva na desno: ©Jupiter Images, ©Crozet M./ILO, and ©Adrien Collin/INSI

Tiskano u Belgiji, izdavač Međunarodna federacija novinara/ki
© International Federation of Journalists
International Press Centre Residence Palace, Block C
155 Rue de la Loi B – 1040 Bruxelles, Belgija

Hrvatsko izdanje publikacije

Urednik: International Federation of Journalists, Résidence Palace, Rue de la Loi 155, 1040 Brussels, Belgium
Izdavač: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske
Za izdavača: mr.sc. Helena Štimac Radin

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 737852.

ISBN 978-953-7574-09-3

SADRŽAJ

UVODNA RIJEČ ii

PREDGOVOR iv

UVOD 1

I. DIO: Novinarke u medijima 3

II. DIO: Stereotipi u medijima 13

III. DIO: Žene u sindikatima i udrugama 21

IV. DIO: Izvori i kontakti 33

Dodatak A: Etika Međunarodne federacije novinara/ki vezana uz zlostavljanje na radnom mjestu (bullying) 41

Dodatak B: Politike Međunarodne federacije novinara/ki o ravnopravnosti spolova donesene u Kongresu 46

UVODNA RIJEČ

Određivanje ravnopravnosti spolova jednim od dva globalna prioriteta Organizacije u njezinoj Srednjoročnoj strategiji za 2008. - 2013. stavilo je ovaj kritični cilj na čelo UNESCO-va strateškog žarišta. Ovaj će se prioritet ostvarivati kroz dva pristupa: programiranje utemeljeno na specifičnosti spolova i uključivanje ravnopravnosti spolova u matične aktivnosti na svim UNESCO-vim područjima djelovanja: obrazovanju, znanosti, kulturi, komunikacijama i informiranju te će se primjenjivati na sve razine intervencija od razvoja politike, podizanja razine svijesti i zastupanja, istraživanja do institucionalnog osnaživanja i obuke.

UNESCO je razvio, kao doprinos ovom strateškom opredjeljenju, popratni dokument Srednjoročnoj strategiji pod nazivom Prioritetni plan djelovanja UNESCO-a za ravnopravnost spolova od 2008. – 2013., koji daje smjernice za prenošenje ideala UNESCO-a, vezanih uz postizanje ravnopravnosti spolova u praktične i učinkovite aktivnosti tijekom šest godina obuhvaćenih srednjoročnom strategijom.

UNESCO vjeruje da su svi oblici diskriminacije utemeljeni na spolu, predstavljaju kršenje ljudskih prava i značajnu prepreku miru, održivom razvoju i postizanju svih međunarodno prihvaćenih razvojnih ciljeva.

Trajno imamo na umu Pekinšku deklaraciju i Platformu za djelovanje koje su jednoglasno usvojene na Četvrtoj svjetskoj konferenciji žena Ujedinjenih naroda (4 – 15. rujna 1995.). Među mnogim drugim obuhvaćenim kritičnim područjima, Deklaracija je jasno utvrdila potencijal medija za davanje većeg doprinosa napretku žena. Vlade i međunarodne razvojne organizacije pozvane su na poduzimanje aktivnosti s ciljem otklanjanja „stereotipa vezanih uz žene i neravnopravnosti pristupa i sudjelovanja žena u svim komunikacijskim sustavima, posebice u medijima".

Ova knjižica, „Uspostavljanje prave ravnoteže“, je pravodoban, ilustrirani priručnik koji se lako čita i predstavlja izvor materijala za novinare/ke. Priručnik je nastao prvenstveno kao rezultat želje da se novinarima/kama stavi na raspolaganje više podataka i da im se olakša razumijevanje pitanja ravnopravnosti spolova u njihovom radu. Namijenjen je medijskim organizacijama, stručnim udruženjima i sindikatima novinara/ki s ciljem postizanja ravnopravnosti spolova.

UNESCO, zajedno sa svojim partnerima, poziva novinare/ke na uporabu ovog priručnika kako bi bili bolje informirani kada se bave pitanjima ravnopravnosti spolova u području medija. Pomoći će ljudima koji rade u medijima u procjeni napretka u ravnopravnosti spolova, identificiranju izazova i davanju doprinosa lokalnim, regionalnim i globalnim raspravama koje vode konkretnim politikama za promicanje ravnopravnosti spolova i napretku žena širom svijeta.

– Abdul Waheed Khan, pomoćnik
glavnog direktora za komunikacije i
informiranje, UNESCO

PREDGOVOR

Jedan je od najvećih izazova s kojim se suočavaju novinari, kako muškarci tako i žene, jest oduprijeti se kulturi stereotipa u našem svakodnevnom radu.

To nije jednostavna zadaća jer su mediji puni slika i klišeja o ženama i djevojkama. Mnogi su razmjerno bezopasni ali neki, obično oni najsnažniji, prikazuju žene kao objekte muške pozornosti – glamurozna seksi mačkica, majka svetica, grešna vještica, ozbiljna poslovna žena i političarka u usponu.

U svakoj regiji i kulturi postoje čvrste predodžbe, duboko ukorijenjene predrasude i iskrivljene reakcije koje postavljaju izazove novinarima/kama i medijima. Ova knjižica nas potiče da učinimo više kako bismo se usprotivili ovim iskrivljenim pristupima u uredništvima i sindikatima u kojima oblikujemo vijesti.

Unatoč napretku postignutom tijekom zadnjih 25 godina (a u medijima ima općenito više žena i više žena na rukovodećim položajima nego ikada prije) mediji još uvijek podržavaju stereotipe o ženama koji ograničavaju moć žena u društvu. Prema jednom globalnom istraživanju, ako nastavimo napredovati ovom brzinom, trebat će još 75 godina da bi se postigla ravnopravnost spolova u medijima.

Ta je perspektiva obeshrabrujuća ako uzmemo u obzir da je prošlo više od 40 godina od donošenja zakona koji uključuju kazne za diskriminaciju žena i koji im osiguravaju osnovna politička i socijalna prava, jednake plaće i prava pri zapošljavanju.

No, predrasude ne nestaju po nalogu zakonodavaca. U svim zemljama se još uvijek vode bitke za ravnopravnost. Potrebne su rasprave, obrazovanje i praktična posvećenost suzbijanju diskriminacije gdje god se ona pojavi. Ova knjižica pruža pomoć. Ona

je koristan dodatak oruđima kojima se služe ljudi u novinarstvu koji se bore protiv diskriminacije i za standarde u novinarstvu.

U mnogim su zemljama žene snažno zastupljene u studijima u kojima se oblikuju vijesti, ali u medijima još uvijek na vodećim položajima uvelike dominiraju muškarci. Žene su marginalizirane u vijestima i u smislu sadržaja njihova posla i glede prilika koje imaju za napredovanje u svojoj struci. One su čak marginalizirane i u sindikatima koji ih zastupaju.

Pošteno prikazivanje spolova je profesionalni i etički cilj, sličan poštivanju točnosti i iskrenosti. To je druga strana novčića koji kaže da žene trebaju biti više zastupljene na višim razinama izvjestiteljskih poslova, kako na poslu, tako i u sindikatima. U svijetu u kojem o najozbiljnijim vijestima izvješćuju uglavnom muškarci, novinari/ke moraju ustati u obranu ravnopravnosti spolova. Ta ravnopravnost nije samo pitanje žena; svatko ima koristi od otklanjanja diskriminacije.

Ova knjižica daje dodatne argumente i dinamiku kampanji koju bi trebalo započeti u svakom uredništvu, svakoj novinskoj kući i na svakom sastanku sindikata. Novinarstvo ima korijene u borbi za poštenje, napredak i prava za sve. Ono će dati obol svojoj tradiciji i osvježiti svoju struku kada ideje, smjernice i savjeti s ovih stranica budu primijenjeni u praksi.

– Aidan White, glavni tajnik Međunarodne federacije novinara/ki

“Ravnopravnost spolova“ ne znači da žene i muškarci trebaju postati isti, već da njihova prava, odgovornosti i prilike neće ovisiti o tome jesu li se rodili kao muškarci ili žene,“ ABC prava radnica i ravnopravnosti spolova, Međunarodna organizacija rada (ILO – International Labour Organization).

UVOD

Ako su mediji ogledalo društva, kao što bi trebali biti, oni sigurno moraju bolje odražavati činjenicu da je ravnopravnost spolova temeljno ljudsko pravo. Radi se o jednakom odnosu prema muškarcima i ženama te su obuhvaćena pitanja kao što je jednaka plaća za jednaki posao, jednaki pristup tijelima koja donose odluke, zapošljavanju, mirovinama, zdravstvenoj skrbi, napredovanjima, rodiljnom i roditeljskom dopustu. U novinarstvu to također znači pošteno prikazivanje spolova u vijestima, uporabu neutralnog jezika i jezika koji nije vezan uz spol te onemogućavanje da žene budu svedene na izvjestiteljice o „stilu života" ili „laganih vijesti".

Od ključnog je značaja da mediji promiču ravnopravnost spolova, kako u radnom okruženju, tako i u zastupljenosti žena. Mediji bi trebali otvoriti ovu raspravu i rasvijetliti ovo pitanje u vijestima kako bi se društvo bolje informiralo i kako bi se nadišli spolni stereotipi. Sindikati i udruge novinara/ki trebaju imati ključnu ulogu u ovome poslu osiguravajući da jednaki odnos prema svim medijskim djelatnicima ostane trajno prisutan u medijima.

Međunarodna federacija novinara/ki (IFJ – International Federation of Journalists,), Međunarodna organizacija rada (ILO – International Labour Organization), UNESCO i druge agencije Ujedinjenih naroda, promiču ova načela, no unatoč tome nigdje u svijetu još uvijek nije postignuta potpuna ravnopravnost spolova. „Još uvijek je dug put pred nama", kaže glavni tajnik UN-a Ban Ki-Moon. „Žene su još uvijek snažno ugrožene diskriminacijom, nedostatkom

sredstava i gospodarskih prilika, ograničenim pristupom donošenju odluka i nasiljem utemeljenim na spolu".

Novinarstvo nije izuzetak. Unutar medija i u radu novinara/ki možemo naći primjere koliko još treba napraviti kako bi se postigla jednaka prava za žene. Ova knjižica daje smjernice novinarima/kama i sindikalnim aktivistima/cama o načinima kako mogu ravnopravnost spolova uključiti u matične tokove naše profesije.

Knjižica je podijeljena na četiri dijela. Prvi dio, „Novinarke u medijima", opisuje trenutačni status profesionalnih djelatnica u medijima, razinu i područja neravnopravnosti te mjere koje se koriste u pristupu ovim pitanjima.

Drugi dio, „Stereotipi u medijima", istražuje rad medija u prikazivanju žena i podržavanju ili otklanjanju postojećih stereotipa te definira neke od ključnih profesionalnih izazova s kojima se novinari/ke suočavaju u svojem izvješćivanju.

Treći dio, „Žene u sindikatima i udrugama" istražuje moguću ulogu sindikata, strukovnih organizacija i sindikalnih aktivista/ica u promicanju ravnopravnosti i osiguravanju primjerene zastupljenosti žena u tijelima koja donose odluke.

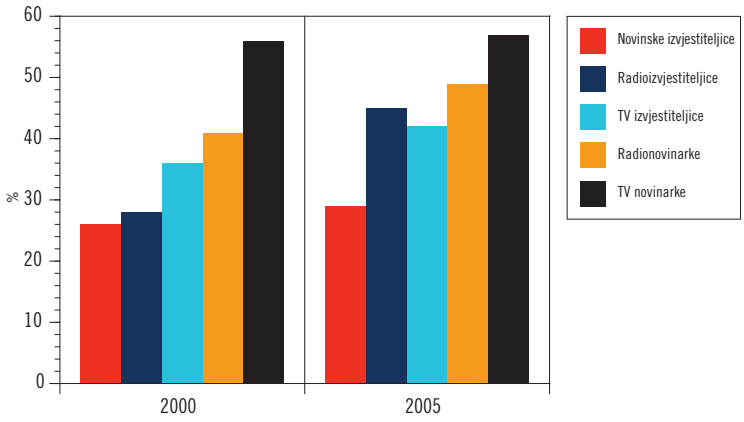
Četvrti dio, „Izvori i kontakti", ukazuje na alate kojima se može odraditi ovaj posao – izvore koji su vezani uz ravnopravnost spolova u medijima i na radnom mjestu te navodi korisne kontakte za one koji promiču prava žena i ravnopravnost spolova u medijima.

I DIO:
Novinarke u medijima

U medijima radi više žena nego ikada. U nekim državama, poput Rusije i Švedske, one predstavljaju glavninu novinarske radne snage. No, one nemaju jednaku ulogu u procesu izvješćivanja. Prema Globalnom projektu praćenja medija (GMMP – Global Media Monitoring Project), globalnom istraživanju koje se ponavlja svakih pet godina od 1995., do 2005. godine, 57% svih novinara/ki, koji/e čitaju televizijske vijesti, bile su žene, a pritom su svega 29% vijesti napisale izvjestiteljice.

Od toga su svega 32% „ozbiljnih" vijesti napisale ili pripremile žene. Žene češće izvješćuju o „laganim" temama kao što su društvene teme, obitelj, umjetnost ili „stil života" (do 40% žena).

Postotak novinarki i izvjestiteljica 2000. – 2005. (GMMP)



Dok statistike pokazuju da se sve više žena obrazuje za ovo područje i ulazi na njega, broj žena producentica, izvršnih rukovoditeljica, glavnih urednica i nakladnica, ostaje šokantno nizak. U 2002. godini izvješće Kanadske novinarske udruge (Canadian Newspaper Association) pokazuje da je samo 8% glavnih urednica i 12% nakladnica. Udruga novinara/ki Istočne Afrike (Eastern Africa Journalists' Association – EAJA) je u 2008. izvijestila da manje od 20%

IZVJEŠĆIVANJE S PRVE CRTE BOJIŠNICE
Žene koje rade u ratnim zonama

PREPORUKE INSI-A (INTERNATIONAL NEWS SAFETY INSTITUTE)

- Novinarke bi trebalo potaknuti na raspravu s njihovim kolegama/icama – muškim I ženskim – o njihovim potrebama za potporom i zaštitom te osigurati zadovoljavanje tih potreba.
- Kolege i rukovoditelji trebali bi biti svjesni nepotrebnog pritiska koji žene mogu iskusiti kako bi dokazale da su sposobne odraditi posao.
- Treba jasno dati do znanja svima da seksualno uznemiravanje i neizazvani seksualni pristupi nisu prihvatljivi. Muškarci - šefovi bi trebali biti svjesni te identificirati opasnost i strah od silovanja.
- Ako trebate raditi kao izvjestitelj/ica na terenu, nemojte ništa pretpostavljati što se tiče vaše osobne sigurnosti. Učinite sve što možete da unaprijed razjasnite uvjete s kojima ćete se suočiti. Pitajte tko će vas dočekati, gdje ćete spavati itd., kako biste znali što možete očekivati.
- Ako je moguće, novinarkama bi trebalo omogućiti odabir osoba s kojima bi željele raditi u timu.
- Novinarke bi (uključujući slobodne novinarke) trebale također, ako je moguće, imati priliku trenirati samoobranu.
- Tečajevi koji obučavaju o neprijateljski nastrojenom okruženju, trebali bi biti izravno vezani uz potrebe žena (to će istovremeno pomoći podizanju razine svijesti među njihovim muškim kolegama).

žena u njihovoj regiji radi na uredničkim poslovima.

U mnogim državama još uvijek postoji nesklad u plaćama među ženama i muškarcima (različite plaće za muškarce i žene). U većini država, termin „ljepljivi podovi" i „stakleni plafoni" koriste se da bi se opisalo kako i zašto se nesklad u plaćama povećava s dobi jer se zaboravlja na žene pri napredovanju u korist muških kolega. Radna okruženja, koja nisu naklonjena obitelji, kao što je nefleksibilno radno vrijeme ili kažnjavanje žena zbog vremena koje posvećuju podizanju

- Žene trebaju manje i prilagođeno oružje koje mogu udobno nositi sa sobom.
- Kolege/ice – muškarci kao i žene – trebali/e bi preuzeti inicijativu i pitati žene s kojima rade trebaju li više sredstava prilagođenih ženama.
- Prije davanja bilo koje zadaće, novinarke i njihovi šefovi, trebali bi provjeriti jesu li upućeni u bilo koje lokalne običaje specifične za žene.
- Žene – i muškarci – slobodni novinari/ke zaslužuju jednaku potporu kao njihovi/e stalno zaposleni/e kolege/ice.
- Za muškarce, jednako kao i za žene, nije dobro zadržavati emocionalni stres. Pronađite nekoga kome možete vjerovati – bilo ženu ili muškarca. Ponudite se da ćete saslušati – bez osuđivanja – brige kolega/ica.
- Besplatno i povjerljivo savjetovanje trebalo bi biti na raspolaganju ženama – i muškarcima – koji/e ga žele koristiti nakon iskustva s konfliktnim situacijama ili drugim traumatičnim događajima.
- Nekoliko praktičnih savjeta od žene – ženi:
- Nosite osobni alarm za napad.
- Nošenje vjenčanog prstena može otkloniti neželjenu pozornost.
- Ako posjećujete muslimanske države, ponesite sa sobom, za svaki slučaj, maramu/čador.
- Pazite prije nego što izađete iz kuće mokre kose. U nekim se kulturama to može krivo protumačiti kao seksualni signal.

Izvan suda, tri novinara i nakladnica novina India's Midday govore protiv presude koja im je dosuđena o „nepoštivanju suda". © Midday Publications, Delhi

djece, pridonose raskoraku u plaćama.

Visoke razine stresa, zlostavljanje na radnom mjestu i uznemiravanje, neprihvatljivo opterećenje poslom i radno vrijeme koje onemogućuje društveni život, prisiljavaju majke na rad sa skraćenim radnim vremenom, rad na određeno vrijeme ili status slobodnih novinarki. To ih istovremeno stavlja u još ranjiviji položaj glede sigurnosti posla, napredovanja, pravnoga statusa i mogućnosti korištenja istih prava koja imaju njihovi kolege zaposleni na neodređeno vrijeme.

EAJA izvješćuje da u Istočnoj Africi neke medijske kuće „krše prava novinarki predstavljajući ih kao seksualne objekte, seksualnim uznemiravanjem, zastrašivanjem, zlostavljanjem, podcjenjivanjem ili ignoriranjem njihova rada, uspjeha, napora i prava te njihovim simboličkim negiranjem i frustriranjem."

Spolno uznemiravanje ostaje problem koji se prešućuje. Nepotrebno dodirivanje, slanje neželjenih poruka elektroničkom poštom, slanje poruka kroz tekstove, postavljanje pornografskih slika u radnom prostoru, seksualni komentari itd., općenito se smatraju oblicima spolnog uznemiravanja koji mogu imati oslabljujući učinak na osobnost, rad i socijalno ponašanje osobe koja je izložena uznemiravanju.

U nekim su državama ovi problemi često popraćeni smanjenim pristupom školovanju i obrazovanju, sustavnim ili prikrivenim diskriminirajućim postupcima (kao što je zabrana kretanja po ulicama noću ili nedostatak organizirane skrbi za djecu), uznemiravanjem i otvorenim seksizmom pri zapošljavanju.

Posljednjih je godina postignut značajni napredak ulaskom žena u klub ratnih izvjestitelja koji je prije bio rezerviran za muškarce. Iako je ovaj trend dobrodošao, poslodavci moraju uzeti u obzir posebne rizike s kojima se žene suočavaju u ratnim zonama. One nisu samo izložene istim opasnostima kao njihovi muški kolege, već se mogu također suočiti s dodatnim prijetnjama seksualnog nasilja, zastrašivanja i spolne diskriminacije, čak i u slučajevima kada su radi vlastite zaštite prisiljene koristiti ili nositi zaštitnu opremu koja je svojim oblikom ili veličinom prilagođena isključivo muškarcima.

Prema istraživanju INSI-a o ratnim izvjestiteljicama iz 2005. godine, preko 82% žena obuhvaćenih istraživanjem, iskazalo je da su bile izložene fizičkom napadu ili zastrašivanju tijekom izvješćivanja o ratnom sukobu.

Danas je također općepoznato da je svatko tko redovno izvješćuje o traumatičnim događajima ili tko radi s jako traumatiziranim osobama, jednako tako izložen riziku dugoročnih mentalnih zdravstvenih problema i da mu može biti potrebna stručna potpora.

Savjeti novinarima/kama za promicanje ravnopravnosti spolova u medijima

Rukovođenje: istražite svoje radno mjesto. Kako biste stekli pravi uvid o zastupljenosti žena na rukovodećim radnim mjestima u svojim medijima, pokušajte provesti kratko istraživanje prema primjeru niže tablice i podijelite rezultate sa svojim kolegama/icama i svojim sindikatom. Što više publiciteta postignete, veći su izgledi za promjenu načina razmišljanja.

Rank	Number of men	% men	Number of women	% women
Rukovodeće				
Urednici/ce				
Izvjestitelji/ce				
Fotografi/kinje				
Administrativni djelatnici/ce				

Pokušajte analizirati ove rezultate: što biste željeli postići? Zašto? Kako? Kojim sredstvima? Kako možete ujediniti svoje snage?

Zakonodavstvo koje omogućuje ravnopravnost trebalo bi osigurati da novinarke imaju jednaki pristup poslovima, napredovanju i obrazovanju kao i muškarci. Provjerite je li u vašoj zemlji ratificirana Konvencija o otklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW – Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women) koja osigurava jednake mogućnosti za sve radnike/ce.

Provjera plaća može biti jedini način da saznate postoji li u vašoj kompaniji nesklad u isplati plaća utemeljen na spolu. Ovdje je ključ anonimnost i solidarnost te bi u idealnom slučaju trebalo biti uključeno što više djelatnika/ca i slobodnih novinara/ki.

Procjena sigurnosti i zaštite zdravlja korisno je sredstvo za definiranje razine rizika s kojom se suočavate na poslu. Zdravstveni problemi, kao što su bol u leđima, problemi s vidom, stres i trajno izlaganje naprezanjima, koji proizlaze iz loših uvjeta rada, mogu godinama prolaziti nezamijećeno prije nego što se poduzme odgovarajuća aktivnost. Sigurnost novinara/ki može obuhvaćati sve - od opasnosti s kojima se suočavaju ratni/e izvjestitelji/ce do slabog osvjetljenja

na parkiralištima za djelatnike/ce ili neosiguranih instalacija u uredu. U nekim se državama mora voditi borba čak i za posebne nužnike za žene.

Fleksibilno radno vrijeme omogućava osobi ispunjavanje radnih zadataka (do određenog roka), ali u okviru radnog vremena koje toj osobi odgovara. To omogućava veću fleksibilnost roditeljima kako bi mogli više vremena skrbiti za obitelj. Dijeljenje jednog radnog mjesta je situacija u kojoj dvije osobe obavljaju poslove jednog radnog mjesta. To se može ostvarivati ili na način da se podijele radni zadatci tako da svaka osoba odrađuje svoj dio ili tako da su obje osobe odgovorne za ostvarenje zajedničkih zadaća. Konvencija o radu u skraćenom radnom vremenu Međunarodne organizacije rada promiče pristup radu u skraćenom radnom vremenu i propisuje da je potrebno poduzeti mjere koje će osigurati jednaki način postupanja prema radnicima/cama koje rade u skraćenom radnom vremenu u usporedbi s radnicima/cama koje rade s punim radnim vremenom, uključujući sudjelovanje na radnom mjestu, zaštitu od profesionalnih bolesti i zaštitu sigurnosti, zaštitu od diskriminacije pri zapošljavanju i radu, isplatu određenih satnica, obvezni sustav socijalne sigurnosti, rodiljni dopust, raskid radnog odnosa, plaćeni godišnji odmor, državne praznike i bolovanje.

Konvencija br. 183 o materinstvu Međunarodne organizacije rada daje pravo svim ženama na najmanje 14 tjedana plaćenog rodiljnog dopusta. Ako je vaša zemlja ratificirala Konvenciju br. 183., mora postojati nacionalno zakonodavstvo koje to osigurava i jamči pravo povrata na posao i to na isto ili odgovarajuće radno mjesto. Majke mogu tražiti pravo na stanku za dojenje svojega djeteta.

Jaslice i produženi boravak u školi za djecu do školske dobi, a u nekim slučajevima i produženi boravak u školi, mogu biti sufinancirani ili ih može djelomično plaćati vlada i/ili poslodavci/ke. Često su vezani uz visinu prihoda.

Rad u noćnoj smjeni trebao bi biti popraćen osiguranim prijevozom kući i za žene i za muškarce. To bi trebalo biti jasno navedeno u politici medijskih kuća.

Odredbe vezane uz poštivanje dostojanstva na poslu pomažu borbi protiv zlostavljanja na radnom mjestu, protiv uznemiravanja i diskriminacije s kojima se suočavaju mnogi djelatnici/ce u uredništvima u kojima se pod velikim pritiskom oblikuju vijesti kao i u medijskim kućama. Od ključnog je značaja postizanje sporazuma o tome što predstavlja prihvatljiv način ponašanja na radu i uvođenje jasnog načina postupanja u slučaju žalbi i disciplinskih mjera. Postupci moraju biti vrlo pozorno osmišljeni kako bi zaštitili i žrtvu i prava optuženih. Radionica o zlostavljanju i uznemiravanju na radnom mjestu može biti vrlo učinkovita pri podizanju razine svijesti o ovome problemu među vašim kolegama/icama i potaknuti žrtve na poduzimanje mjera za konfrontiranje i

rješavanje situacije prije nego što dođe do potrebe za pribjegavanje službenim postupcima.

Spolno uznemiravanje je vrlo teško iskazati i dokazati. Nemojte se osjećati krivima, nemojte ignorirati problem i vodite evidenciju o tome kada, gdje i kako se ovo uznemiravanje događa. Pokušajte pridobiti pomoć svjedoka, potporu kolega/ica i prijatelja/ica koji/e su možda isto bili/e žrtve. Razgovarajte sa svojim/om sindikalnim/om povjerenikom/com i tražite savjet ako želite uložiti žalbu.

STUDIJA O JEDNAKIM PLAĆAMA
Ujedinjeno Kraljevstvo i Irska

Nacionalni sindikat novinara/ki u Ujedinjenom Kraljevstvu i Irskoj (NUJ – National Union of Journalists in the UK and Ireland) dugo je vodio borbu za pravo na jednake plaće. Konačno je 1918. godine dobivena prva bitka za jednake plaće kad su novinarke, koje su radile u nacionalnim novinama u Londonu, pobijedile u borbi za jednake plaće kakve su imali njihovi kolege novinari. Nažalost, nacionalni nesklad u plaćama je u 2009. godini još uvijek bio oko 17%. Sindikat je nedavno započeo kampanju putem web stranice sindikata (www.nuj.org.uk) s ciljem ukazivanja na uspjehe na području postizanja jednakih plaća i poticanja članova na aktualiziranje ovoga problema u njihovim radnim sredinama. Web stranice sadržavaju kombinaciju priča o uspjesima, praktične informacije i prijedloge za određene aktivnosti, uključujući „paket alata" za jednake plaće, čime se nastoji potaknuti članove, koji osjećaju da bi trebali uložiti žalbu vezanu uz jednake plaće, da o tome razgovaraju sa svojim upravama i kolegama/icama iz sindikata te se nastoji osigurati sindikalnim povjerenicima/ama odgovarajuće argumente koje mogu uputiti svojim upravama.

Među praktičnim informacijama i prijedlozima u web kampanji za jednake plaće uključen je i kratki upitnik osmišljen da bi sindikalni/e povjerenici/e prikupili/e informacije od svojih članova/ica o njihovim plaćama i o njihovim sumnjama jesu li žrtve raskoraka u plaćama između muškaraca i žena. Povjerenici/e sindikata u novinama „The Independent" ovime su se uspješno poslužili/e. Dobili/e su više od 30 odgovora koji su poslužili sindikatu u analizi s ciljem identificiranja nesklada u plaćama.

Lena Calvert, savjetnica za ravnopravnost, NUJ

IZBJEGAVANJE SEKSUALNOG ZLOSTAVLJANJA IZVJESTITELJICA

1. Budite oprezne pri povratku u svoju hotelsku sobu. Alarmirajte hotelsko osoblje ako sumnjate da vas netko prati.

2. Ne pijte alkohol tijekom intervjua, bez obzira koliko povjerenja imate prema toj osobi. Mnoga se silovanja na poslu dogode kad su žene pripite.

3. Kako biste spriječile da vam netko provali u hotelsku sobu:

- Nemojte boraviti u sobi koja ima terasu.
- Prije nego što odete spavati, pomaknite namještaj pred vrata.
- Odmaknite krevet od prozora.
- Zaključajte iznutra prozore i vrata.
- Koristite sigurnosni uređaj ugrađen u kvaku na vratima.
- Držite dezodorans kraj kreveta kako biste njime poprskali oči napadača.

4. Kako biste izbjegle pipanje u gužvi, radite s nekim kolegom u kojega imate povjerenje.

5. Ako vam netko prijeti seksualnim zlostavljanjem:

- Obavite veliku nuždu, urinirajte ili povratite po sebi.
- U nekim kulturama možete odbiti silovatelja tako da mu kažete da ste trudni, imate menstruaciju ili AIDS.
- Pokušajte razbiti atmosferu. Promijenite temu. Vrištite. Trčite.

6. Ako ne možete spriječiti napadača:

- Pokušajte ga uvjeriti da upotrijebi kondom.
- Nemojte se opirati. Krvarenje može povećati izglede prijenosa HIV-a ili infekcija.

7. Prije nego što krenete na riskantni zadatak, pribavite broj SOS savjetodavnog telefona. Istražite gdje možete dobiti lijekove za HIV u

slučaju silovanja ako ga počini potencijalni prijenosnik. Uspostavite dobar odnos s urednikom/com koji/a će imati razumijevanja u slučaju izloženosti seksualnom zlostavljanju.

8. Općeniti savjeti:

- Budite svjesni kulturnih normi. Uvijek se odijevajte konzervativno. Hlače koje se kopčaju gumbima, zakopčane remene i čizme na vezanje je teže strgnuti s vas.
- Nemojte nositi kosu vezanu u konjski rep. Time olakšavate napadaču da vas ščepa.
- U nekim su kulturama žene koje se kreću bez pratnje osobito ranjive. Nošenje vjenčanog prstena, čak i kad ste sami, može odbiti neželjene nasrtaje.
- Hodajte samopouzdano.
- Budite svjesni svega oko sebe. To je još jedan razlog da ne pijete – to usporava vaše reflekse.
- Nastojte izbjegavati putovati sami na mjesta gdje biste mogli biti izloženi napadu.
- Izbjegavajte uske prolaze.
- Provjerite osobe koje su vam određene kao potpora.
- Izbjegavajte sami intervjuirati skupine naoružanih muškaraca, posebice ako piju.

9. Ako ste seksualno zlostavljani:

- Nemojte kriviti sebe.
- Zatražite odmah medicinsku pomoć (i možda lijekove za HIV).
- Potražite savjetovanje.
- Savjetujte se s kolegom/icom kojem/kojoj vjerujete.

Judith Matoff, članica Upravnog odbora INSI-a

Sarah Rainsford izvješćuje za BBC iz Izraela tik uz južnu granicu tijekom rata u Libanonu u ljeto 2006.
© Chris Cobb-Smith, Chiron Resources.

Rodno osjetljivi tečajevi trebali bi biti dostupni izvjestiteljicama i izvjestiteljima te zamjenicima/ama urednika/ce, urednicima/ama novina i programa koji bi trebali imati veću ulogu u otklanjanju neosjetljivog jezika i stereotipa u vijestima. Listu nekih tečajeva možete naći u ovoj knjižici u dijelu s informacijama o izvorima.

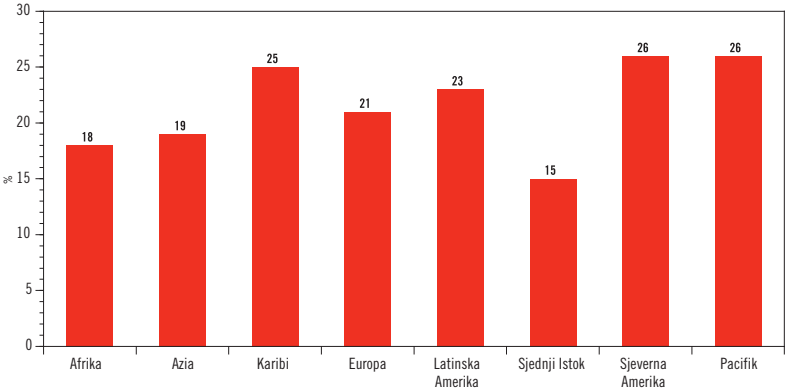
INSI nudi tečajeve o sigurnosti za lokalne izvjestitelje u ratnim zonama, uključujući i žene. INSI također tiska veliki broj letaka koji obrađuju teme i to od preživljavanja do smrtnih prijetnji (pitanja osobne sigurnosti), izvješćivanju o ratnim i prirodnim katastrofama, što učiniti u slučaju uhićenja ili otmice te kako osigurati uredništva (www.newssafety.com).

DART centar za novinarstvo i traume (DART Center for Journalism and Trauma,) je globalna mreža koja ne radi samo s ciljem unaprjeđivanja načina na koji se traumatični događaji obrađuju u vijestima, već i otklanjanja posljedica obrade ovakvih vijesti kod novinara/ki. Oni objavljuju smjernice za najbolje načine postupanja i daju niz savjeta za zaštitu novinara/ki (http://www.dartcenter.org/).

II. DIO
Stereotipi u medijima

Stalna uporaba općepoznatih spolnih stereotipa (kao što je prikazivanje žena isključivo kao osoba koje brinu o obitelji ili kao seksualnih objekata) utječe na način kako gledatelji i slušatelji doživljavaju stvarnost. Stereotipi su posvuda. Oni postoje u prikazivanju glamuroznih žena koje reklamiraju kozmetičke proizvode i proizvode za ljepotu ili u pričama o ženama koje se brinu za obitelj i kuću, opet s namjerom prodaje hrane ili usluga. Ovaj je fenomen razotkriven u Deklaraciji usvojenoj na Četvrtoj svjetskoj konferenciji UN-a o ženama, održanoj u Pekingu 1995. godine koja je uputila poziv vlasnicima medija i profesionalcima iz medija da razviju i usvoje kodekse ili smjernice za promicanje poštenog i ispravnog prikazivanja žena u medijima.

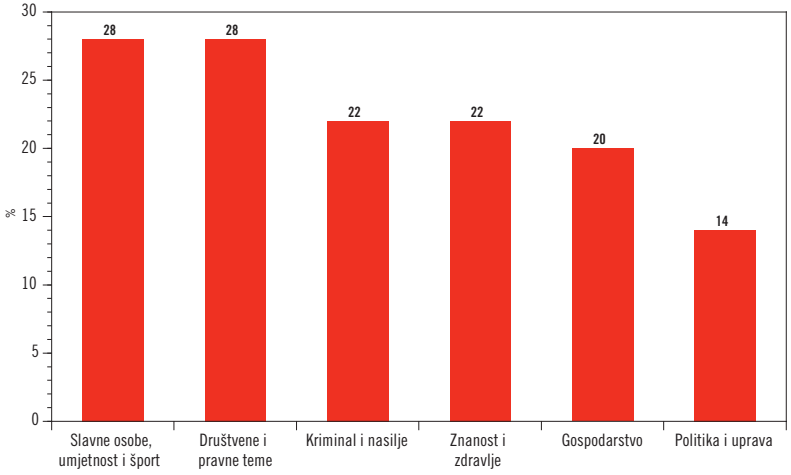
Postotak osoba u vijestima koje su žene, GMMP, 2005.



Tara Tamang, s radija Pathibhara FM, vodi praktičnu radionicu orijentacije na tečaju o sigurnosti u Birtamodu, Nepal, u svibnju 2008.
© Deborah Muir

GMMP smatra da je vjerojatnije kako će se žene baviti „laganim“ pričama, to jest temama poput slavnih osoba i umjetnosti gdje su žene zastupljene s 28% vijesti, a najrjeđe će izvješćivati o „teškim“ temama poput politike, uprave i gospodarstva.
Uporaba stereotipa ne odražava mentalnu blokadu samo u pogledu onoga što društvo može očekivati od žena, već i – mnogo ozbiljnije – u pogledu onoga što žene mogu očekivati same od sebe. Strukture mnogih društava utemeljene su na pretpostavci opterećenoj predrasudama o ulogama spolova koje su prodrle i u uporabu jezika. Kada se u priči koristi jezik utemeljen na predrasudama o ulogama spolova (primjerice, zanatlija, poslovni čovjek, vatrogasac, policajac),

Zastupljenost tema koje obrađuju žene u vijestima po glavnim područjima, GMMP 2005



Na Al Aan televiziji, tijekom jedne od pauzi između vijesti koje idu svaki sat, Dubai UAE. © Pamela Morinière.

novinari/ke time podržavaju destruktivnu predrasudu koja sugerira da su žene isključene ili nesposobne za takve poslove. Istinska ravnopravnost spolova trebala bi osloboditi i muškarce i žene ograničenja takvih uskih načina razmišljanja.

„Nije nemoguće napisati nove priče koje su rodno osjetljive. To samo znači da treba kreativnije razmišljati o temi kojom se bavimo – koga se tiče, tko bi trebao biti uključen u njezinu obradu, na koji način i u koju svrhu“, kaže Margaret Gallagher, autorica GMMP-a.

Neke opće smjernice za novinare/ke da bi izbjegli spolne stereotipe u medijima:

- Suzdržite se od uporabe opisa žena koji uključuju: fizički, bračni i/ili obiteljski status, osim ako to nije stvarno od temeljnog značenja

za priču. (Dobar način provjere je upitati se biste li te informacije uključili i o muškarcu.)

- Važno je znati koga ciljate svojom pričom i biti siguran da se poštuje spolna ravnoteža u izboru „stručnjaka“ ili svjedoka. Osnažite spolnu ravnotežu svoje priče time što ćete pripremiti kontaktni popis žena koje su voljne govoriti i koje su dostupne.
- Vodite računa da ženi date njezinu titulu, ime i glas, a ne da ju predstavite kao „ženu g. Smitha“.
- Izbjegavajte uporabu opisa koji podilaze društvenim očekivanjima na žene koji su implicite ograničavajući („majka šestero djece“) ili na drugi način trivijaliziraju, omalovažavaju ili izrabljuju žene. Budite oprezni kad vežete određene uloge uz pojedini spol jer to podilazi predrasudama. Opisi kao „muškarac bolničarka“ ili „žena liječnik“ implicite su seksistički kad sugeriraju da nije normalno da žena bude liječnica ili da je neobično za muškarce da rade u profesiji gdje pružaju skrb drugima.
- Potrudite se predstavljati oba spola kao cjelovita ljudska bića, a ne kao bića ograničena na predodređene značajke. U proširivanju rasprave i davanju doprinosa podizanju razine svijesti o ravnopravnosti spolova od temeljnog je značaja boriti se za jednaku zastupljenost stvarnih pitanja značajnih za žene u vašem području.

PRIKAZIVANJE SPOLOVA Neki korisni linkovi

Global Media Monitoring Project (GMMP)

GMMP je danas najveći i najopširniji projekt praćenja medijskog predstavljanja žena na svijetu. S trećom globalnom studijom, koju su objavili od 1995. godine, postao je i najveća inicijativa na svijetu koja zastupa promjenu predstavljanja spolova u medijima.

http://www.whomakesthenews.org/who_makes_the_news/report_2005

„Moguća misija: paket alata za zastupanje u području spolova i medija"

(„Mission Possible: A gender and Media Advocacy Toolkit")
Preuzmite GMMP medijski paket alata s web stranice kako biste obučili aktiviste/ice za provođenje kampanja vezanih uz spolove i medije uporabom rezultata istraživanja GMMP-a iz 2005. Informacije u ovome paketu alata objašnjavaju kako najbolje postupati u medijima da bi se u vijesti uključila pitanja vezana uz spol.

http://www.whomakesthenews.org/get_involved/advocacy_training_modules

Rodno osjetljivo izvješćivanje

Svi novinari/ke, kako žene tako i muškarci, mogu imati ulogu u mijenjanju stavova prema ženama i stereotipa utemeljenih na spolu. Ovaj članak sadrži korisne smjernice o tome kako postati rodno osjetljiviji u svojem izvješćivanju.

http://portal.unesco.org/ci/en/files/14373/10769353041S-9_Gender-sensitive_reporting.doc/S-9%2BGender-sensitive%2Breporting.doc

Prikazivanje političara

Ovaj projekt, koji su osmislili Europski konzorcij televizijskih kuća, edukatori i sindikati novinara/ki, stavlja izazov pred novinare/ke i one koji oblikuju programe da razmisle o načinu na koji prikazuju političare i političarke na televiziji.

http://www.potrayingpolitics.net

Smjernice IFJ-a za izvješćivanje o nasilju nad ženama

O nasilju nad ženama i djevojkama još se uvijek nedovoljno izvješćuje u vijestima ili se izvješćuje na loš način. Osim toga, izvješće GMMP iz 2005. godine razotkriva da su obiteljsko i seksualno nasilje teme o kojima se najmanje piše među temama gdje se žene prikazuju kao žrtve.

„Izvješćujući o tako osjetljivoj temi, ne može se improvizirati. Ona zahtijeva profesionalnost, humanost i poštovanje. Ako propustite primijeniti najviše standarde u izvješćivanju o žrtvama nasilja, primjerice ako na loš način vodite intervju, možete još dodatno povećati traumu i pogoršati dugoročni učinak mučenja za žrtvu koja ga je preživjela", Aidan White, glavni tajnik IFJ-a.

1 Identificirajte nasilje nad ženama točno u skladu s međunarodno prihvaćenom definicijom u Deklaraciji UN-a o otklanjanju nasilja nad ženama iz 1993. godine.

2 Koristite pravilan jezik bez prizvuka osude. Primjerice, silovanje ili seksualni napad ne treba ni na koji način povezivati s normalnom seksualnom aktivnošću; trgovanje ženama ne treba miješati s prostitucijom. Dobri/e novinari/ke moraju postići ravnotežu pri odlučivanju koliko će vizualnih elemenata uključiti. Prikazivanje previše takvih elemenata može biti senzacionalističko i neopravdano; prikazivanje premalo takvih elemenata može omalovažiti iskustvo žrtve. Jezik izvješćivanja bi u svako vrijeme trebao izbjegavati sugeriranje da bi trebalo optuživati one koji su preživjeli ili su na drugi način odgovorni za napad ili počinjeno nasilje nad njima.

3 Ljudi koji su preživjeli takvo mučenje neće željeti da ih se opisuje kao „žrtve", osim ako sami ne upotrijebe ovu riječ. Etiketiranje može biti štetno. Pojam koji mnogo bolje opisuje stvarnost osobe koja je prošla takvo iskustvo je „osoba koja je to preživjela".

4 Osjetljivo izvješćivanje znači osigurati da kontakt ostvaren u medijskom intervjuu ispuni potrebe osobe koja je preživjela takvo iskustvo. Dobro je da intervju vodi žena, a okruženje uvijek mora biti sigurno i privatno uzimajući u obzir da uz ovakve slučajeve često može biti vezana društvena stigmatizacija. Mediji moraju učiniti sve što mogu da bi spriječili izlaganje osobe koju se intervjuira daljnjem zlostavljanju. To uključuje izbjegavanje aktivnosti koje mogu pogoršati njezinu kvalitetu života ili njezin položaj u zajednici.

5 Odnosite se prema osobi koja je to preživjela s poštovanjem. Za novinare/ke to znači poštivanje privatnosti uz osiguravanje detaljnih i potpunih informacija o temama koje trebaju biti obuhvaćene u svakom intervjuu te voditi računa o načinu kako će se izvješćivati. Osobe koje su to preživjele, imaju pravo odbiti odgovoriti na bilo koje pitanje ili ne objašnjavati više nego što im je to ugodno. Novinari/ke moraju biti na raspolaganju za kasnije kontakte; davanje podataka kontakt osobi koja je dala intervju osigurat će da ona to može učiniti ako to bude željela ili ako joj to bude potrebno.

6 Koristite statističke podatke ili informacije o društvenom ishodištu da biste incident smjestili u kontekst nasilja u društvu ili u kontekst sukoba. Čitatelji i medijska publika moraju biti informirani o široj slici. Mišljenje stručnjaka o nasilju nad ženama, kao što je DART centar, uvijek će produbiti razumijevanje dajući relevantne i korisne podatke. To će također osigurati da mediji nikad ne daju dojam da nasilje nad ženama sadrži neobjašnjivu tragediju koja ne može biti riješena.

7 Ispričajte cijelu priču: ponekad mediji identificiraju pojedinačne incidente i usredotočuju se na njihove tragične aspekte, ali izvjestitelji/ce moraju razumjeti da zlostavljanje može biti dijelom dugotrajnog socijalnog problema, oružanog sukoba ili dio povijesti zajednice.

8 Zadržite povjerljivost: dio obveze medija i novinara/ki predstavlja i etička odgovornost da ne objavljuju imena ili da ne identificiraju mjesta, što bi moglo dalje kompromitirati sigurnost osoba koje su to preživjele ili svjedoka. Ovo je posebice važno kada su za nasilje odgovorni pripadnici policije, trupe koje sudjeluju u sukobu ili predstavnici države ili vlade, ili osobe povezane s drugim velikim i snažnim organizacijama.

9 Služite se lokalnim izvorima: mediji koji kontaktiraju sa stručnjacima, ženskim skupinama i organizacijama iz svoje lokalne sredine o primjerenim tehnikama intervjuiranja, pitanjima i mjestima, uvijek će napraviti dobar posao i izbjeći nepoželjne situacije kao primjerice, znati kada je neprimjeren ulaz muškarcima snimateljima ili izvjestiteljima u sigurna skloništa – koje bi inače mogle izazvati stid ili neprijateljstvo. Posebna je vrlina kad se izvjestitelji educiraju o posebnim kulturnim kontekstima i kad ih poštuju.

10 Pružite korisne informacije: izvješća koja uključuju detalje o izvorima i kontaktne podatke lokalnih organizacija, koje pružaju potporu i usluge, osigurat će vitalne i korisne informacije osobama koje su to preživjele i svjedocima te njihovim obiteljima i drugima na koje to može imati utjecaja.

Dvije izvjestiteljice izvještavaju s prosvjeda nezaposlenih u favelama, Rio de Janeiro, Brazil, listopad 2006., © Adrien Collin/INSI

III. DIO
Žene u sindikatima i udrugama

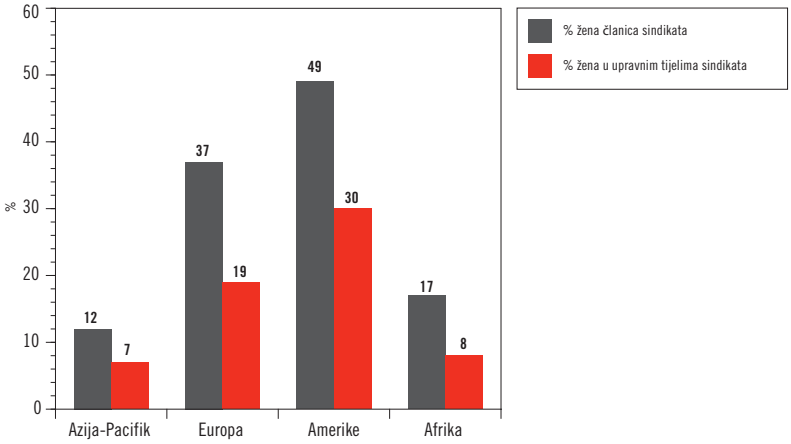
Ključni iskorak sagledavanja uloge sindikata u promicanju ravnopravnosti spolova iskazan je u Platformi za djelovanje Četvrte svjetske konferencije o ženama (Peking, 1995.) koja je pozvala vlade i socijalne partnere:

> *„Usvojite kolektivno pregovaranje kao pravo i značajni mehanizam otklanjanja nejednakosti plaća za žene i za unaprjeđivanje radnih uvjeta;*
> *Promičite uključivanje žena u rukovodeća tijela sindikata i osigurajte da sindikalni/e povjerenici/e koji/e zastupaju žene dobiju zaštitu na poslu i fizičku sigurnost vezanu uz obavljanje svojih funkcija.“*

Feminizacija novinarstva dovela je do povećanoga članstva žena u sindikatima i udrugama novinara/ki. Sukladno istraživanju IFJ-a o statusu novinarki, provedenom 2001. godine, žene su predstavljale 28,75% članova/ica sindikata i njihova zastupljenost u upravnim tijelima sindikata bila je viša u svim regijama od broja žena u upravnim tijelima medija općenito. Žene su općenito predstavljale 17% članova/ica u upravnim tijelima sindikata.

Potreba za povećanjem broja žena u članstvu sindikata i u udrugama od temeljnog je značaja za unaprjeđenje perspektive ravnopravnosti spolova unutar struke. Mjesta koja zauzimaju unutar sindikata također imaju veliki utjecaj na stav sindikata prema ravnopravnosti spolova. „Ako žene nisu u dovoljnoj mjeri zastupljene u izvršnim tijelima sindikata, oni neće imati dovoljan kredibilitet u očima potencijalnih članica, niti će biti dovoljno osjetljivi za posebne probleme zaposlenih žena“, tvrdi Međunarodna organizacija rada.

Novinarke u sindikatima novinara/ki (istraživanje IFJ-a o statusu novinarki, 2001.)



Ipak, još uvijek mnogo toga treba učiniti. Izvješće iz 2008. godine otkrilo je da na Srednjem Istoku, u Sjevernoj Africi i u Iranu, žene zauzimaju svega 11,7% položaja u upravnim tijelima sindikata.

Dok su mnogi sindikati napustili staromodni mentalitet „muškoga kluba“, još ih je uvijek jako mnogo koji to nisu učinili. Uistinu, najveća je zadaća u nekim regijama ukloniti tradicije koje su tek malo odmakle od kulturnih predrasuda. Pitanja kao što su nesklad u plaćama između žena i muškaraca, poteškoće usklađivanja poslovnog i obiteljskog života, loš pristup obrazovanju i rukovodećim položajima, uznemiravanje i zastrašivanje na radnom mjestu i opća rasprava o pristupu žena upravljanju te prikazivanje žena u vijestima, samo su neke od tema kojima bi se trebali pozabaviti sindikati novinara/ki.

Novinari/ke i tiskarski radnici izvikuju parole ispred Novinarskog kluba Dhaka u Bangladešu protestirajući zbog zatvaranja vodećih novina, Daily Ittefaq-a, 12. prosinca 2007. © Firoz Ahmed, Drik News

Sindikalni/e povjerenici/ce, i muškarci i žene, mogu koristiti nekoliko osnovnih alata za pristup ravnopravnosti spolova, kako u sindikatu, tako i u medijima.

- Prikupite podatke: podizanje razine svijesti o pitanjima ravnopravnosti spolova u sindikatima zahtijeva prikupljanje točnih podataka. Statistički podatci o ženskom članstvu sindikata, ženama u upravnim tijelima te podatci o plaćama i statusu u medijima, stvarni radni sati, rodiljne naknade i sredstva koja su na raspolaganju ženama u medijima, od temeljnog su značaja za ostvarenje promjene. Brojke će vam pomoći u izradi stvarne

Novinarke u upravnim tijelima sindikata na Srednjem Istoku, u Sjevernoj Africi i u Iranu, IFJ, 2008.

Država	Sindikat	Ukupni broj članova upravnog odbora	Žene članice upravnog odbora	Postotak
Alžir	SNJ	9	0	0%
Bahrein	BJA	11	1	9%
Egipat	EJS	13	1	7.7%
Iran	AoIJ	10	1	10%
Irak	IUJ	11	1	9%
Kuvajt	KJA	7	1	14.3%
Lebanon	LPO	12	0	0%
Moroko	SNPM	19	5	26.3%
Palestina	PJS	9-13	0	0%
Sudan	SJU	30	4	13.3%
Tunis	SNJT	9	3	33.3%
UAE	UAE JA	9	2	22.2%
Jemen	YJS	13	1	7.7%

analize situacije, argumentiranju vaših pretpostavki i uspostavljanju ravnopravnosti spolova kao prioriteta u sindikatu ili udruzi.

- Proučite prava žena propisana zakonodavstvom u medijima i u politikama sindikata. Ako je sindikat ili udruga član/ica IFJ-a, oni su prihvatili nekoliko političkih stajališta vezanih uz ravnopravnost spolova koja su otisnuta na kraju ove knjižice. Koristite ih kako biste provjerili odgovornost svojega sindikata i procijenili njegove aktivnosti sukladno tim stajalištima.

- Organizirajte žene u sindikatu: definirajte medijske kuće i prikupite podatke o trenutačnim i mogućim članicama. Organizirajte posjete medijskim kućama, školama novinarstva i sveučilištima kako biste podigli razinu svijesti o sindikatu i

VIJEĆE ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA IFJ-A

IFJ-ovu kampanju za ravnopravnost spolova nadgleda IFJ-ovo Vijeće za ravnopravnost spolova sastavljeno od žena i muškaraca povjerenika/ica koje su imenovale članice IFJ-a iz svih regija svijeta (http://www.ifj.org/assets/docs/140/127/30eb48c-5edec7f.doc).

Vijeće donosi IFJ-ove politike o ravnopravnosti spolova, osigurava njihovo usvajanje te osigurava da ih i članice provedu, čime se ostvaruje posebna poveznica s aktivnostima nacionalnih sindikata. Vijeće je ključni izvor vodećih stručnjaka za provođenje kampanja za ravnopravnost spolova i edukatora za aktivnosti IFJ-a. Vijeće se sastaje jednom godišnje, procjenjuje IFJ-ove aktivnosti kampanje, odobrava daljnji radni program i izdvajanja iz proračuna te izvješćuje Upravni odbor IFJ- o postignutim rezultatima.

Za detaljnije informacije kontaktirajte koordinatoricu za ravnopravnost spolova IFJ-a, Pamelu Morinière na pamela.moriniere@ifj.org

Usvojite pozitivne mjere za povećanje zastupljenosti žena na vodećim pozicijama

Same političke izjave nisu dovoljne za postizanje ravnopravnosti spolova, posebice u okruženjima gdje je izravna ili neizravna diskriminacija žena duboko ukorijenjena u strukturama i načinima djelovanja sindikata. Stoga su mnogi sindikati prihvatili afirmativne programe djelovanja ili pozitivne mjere, posebice da bi povećali sudjelovanje žena na rukovodećim funkcijama i to uključujući:

- rezervirana ili dodatna mjesta za žene u izvršnim tijelima i tijelima koja donose odluke
- kvotni sustav ili brojčane ciljeve za sudjelovanje žena u kongresima, izvršnim tijelima i tijelima koja donose odluke, itd.;
- načela proporcionalne zastupljenosti;
- dvostruke nominacije, tako da se i žene i muškarci uključuju na liste kiandidata/kinja na izborima za sindikate.

Lili Dejam, voditeljica Uredništva. Dobitnica nagrade za najbolju novinarku 2008. godine koju je dodijelila Udruga iranskih novinara/ki. Voditeljica Ženskog povjerenstva Udruge. ©Arash Baran

Promicanje ravnopravnosti spolova: paket alata za istraživanja za sindikate, Međunarodna organizacija rada (ILO)

raspitali se o problematičnim pitanjima. Redovno praćenje članstva sindikata, uključujući brojke o muškarcima i ženama, pružit će koristan uvid u razvoj organizacije. Žene će biti sklonije uključiti se u sindikat ako se ženskim pitanjima pridaje ozbiljna pozornost. Stoga pokušajte učiniti žene vidljivijima u sindikatu i bavite se pitanjima koja su njima bitna. Vrlo često žene ne mogu sudjelovati u aktivnostima sindikata zbog obiteljskih obveza. Ako sazivate sastanake u vrijeme i na mjestima koja odgovaraju ženama, pojednostavit ćete njihovo sudjelovanje u radu sindikata.

- Izborna procedura: ohrabrite žene na sudjelovanje, i u svojstvu glasačica, i kao kandidatkinja. Prvi je korak objaviti pravila za provedbu izbora i osigurati da izaslanice sudjeluju na kongresima sindikata. Istražite izbornu proceduru i otkrijte zašto se žene ne kandidiraju i zašto ih ne biraju na izborima. Odgovor na ovaj problem može se naći u pozitivnim djelovanjima i politikama

KAMPANJE ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

- Identificirajte pitanja: prikupite statističke podatke, činjenice, studije konkretnih slučajeva i odlučite o temi i poruci koju želite prenijeti.
- Razradite strategiju: postavite dostižne ciljeve, identificirajte i uključite one kojih se strategija tiče i one koji mogu utjecati na promjene, dogovorite jasno stajalište o tome što želite postići, pripremite plan rada, ustanovite politike istraživanja i zakonodavstvo koje može poduprijeti vašu kampanju.
- Pripremite proračun: identificirajte financijske izvore.
- Komunicirajte: osigurajte da voditelji/ce sindikata, članovi/ce sindikata i druge ciljne skupine budu potpuno svjesni kampanje. Koristite letke, natpise i postere.
- Izgradite potporu: tražite podršku od voditelja/ica sindikata, političara i drugih organizacija koje se suočavaju s istim pitanjima.

koje uključuju žene u upravna tijela te u daljnje obrazovanje o rukovođenju i razvoju samopouzdanja.

- Koristite uhodane putove za postizanje odgovarajućeg cilja koji već postoje u vašim sindikatima ili udrugama. Novinarke moraju biti potpuno svjesne pravila sindikata i moraju se služiti tim pravilima u svoju korist. Ponekad se događa da su sindikati ili udruge, vladina tijela ili organizacije rada, osmislili svoje politike ravnopravnosti spolova, ali ih još ne provode. Tijekom djelovanja trebalo bi koristiti ove mogućnosti. Primjerice, mnogi sindikati djeluju po načelu davanja prijedloga i bit će važno iskazati vaše ideje za unaprjeđivanje ravnopravnosti spolova u tome obliku i proslijediti ih na usvajanje.

- Započnite kampanju. Ako u vašem sindikatu ne postoji politika ravnopravnosti spolova ili žene nisu primjereno zastupljene i zaštićene, započnite kampanju!

- Osigurajte da ravnopravnost spolova bude uključena u sve matične aktivnosti vašeg sindikata: politike, strukture, događaje, izaslanstva sindikata/udruge.

- Osnujte ženske grupe: okruženje službenog povjerenstva žena ili povjerenstva za ravnopravnost spolova u okviru sindikata olakšava definiranje pitanja vezanih uz ravnopravnost spolova i njihovog učinka na radna mjesta i na sindikat. Od temeljnog je značaja gledati dalje od stereotipnih ideja o pitanjima ravnopravnosti spolova tako da se razumije kako žene rade na ostvarenju istih ili sličnih ciljeva kao i sindikat (unaprjeđenje standarda rada, plaća i uvjeta; unaprjeđenje standarda novinarstva, kodeksa ponašanja i ugovora o radu koji su usmjereni protiv uznemiravanja; bolja ravnoteža između obitelji i rada, itd.). Osigurajte da povjerenstvo ima mandat, financijske i ljudske potencijale i ovlast za učinkovitu provedbu svojih funkcija. Omogućite da Povjerenstvo ima izravni pristup tijelima koja donose odluke – bilo izravnim izvješćivanjem izvršnog tijela sindikata ili na način da je u njemu zastupljeno te

RODNO OSVIJEŠTENA POLITIKA

„Uključivanje rodne perspektive u sve matične tokove proces je procjene implikacija koje će na žene i muškarce imati bilo koja planirana aktivnost, uključujući zakonodavstvo, politike ili programe, na bilo kojem području i na svim razinama (...) tako da žene i muškarci od njih imaju jednaku korist i da se ne održava neravnopravnost među spolovima".

Gospodarsko i socijalno vijeće Ujedinjenih naroda (ECOSOC – United Nations Economic and Social Council), srpanj 1997.

KONTROLNI POPIS:

- **Politika organizacije:** Ima li organizacija jasnu politiku o svim aspektima ravnopravnosti spolova uključujući politiku promicanja integriranja žena?
- **Korištenje fondova:** Jesu li osigurana odgovarajuća financijska sredstva za provedbu svih aspekata politike ravnopravnosti spolova?
- **Postupci kojima se politika provodi u praksi:** Koliko se politika ravnopravnosti spolova provodi u praksi? Vodite li se njome zaista u svim svojim aktivnostima?
- **Razumijevanje potreba:** Postoji li značajan nesklad u vašem članstvu? Kako se savjetujete sa svojim članovima/cama? Pomažu li vaši načini savjetovanja razumijevanju potreba žena?
- **Donošenje odluka:** Kad se donose odluke ili definiraju prioriteti, jesu li žene dovoljno zastupljene? Razmatrate li učinak svojih aktivnosti na svoje članice u okviru uobičajenog načina postupanja?
- **Informacije koje omogućuju praćenje:** Prikupljate li dovoljno posebnih informacija o ženama i muškarcima da biste mogli pratiti aktivnosti razvrstane prema spolu? Služite li se tim podatcima pri donošenju odluka? Koristite li redovno ove podatke za procjenu učinkovitosti svojih temeljnih aktivnosti?
- **Vidljivost:** Može li se čuti ili vidjeti glas žena u svim vašim izvješćima i govorima, na sastancima i u publikacijama?
- **Otklanjanje prepreka:** Razmatrate li u potpunosti prepreke koje ženama onemogućuju pridruživanje, sudjelovanje, iskazivanje njihovih mišljenja ili natjecanje za rukovodeća mjesta u vašem sindikatu?

- **Rukovođenje:** Jesu li muškarci na rukovodećim položajima aktivni u promicanju promjena? Kako osiguravate da muškarci razviju razumijevanje pitanja ravnopravnosti spolova?
- **Ženske strukture:** Jesu li ženske strukture i zastupnice članica dovoljno uključene u strukture koje u sindikatu donose odluke?
- **Ciljevi:** Postavljate li ciljeve za svoje aktivnosti i usluge? Jesu li žene pozvane da se više uključe? Postoji li svijest o tome da će možda biti potrebne pozitivne aktivnosti ako želite prave rezultate?

Isječak iz *Priručnika sindikata za postizanje ravnopravnosti spolova*, ITUC (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf)

Za detaljnije podatke o publikacijama ITUC-a: http//www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique209

Dhekra Saeed, predsjednica Jemenskog sindikata novinara/ki, intervju na IFJ-evom regionalnom seminaru o novinarkama: rad sindikata i rukovođenje, Tunis, travanj 2008. © Mechtild Maesker

osigurajte da se o pitanjima ravnopravnosti spolova vodi računa u svim politikama sindikata.

- Inzistirajte na odredbama o ravnopravnosti spolova u kolektivnim ugovorima. Kolektivno pregovaranje u mnogim je zemljama ključ za definiranje odredbi vezanih uz rad i uvjeta rada. Pitanja kao što su plaće i naknade, pristup obrazovanju, radno vrijeme (uključujući fleksibilno radno vrijeme), rodiljni i roditeljski dopust, ranjivi radnici/e (posebice oni koji rade na određeno vrijeme ili se bave slobodnom profesijom) i dostojanstvo na radnom mjestu jesu pitanja koja moraju biti uključena u kolektivno pregovaranje. Razinu njihovih prioriteta moraju definirati same žene putem ženskih povjerenstava ili grupa za ravnopravnost spolova.

- Nemojte dopustiti da se „ženska pitanja" razmatraju kao stereotipi sami po sebi, već naglasite značaj i učinak ovih pitanja na sve članove/ice sindikata. Novinarke žele biti punopravne članice struke i sindikata i njihov je doprinos od temeljnog značaja na području unaprjeđenja rada, plaća i uvjeta rada za društvo u cjelini.

Neli Mahjoob, prevoditeljica, Novinar/ka, publikacija s literarnom kritikom za dječje publikacije, Iran. © Hossein Karim Zade.

BORBA PROTIV SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA

ŠTO MOGU UČINITI SINDIKATI?

- Podignite razinu svijesti javnosti o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i o potrebi borbe protiv njega. To se može postići posterima, letcima, brošurama, sloganima, bedževima (primjerice, nešto kao „Zona nulte tolerancije za seksualno uznemiravanje").
- Osigurajte da na radnom mjestu postoji politika postupanja u slučaju seksualnog uznemiravanja na poslu i da bude osnovano Povjerenstvo za pritužbe sukladno zakonu.
- Osigurajte da se seksualno uznemiravanje tretira kao „neprihvatljivo ponašanje" u pravilima ponašanja poduzeća.
- Lobirajte za zastupljenost sindikata u Povjerenstvu za pritužbe koji će voditi računa o svim trendovima usmjerenim k neprimjerenim postupcima na radnom mjestu.
- Održavajte radionice za promicanje svijesti o ravnopravnosti spolova među članovima/icama sindikata.
- Održavajte radionice o samoobrani i razvoju osobnosti s ciljem podizanja razine samopouzdanja članica sindikata.
- Osnujte Povjerenstvo za ravnopravnost spolova koje će promicati ovo pitanje.
- Podržite svaku ženu koja se potuži da je seksualno uznemiravana i pomozite joj u postizanju pravednog rješenja.

Laxmy Murthy, novinarka, isječak iz Europa – Indija – priručnika o ravnopravnosti spolova u novinarstvu, IFJ

Snimateljica na 1. kongresu Saveza afričkih novinara/ki, studeni 2008., Nairobi. © Paco Audije.

IV. DIO
Izvori i kontakti

IZVORI

Ravnopravnost spolova

Ujedinjeni narodi
Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima
Universal Declaration of Human rights
http://un.org/Overview/rights.html

Konvencija o otklanjanju svih oblika diskriminacije žena i njezin Fakultativni protokol
The Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women (CEDAW) and its Optional Protocol
http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw

Četvrta svjetska konferencija o ženama, Peking, 1995.
Fourth World Conference on Women, Beijing 1995
http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm

Milenijski razvojni ciljevi Ujedinjenih naroda
United Nations Millenium Development Goals
http://www.un.org/millenniumgoals/

Ravnopravnost spolova u medijima

Linkovi na stranice o ravnopravnosti spolova
Žene i muškarci stvaraju vijesti
Women and men make the news
http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=236

Istraživanje o staklenim plafonima
Glass ceiling research
http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=360

HIV AIDS i temeljna studija o spolovima
HIV Aids and gender baseline study
http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=308

Revizija ravnopravnosti spolova medijskih nevladinih organizacija
Gender audit of media NGOs
http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=320

Tko stvara vijesti?
Globalni projekt praćenja medija
Global Media Monitoring Project (2005)
http://www.whomakesthenews.org/

Međunarodna federacija novinara/ki (IFJ)
Status novinarki, 2001.
Status of women journalists, 2001
http://www.ifj.org/en/articles/ifj-survey-on-the-status-of-women-journalists-2001

Istraživanje EFJ: novinarke u Procesu europskih integracija, 2006.
EFJ survey: women journalists in the European Integration Process, 2006
http://www.ifj.org/assets/docs/118/144/bad0a76-d2b7b90.pdf

Istraživački paket o spolovima i HIV-u/AIDS-u
Resource Pack on gender and HIV/AIDS
http://www.ifj.org/en/articles/resource-pack-on-gender-and-hivaids-

Prikazivanje političara
Portraying Politics
www.portrayingpolitics.net

Smjernice za izvješćivanje o nasilju nad ženama
Guidelines on reporting on violence against women
http://www.ifj.org/assets/docs/185/063/c3093b9-8c8e63f.pdf

UNESCO
Senzibilnost za pitanja ravnopravnosti spolova: priručnik za edukaciju usmjerenu na senzibilizaciju rukovoditelja, osoba koje se bave izradom nastavnih planova i materijala te medijskih stručnjaka za pitanja ravnopravnosti spolova
Gender sensitivity: a training manual for sensitizing education managers, curriculum and material developers and media professionals to gender concerns
http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=39252&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Spol, sukob i novinarstvo, priručnik za Južnu Aziju
Gender, conflict and journalism, a handbook for South Asia
http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001439/143925E.pdf

Pitanja ravnopravnosti spolova i informatičko društvo
Gender issues in the information society
http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132967e.pdf

Rukovođenje

Priručnici za obuku o rukovođenju
Leadership training tutorials
http://leadershiptrainingtutorials.com/index.php?q=Women_Leadership_roles

Women's learning partnership for rights, development and peace
Women's learning partnership for rights, development and peace
http://www.learningpartnership.org/docs/engltcmanual.pdf

Izvještavanje o sukobima i traumatičnim događajima

Dart Center
Tragedija i novinarstvo
http://www.dartcenter.org/media/en_tnj.pdf

Izvještavanje o djeci i traumatičnim događajima
http://www.dartcenter.org/media/covering_children_web.pdf

Savjeti za izradu izvješća o:djeci i traumatičnim događajima, katastrofama, ubojstvima, samoubojstvima; pripremu informacija vezanih uz obiteljsko nasilje: intervjuiranje žrtava, posttraumatski stresni poremećaj, skrb novinara za sebe, seksualno nasilje, tragične obljetnice
http://www.dartcenter.org/quick_tips/index.php

Međunarodni institut za sigurnost vijesti
INSI — SIDA istraživanje o ratnim izvjestiteljicama
http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw_finalreport.pdf

Brošura: Izvješćivanje s prve crte bojišnice: žene koje rade u ratnim zonama
http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw_brochure.pdf

Prava radnica

Međunarodna organizacija rada (ILO)

- *Deklaracija Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima*
- *Konvencija Međunarodne organizacije rada o ravnopravnim naknadama plaća, 1951. (br. 100)*
- *Konvencija Međunarodne organizacije rada o radnicima/cama s obiteljskim odgovornostima, 1981. (br. 156)*
- *Konvencija Međunarodne organizacije rada o radu sa skraćenim radnim vremenom, 1994. (br. 175)*
- *Konvencija Međunarodne organizacije rada o radu kod kuće (br. 177)*
- *Konvencija Međunarodne organizacije rada o zaštiti materinstva, 2000. (br. 183)http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm*

Promicanje ravnopravnosti spolova: paket alata za istraživanja za sindikate
http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advance/trade.htm

ABC prava radnica i ravnopravnosti spolova
http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/68/F1962744474/ABC%20of%20women%20workers.doc

Međunarodna konfederacija sindikata (ITUC)
International Trade Union Confederation (ITUC)

Zaustavljanje seksualnog uznemiravanja na poslu
Stopping Sexual Harassment at work
http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Izvješće ITUC-a: globalni nesklad u plaćama žena i muškaraca, 2008.
http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf

Postizanje spolne ravnopravnosti: priručnik sindikata
http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf

KORISNI KONTAKTI

Sigurnost i traume novinara

DART Center
www.dartcentre.org/global/europe/index.php

Međunarodni institut za sigurnost vijesti
International News Safety Institute (INSI)
http://www.newssafety.com

Sloboda tiska

Članak 19
www.article19.org

Povjerenstvo za zaštitu novinara
Committee to Protect Journalists (CPJ)
http://www.cpj.org/

Međunarodna sloboda razmjene izražavanja
International Freedom of Expression eXchange (IFEX)
http://www.ifex.org/

Međuanrodna federacija novinara/ki
International Federation of Journalists (IFJ)
www.ifj.org

Međunarodni institut tiska
International Press Institute (IPI)
http://www.freemedia.at/cms/ipi/

Izvjestitelji/ice bez granica
Reporters Without Frontiers
http://www.rsf.org/rubrique.php3?id_rubrique=20

Žene u medijima

Američke žene na radiju i na televiziji
American Women in radio and television
http://www.awrt.org/

Medijski centar arapskih žena
Arab Women Media Center
http://www.ayamm.org/index2.htm

Asmita (Nepal)
http://www.asmita.org.np/

Udruga žena u športskim medijima (SAD)
Association for Women in Sports Media (USA)
http://www.awsmonline.org/

Udruga novinarki (Francuska)
Association of women journalists (France)
http://www.femmes-journalistes.asso.fr/

Kanađanke u komunikacijama
Canadian Women in Communication
http://www.cwc-afc.com/

Famedev (Africa)
http://www.famedev.org/

Genderlinks (South Africa)
http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=1

Globalni projekt praćenja medija (GMMP)
Global Media Monitoring Project (GMMP)
http://www.whomakesthenews.org/

Međunarodna udruga žena na radiju i televiziji
International Association of Women in Radio and Television
http://www.iawrt.org/

Međunarodna federacija novinara/ki
International Federation of Journalists
www.ifj .org/en/pages/gender-issues (gender page)

Međunarodna zaklada žene u medijima
International Women in Media Foundation
http://www.iwmf.org

Internews
http://www.internews.org/

Mediteranska udruga medija
Mediterranean Media Associazione
http://www.medmedia.org/

Mediz (Turkey)
http://www.mediz.org/Kategori/13/1/English.aspx

Mreža žena u medijima, Indija
Network of Women in Media, India
http://www.nwmindia.org/

Svjetska udruga kršćanskih komunikacija
World Association of Christian Communication
http://www.waccglobal.org/

Ženski institut za slobodu tiska
Women Institute for Press Freedom
http://www.wifp.org/index.html

Novinarke u Finskoj
Women Journalists in Finland
http://www.kaapeli.fi /naistoimittajat/

Žene u medijima i vijestima (SAD)
Women in Media and News (USA)
http://www.wimnonline.org/

Mreža ženskog imidža
Women's Image Network
http://www.winfemme.com/

Žene koje se pojavljuju u vijestima

Servis žena koje se pojavljuju u vijestima
Women's features service
http://www.wfsnews.org/

Ženske e-vijesti
Women's enews
http://www.womensenews.org

Ženska mreža (Južna Afrika)
Women Net (South Africa)
http://womensnet.org.za/

Mreža ženskih vijesti
Women News Network
http://womennewsnetwork.net/

Prava radnika/ca

Međunarodna organizacija rada (ILO)
International Labour Organisation (ILO)
http://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm

Međunarodna konfederacija sindikata (ITUC)
International Trade Unions Confederation (ITUC)
http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1

Ostali izvori

Amnesty International
http://www.amnesty.org/en

Udruga za prava žena na razvoj (uključujući vijesti o pravima žena)
Association for Women's rights in development (including women's rights news)
http://www.awid.org/

Dalje od edukacije medija
Beyond Media Education
http://www.beyondmedia.org

Europski ženski lobi
European Women Lobby
http://www.womenlobby.org/site/hp.asp?langue=EN

Statistički podatci o ravnopravnosti spolova (statistički podatci Svjetske banke)
Gender Stats (Statistics from the World Bank)
http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGENDERSTATS/0,,menuPK:3237391~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html

Globalni popis ženskih organizacija
Global list of Women organizations
http://www.distel.ca/womlist/womlist.html

Human Rights Watch
http://www.hrw.org/

Institut za unaprjeđenje domorotkinja
Institute for the Advancement of aboriginal women
http://www.iaaw.ca/

Knjižnica UN-ovog ureda Ženeva
Library of the UN offi ce, Geneva
http://www.unog.ch/library

UNESCO (Portal o ravnopravnosti spolova)
UNESCO (Gender Equality Portal)
http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Fond Ujedinjenih naroda za razvoj žena (UNIFEM)
United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)
http://www.unifem.undp.org

Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP)
United Nations Development Program (UNDP)
http://www.undp.org/

Odjel Ujedinjenih naroda za unaprjeđenje žena (UNDAW)
United Nations Division for the Advancement of Women (UNDAW)
http://www.un.org/womenwatch/daw/

Ženska akcija
Women Action
http://www.womenaction.org

Institut Ujedinjenih naroda za obrazovanje i razvoj za unaprjeđenje Žena (INSTRAW)
United Nations Institute of Training and Research for the Advancement of Women (INSTRAW)
http://www.un-instraw.org/

Women Watch
http://www.un.org/womenwatch/

DODATAK A

ETIKA MEĐUNARODNE FEDERACIJE NOVINARA/KI VEZANA UZ ZLOSTAVLJANJE NA RADNOM MJESTU

Dostojanstvo na poslu: model sporazuma

Uvod
Zadaća kompanije i sindikalne politike je da osiguraju radno mjesto s potporom novinarstvu i medijskoj aktivnosti gdje svatko ima pravo raditi svoj posao slobodan od bilo kojeg oblika uznemiravanja ili zlostavljanja na radnom mjestu.

Kompanija i sindikat prihvaćaju da su zlostavljanje i uznemiravanje na radnom mjestu štetni i da mogu pojedince izlagati strahu, stresu i nelagodi. Obje strane prihvaćaju da zlostavljanje i uznemiravanje na radnom mjestu mogu dovesti do ozbiljnih zdravstvenih problema i prouzročiti ostavke, otkaze i pokretanje sudskih sporova.

Ova politika jamči da će se svim pritužbama pridati ozbiljna pozornost i da će se promptno i pošteno istražiti te da će se prema svim stranama odnositi s poštovanjem.

Pritužba za uznemiravanje i zlostavljanje na radnom mjestu može, nakon provedene istrage, dovesti do disciplinskih aktivnosti. U takvim će se slučajevima provoditi dogovorene disciplinske mjere.

Ovaj sporazum obuhvaća sve stalno zaposlene radnike te radnike zaposlene na određeno vrijeme, kandidate za zaposlenje, slobodne novinare/ke i djelatnike agencije.

Definicija uznemiravanja/zlostavljanja na radnom mjestu
Kompanija i sindikat usvojit će kodeks o zlostavljanju i uznemiravanju na radnom mjestu kako slijedi:

Zlostavljanje na radnom mjestu može se okarakterizirati kao: „Napadačko, zastrašujuće, zlonamjerno ili uvredljivo ponašanje,

zlouporaba moći s ciljem potkopavanja, omalovažavanja, ocrnjivanja ili ozljeđivanja osobe na koju je ono usmjereno."

Uznemiravanje se može okarakterizirati kao:
„Neželjeno ponašanje koje utječe na dostojanstvo muškaraca i žena na radnom mjestu. Može biti vezano uz dob, spol, rasu, invaliditet, vjeru, nacionalnost, seksualnu orijentaciju ili bilo koju osobnu značajku pojedine osobe, te može biti trajno ponašanje ili jedan izolirani incident. Ključ je u tome da osoba, na koju su usmjerene aktivnosti ili komentari, može te aktivnosti ili komentare doživjeti kao ponižavajuće ili neprihvatljive."

Oblici uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu
Uznemiravanje/zlostavljanje na radnom mjestu može uključivati verbalno zlostavljanje, zlostavljanje gestama ili tjelesno zlostavljanje, izoliranje ili ucjenjivanje. Primjeri uključuju (nisu navedeni svi mogući primjeri):

- Širenje zlonamjernih tračeva ili vrijeđanje nekoga
- Širenje kritičnih informacija o nekoj osobi među drugima koji ne trebaju znati te informacije
- Ismijavanje ili ponižavanje nekoga
- Imati nekoga trajno „na zubu" ili prouzročiti nečiji neuspjeh na način da mu se postave nemoguće zadaće
- Namjerno zadržavanje informacija koje su nekome potrebne da bi mogao obaviti svoj posao
- Izoliranje ili viktimiziranje
- Podrivanje nečijeg autoriteta
- Trajno nepravedno kritiziranje neke osobe
- Nepravedan način postupanja
- Izlaganje materijala koji iskazuju rasnu netrpeljivost
- Neželjeni komentari, stereotipne primjedbe ili „šale"
- Pretjerani nadzor ili druga zlouporaba moći ili položaja

- Neželjeno seksualno približavanje – dodirivanje, stajanje preblizu, izlaganje uvredljivih materijala
- Nepristojni nasrtaj, fizičko zlostavljanje/napad ili zastrašivanje

Aktivnosti koje je potrebno poduzeti
Osobe koje su izložene navedenome, trebale bi:

- Zabilježiti incidente uznemiravanja/zlostavljanja na radnom mjestu zapisivanjem datuma, vremena i detalja incidenta
- Provjeriti je li bilo svjedoka uznemiravanju/zlostavljanju na radnom mjestu
- Obratiti se osobama navedenim niže

Početni postupak
Svaka osoba, koja vjeruje da je bila žrtvom ili svjedokom uznemiravanja ili zlostavljanja na radnom mjestu, trebala bi porazgovarati o tome prvo s:

- Voditeljem/icom svojeg odjela
- Voditeljem/icom kadrovskog odjela
- Svojim sindikalnim/om povjerenikom/com

Daljnji postupak
Postoje dva postupka u slučajevima prigovora zbog uznemiravanja/zlostavljanja na radnom mjestu; neformalni i formalni. Ovi postupci ne nadilaze zakonska prava svake osobe. Ako se osoba, koja je uložila prigovor, odluči na neformalni postupak, a problem ostane i dalje prisutan, prigovor se tada može dalje uputiti u formalni postupak.

Neformalni postupak
Mnogi slučajevi uznemiravanja/zlostavljanja na poslu mogu se učinkovito riješiti na neformalan način jer su zlostavljači često nesvjesni učinka svojega ponašanja.

- Ako je neka osoba u dvojbi je li određeno ponašanje uznemiravanje/zlostavljanje na radnom mjestu, treba kontaktirati jednu od gore navedenih osoba radi savjeta na neformalnoj i povjerljivoj osnovi

- Ako se dogodi incident, možda će biti dovoljno jasno dati do znanja osobi koja je prouzročila incident da je to neprihvatljivo. Ako je prekomplicirano ili prenelagodno to učiniti, osoba se treba obratiti nekoj od gore navedenih osoba.

Formalni postupak

U bilo koje vrijeme, bez obzira je li ili nije neformalna aktivnost poduzeta, osoba koja osjeća da je izložena uznemiravanju ili zlostavljanju na radnom mjestu na takav način da je prekršena ova politika, može se obratiti izravno glavnom/j uredniku/ci ili voditelju/ici odjela. To se može učiniti usmeno ili u pisanom obliku. Pisana pritužba treba detaljno obrazložiti narav prigovora uključujući datume, incidente i podatke o tome je li bilo svjedoka.

Kompanija i sindikat učinit će sve što je u njihovoj moći da se osigura potpuna povjerljivost u odnosu na sve uključene osobe za vrijeme istrage po pritužbi.

Nezavisnu istragu provest će osoba s izvršnim ovlastima iz uredništva/ predstavnik/ca kadrovske službe. Dogovorit će se plan rada i osoba s izvršnim ovlastima/predstavnik/ca kadrovske službe provest će razgovore s osobom koja je dala pritužbu i osobom/ama koja/e je/su optužena/e. Ako je osoba zatražila zaštitu sindikalnog/e povjerenika/ce, dobivat će redovne informacije o statusu postupka kako bi mogla, ako se pokaže potrebnim, dobiti pomoć, potporu i zastupanje.

Istraga će se provesti na nezavisan i objektivan način poštujući prava i osobe koja je uložila prigovor i optuženog/ih počinitelja.

I osoba koja je dala prigovor i optuženi počinitelj/i imat će pravo na zastupanje sindikalnog/e povjerenika/ce u svim razgovorima. Optuženi počinitelj/i bit će detaljno informiran/i o naravi pritužbe te će im se omogućiti da na nju odgovore. Uložit će se najveći napor da se osigura vođenje razgovora s odgovarajućom osjetljivošću.

Tijekom istrage zadržat će se stroga povjerljivost, a ako je nužno razgovarati sa svjedocima, potreba povjerljivosti će se naglasiti.

Po dovršetku istrage sačinit će se izvješće koje će uključivati narav i detalje pritužbe, odgovor optuženog/ih zlostavljača, razultat istrage i zaključak. Primjerak će biti poslan i osobi koja je uložila pritužbu i optuženom/im.

Ako se u izvješću zaključi da se uznemiravanje/zlostavljanje na radnom mjestu zaista dogodilo, optuženi će biti podložan/ni disciplinskom postupku. Ako se procijeni da ovaj postupak nije primjeren, kompanija može inzistirati na edukaciji, savjetovanju i/ili razdoblju nadzora i procjenjivanja. Ako razdoblje procjenjivanja ne da zadovoljavajuće rezultate, može se primijeniti disciplinski postupak.

Žalba

Pravo davanja žalbe na odluku osigurat će se primjenom odgovarajućeg postupka ili, ako bilo koja strana smatra da voditelj/ica nije riješio/la problem na odgovarajući način, može dati žalbu u pisanom obliku odgovarajućem/oj voditelju/ici u roku od sedam dana nakon obavijesti o ishodu istrage. Žalbu će saslušati bar dva/dvije starija/e voditelja/ice. Osoba koja je uložila žalbu će tijekom saslušanja imati pravo na pratnju sindikalnog/e povjerenika/ce ili kolege/ice s radnog mjesta.

Zakonska prava

Ništa u ovome postupku ne može nadilaziti zakonska prava djelatnika.

Lakomislene ili neistinite pritužbe

Svatko, za koga se otkrije da je dao lakomislenu, neistinitu ili nepotrebno uznemirujuću pritužbu, bit će podložan disciplinskom postupku.

Provedba i praćenje

Pojedinačni/e voditelji/ce odgovorni/e su za provedbu ove politike na svojem području. Uprava će osigurati obuku o pitanjima zlostavljanja na radnom mjestu i uznemiravanja te staviti na raspolaganje sadržaj ove politike svim voditeljima/cama i osigurat će da su svi djelatnici/e svjesni/e posljedica neprimjerenog ponašanja navedenog u ovoj politici. Svi djelatnici/e će biti upozoreni na odgovornost da se u njihovom radnom okruženju ne dogodi uznemiravanje/zlostavljanje na radnom mjestu.

Odjel za kadrovske poslove nadzirat će ovu politiku kako bi osigurao da ona ostane učinkovita.

DODATAK B

POLITIKE MEĐUNARODNE FEDERACIJE NOVINARA/KI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA DONESENE NA KONGRESU

Rezolucija 24. Svjetskog kongresa Međunarodne federacije novinara/ki, Koreja 2001.

Uključivanje ravnopravnosti spolova u matične aktivnosti novinarstva

24. kongres Međunarodne federacije novinara/ki, održan u Seulu od 11. do 15. lipnja 2001., pohvaljuje rad Ženske radne stranke te nalaže izvršnom odboru da proširi aktivnosti radne stranke (sada nosi naziv Vijeće za ravnopravnost spolova), poglavito putem regionalnih struktura Međunarodne federacije novinara/ki i da u okviru svojeg projektnog programa usvoji sljedeći Plan djelovanja:

Plan djelovanja:

1. Žene u novinarstvu

Aktivnost: Vijeće za ravnopravnost spolova mora pripremiti pregled najboljih primjera iz prakse kojima se služe sindikati kako bi povećali broj žena na rukovodećim položajima u medijima. Takav bi se pregled trebao usredotočiti na najbolje primjere iz prakse o osiguravanju ravnopravnosti spolova u kolektivnom pregovaranju. To bi trebalo uključivati najbolje kolektivne ugovore o: roditeljskom dopustu, socijalnoj zaštiti, radnom vremenu, modelima usklađivanja poslovnih i obiteljskih odgovornosti, napredovanju na poslu i

pristupu obrazovanju. Međunarodna federacija novinara/ki treba podržavati provedbu najboljih primjera iz prakse putem obrazovanja i seminara sindikata. Nacionalni sindikati trebali bi osigurati da najbolji primjeri iz prakse budu uključeni u zahtjeve u njihovom nacionalnom kolektivnom pregovaranju i izvijestiti Međunarodnu federaciju novinara/ki o primjeni najboljih primjera iz prakse. Vijeće za ravnopravnost spolova trebalo bi izraditi kodeks ponašanja za žene voditeljice u medijima.

2. Žene u sindikatu. Nema općeg konsenzusa među sindikatima jesu li posebne strukture za žene, osiguravanje određenog broja mjesta ili kvotni sustav dobri načini za unaprjeđenje zastupljenosti i sudjelovanja žena u sindikatu.

Aktivnost: Vijeće za ravnopravnost spolova trebalo bi pripremiti pregled ženskih odbora i sustava koji definiraju ciljeve za žensku zastupljenost koji bi trebao dati objašnjenje jesu li i kako su te strukture pridonijele poboljšanju sudjelovanja žena u sindikatu. Nacionalni bi sindikati trebali iskoristiti ovaj pregled kako bi osnovali ženske odbore ili sustave koji bi definirali ciljeve za žensku zastupljenost i izvijestiti IFJ o osnivanju tih struktura. IFJ bi trebao senzibilizirati žene za preuzimanje vodećih položaja kroz posebne programe i aktivnosti obrazovanja. Kongres donosi odluku da bi Izvršni odbor IFJ-a trebao pripremiti Godišnji plan usmjeren na novinarke s ciljem promicanja načela i vrijednosti sindikalizma.

3. Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti:
Značajno pitanje za sindikat i za IFJ

Aktivnost: Vijeće za ravnopravnost spolova trebalo bi inicirati kampanju za jednake plaće. Kampanju bi trebalo organizirati na regionalnoj i nacionalnoj razini i trebala bi se usredotočiti na postizanje jednakih plaća za žene koje rade. IFJ bi trebao pripremiti pregled najboljih primjera iz prakse o jednakim plaćama i distribuirati informacije članovima sindikata radi poduzimanja aktivnosti na nacionalnoj razini.

Svaka bi regija trbala imenovati koordinatora kampanje. Azija – Pacifik: IFJ Projektni ured • Sjeverna Amerika: TNG-CWA • Latinska Amerika: IFJ Regionalni ured • Afrika: WAJA, EAJA, SAJA • Europa: EFJ

IFJ bi trebao koordinirati kampanju s Međunarodnom konfederacijom slobodnih sindikata (zastupnike središnjice sindikata). Ciljevi kampanje bi trebali uključivati redovne preglede plaća s poslodavcima; prava na konzultacije za sindikate o razredima plaća i promicanje najboljih primjera iz prakse u kolektivnim ugovorima. Kampanja bi trebala biti podržana održavanjem praktičnih seminara i sastanaka. IFJ bi trebao pomoći sindikatima u razvoju nacionalnih strategija i kampanja prilagođenih specifičnim potrebama zemlje. Kampanja bi trebala nastojati postići provedbu u praksi svih ključnih konvencija Međunarodne organizacije rada koje štite ženska prava.

4. Prikazivanje žena u medijima
Aktivnost: Vijeće za ravnopravnost spolova trebalo bi surađivati s ostalim skupinama koje rade na prikazivanju žena u medijima. Inicijativa IFJ-a će biti usredotočena na prikupljanje iskustava sindikata s izvješćivanjem o smjernicama i promicanjem uporabe tih smjernica u obrazovanju novinara/ki. IFJ bi trebao pripremiti materijale koji bi sindikatima trebali pomoći riješiti pitanja prikazivanja žena s ciljem poštenog i uravnoteženog izvješćivanja.

5. IFJ ženska mreža: Postoji mreža elektroničke pošte žena IFJ, ali nju treba proširiti i IFJ-ov ured i regionalni savezi trebaju koordinirati na regionalnoj razini.

Aktivnost: Mreža elektroničke pošte trebala bi činiti temelj kampanje – Jednaka plaća za posao jednake vrijednosti. Svaka bi regija trebala nominirati koordinatora za mrežu elektroničke pošte. Tajništvo IFJ-a i regionalni uredi trebali bi osigurati da sve informacije, koje se tiču IFJ događaja, aktivnosti i akcija, budu distribuirane putem ženske mreže kako bi se osiguralo puno sudjelovanje žena.

6. žene u IFJ
Aktivnost: Kongres poziva IFJ-ove sindikate da imenuju izaslanice za položaje u Izvršnom odboru IFJ-a. Kongres nalaže novom Izvršnom odboru da razvije strategiju u suradnji s Vijećem za ravnopravnost spolova kako bi se osiguralo da ženska pitanja sačinjavaju sastavni dio svih aktivnosti IFJ-a. Ravnopravnost mora biti uključena u sva pitanja o kojima Kongres raspravlja.

7. Pristup obrazovanju
Ženska radna stranka IFJ-a bi trebala razviti strategije za sindikate usmjerene na unaprjeđenje pristupa obrazovanju za novinarke. To bi trebalo uključivati pristup početnom obrazovanju za novinarstvo, pristup daljnjem obrazovanju i pristup specijaliziranom obrazovanju. Kako bi se doprlo do mladih žena, IFJ bi mogla sklopiti saveze sa sveučilištima, školama za novinarstvo, obrazovnim centrima itd.

Rezolucija, 24. svjetski kongres Međunarodne federacije novinara/ki, Atena, 2004., Prava spolova

Autor prijedloga: Izvršni odbor IFJ-a

XXV. kongres Međunarodne federacije novinara/ki, sastanak u Ateni održan od 25. do 30. svibnja 2004.

UVAŽAVAJUĆI izvješće Vijeća za ravnopravnost spolova i Izvršnog odbora,

ISKAZUJUĆI DOBRODOŠLICU naporima koji su uloženi u provedbu Plana djelovanja koji je usvojen na Kongresu u Seulu,

POTVRĐUJUĆI našu odanost ravnopravnoj zastupljenosti žena u svim područjima rada IFJ-a i njezinim članicama sindikatima,

VJERUJUĆI da sindikati mogu učiniti više kako bi ciljevi i svrha Plana djelovanja bili učinkovitije postignuti, poglavito potporom regionalnim koordinatorima za ravnopravnost spolova u njihovom radu,

NALAŽE Izvršnom odboru da nastavi pružati potporu Vijeću za ravnopravnost spolova osiguravajući da se ciljevi i svrha Plana djelovanja na odgovarajući način odraze u provedbi aktivnosti IFJ-a, a poglavito u razvoju projekata i regionalnom radu;

da stavi na vrh prioriteta IFJ-a pronalaženje financijskih sredstava za sve regije koje još nisu imale regionalne radionice da bi razvile i definirale svoje planove djelovanja kako bi to sve regije učinile do 2007. godine;

da razvije i definira vodič za sve sindikate članice o konceptu „uključivanja u sve matične aktivnosti", kako ono funkcionira i kako može biti primijenjeno te kako bi uključili pregled specifičnih primjera o tome što su pitanja i problemi vezani uz spolove;

da informira/podsjeti sve sindikate članice o njihovim odgovornostima i sporazumima vezanim uz pitanja spolova i da imenuju najmanje jednu kontakt osobu koja će biti odgovorna za ova pitanja;

da osmisli i razvije sustav za poticanje sindikata članica na provedbu praktičnih mjera, na nadziranje provedbe tih mjera i na izvješćivanje Kongresa o napretku sindikata članica usmjerenom na postizanje politike o ravnopravnosti spolova IFJ-a;

da osigura mali proračun za rad Vijeća za ravnopravnost spolova koji nije obuhvaćen posebnim projektima, ali koje Upravni odbor smatra nužnim s ciljem poboljšanja pristupa projektima i programima Vijeća za ravnopravnost spolova i njegovog Upravnog odbora.

Objedinio i uredio Aidan White, uz zahvalu Mindy Ran, Lena Calvert, Faranak Atif, Anna Noonan, Sarvesh, Judith Marloff, Oliver Money-Kyrle, Pamela Morinière, Paco Audije i Ernest Sagaga.

International Federation of Journalists, International Press Centre,
Résidence Palace, Block C, 155 Rue De La Loi, 1040 Brussels
Tel: +32 2 235 2200 Fax: +32 2 235 2219
E-mail: ifj@ifj.org http::://www.ifj.org

Izdavač hrvatskog izdanja publikacije je Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, uz zahvalu g. Aidan White.