

Udruženje/udruga BH novinari

**INTERNI KAPACITETI I POTREBE MEDIJA U OBLASTI ZAŠTITE I
SIGURNOSTI NOVINARA I NOVINARKI U BOSNI I HERCEGOVINI S
FOKUSOM NA NOVINARKE**

Autorica: Prof.dr Zarfa Hrnjić – Kuduzović

Sarajevo, januar 2023.

SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja je utvrditi objektivne pokazatelje o nivou sigurnosti novinara u informativnim redakcijama medija u Bosni i Hercegovini, procijeniti potrebe za usvajanjem sigurnosnih protokola, te ukazati na specifične uzroke i posljedice funkcionisanja medija bez jasnih pravila i procedura o sigurnosti novinara. Istraživanje bi u konačnici trebalo rezultovati implementiranjem bezbjednosnih protokola i sistema podrške u medijima u BiH. Da bi se to postiglo, provedeno je ispitivanje među urednicima, direktorima i vlasnicima medija, odnosno među novinarima. U kvantitativnom dijelu istraživanja, online anketnim upitnikom ispitana su 62 ispitanika iz upravljačkih struktura medija i 116 novinara. U kvalitativnom dijelu istraživanja, dubinskim intervjuima ispitano je deset novinarki. Predmet ispitivanja su interna pravila, procedure i protokoli u bosanskohercegovačkim medijima koji se tiču sigurnosti novinara, te postojanje sistema podrške u medijskim kućama u slučaju kršenja prava medijskih profesionalaca, s akcentom na prava novinarki. Rezultati ispitivanja pokazali su da mediji u BiH nemaju adekvatno razvijene interne mehanizme zaštite zaposlenika. Velika većina njih nema pravilnik niti bilo koji drugi pravni akt koji bi bilo regulisano ovo pitanje. Istovremeno, veliki broj novinara nije dovoljno upućen u interne dokumente, odnosno ne zna da li uopće postoji interni akt u vezi s tim, a time ni šta podrazumijeva, niti da li uprava planira usvojiti takav interni akt ako već ne postoji. U slučajevima napada, prijetnji i drugih oblika pritisaka, prvi i najčešći oblik podrške zaposlenicima je razgovor između njih i urednika radi savjetovanja i razmatranja mehanizama zaštite. Veliki je, međutim, udio i onih koji nisu dobili nikakvu internu pomoć. Takođe, mnoge oblike pritisaka novinari ne prijave ni interno svojim nadređenim, naročito u javnim medijima koji se finansiraju iz lokalnih budžeta. U medijima ne postoje ni jasne rodne politike o napredovanju novinarki, kao ni protokoli o poštovanju rodne ravnopravnosti. Medijima koji su zainteresovani za usvajanje internih dokumenata u oblasti zaštite i sigurnosti zaposlenika potrebna je eksterna pomoć u vidu nacрта sigurnosnih politika/protokola koji bi prilagodili svom načinu funkcionisanja, te trening iz ove oblasti.

Ključne riječi: sigurnost novinara, pritisci, pravilnik, podrška uredništva, potrebe medija

SADRŽAJ

1. Uvod

2. Metodološki okvir istraživanja

2.1. Problem istraživanja

2.2. Predmet istraživanja

2.3. Ciljevi istraživanja

2.4. Metode i tehnike istraživanja

2.5. Istraživačka pitanja

2.6. Uzorak

2.7. Vrijeme i mjesto istraživanja

3. Rezultati istraživanja

3.1. Nalazi anketiranja urednika, direktora i vlasnika medija

3.2. Nalazi anketiranja novinara

3.3. Nalazi dubinskih intervju s novinarkama

3.3.1. Izloženost prijetnjama i pritiscima

3.3.2. Interna podrška u medijima

3.3.3. Pravilnik/protokol o sigurnosti

3.3.4. Pravilnik o rodnoj ravnopravnosti

3.3.5. Pravilnik o napredovanju

4. Diskusija

5. Zaključci i preporuke

Prilog: Lista medija u kojem rade ispitanici obuhvaćeni istraživanjem

1. UVOD

Za novinare i novinarke koji pišu kritički o društvenim događajima ukazujući na nezakonitosti, nepravilnosti i neetična postupanja u različitim oblastima- od politike na različitim nivoima, preko zdravstva i pravosuđa do javnih nabavki, 2022. bila je stresna i tegobna. U njoj je zabilježen **porast broja političkih pritisaka, napada i prijetnji novinarima/novinaricama** i nezavisnim medijima prijavljenih *Liniji za pomoć novinarima* koja djeluje pri Udruženju/udruzi *BH novinari* i to za 40% u odnosu na 2021. godinu¹. **Stanje medijskih sloboda u BiH u 2022. godini pogoršalo se** i prema svjetskom indeksu medijskih sloboda koje svake godine objavljuju “Reporteri bez granica” (Reporters Without Borders). U izvještaju za 2022. godinu, BiH nalazi na 67. mjestu među 180 država i teritorija u kojima se mjeri ovaj indeks, što je **pad za devet mjesta** u odnosu na prethodnu godinu kada je bila na 58. mjestu².

Zbog ovakvog rangiranja, BiH je u kategoriji problematičnih država u pogledu medijskih sloboda. U državi koja teži ka članstvu u Evropskoj uniji, to se mora mijenjati. Prije svega, zato što su slobodni mediji, odnosno povoljan društveni ambijent za bavljenje novinarstvom u funkciji interesa javnosti među glavnim korektorima vlasti u demokratskom društvu. U mladim i fragilnim demokratijama kakva je bosanskohercegovačka, njihova korektivna uloga je nezamjenjiva. Nije iznenađujuće što su među 14 prioriteta koje je Evropska komisija postavila BiH za članstvo u EU i medijske slobode. Naime, u Izvještaju o BiH za 2022. navedeno je da ova država mora **garantovati slobodu izražavanja medija i zaštitu novinara**, posebno putem: a) osiguranja odgovarajućeg sudskog postupka u slučajevima prijetnji i nasilja nad novinarima i medijskim radnicima i b) osiguravanjem finansijske održivosti sistema javnih RTV servisa³.

Da li će se, kojim mehanizmima i u kojoj mjeri novinari i novinarke suprotstaviti različitim oblicima pritisaka u svom poslu u velikoj mjeri zavisi i od njihovog položaja unutar redakcije, a naročito od odnosa uredništva prema tim pritiscima. Novinarke su suočavaju i s nekim

¹ <https://fena.ba/article/1301662/rudic-u-prosloj-godini-zabiljezeno-79-slucajeva-napada-na-novinare-u-bih?fbclid=IwAR1Qby4KT3IAHOeOEn3-kLoGIKvVa5DyZv3zA5VVKMZDY5gmIRg6fDGBZoQ> (13.01.2023.)

² <https://rsf.org/en/index> (18.12.2022.)

³ europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu_1666693844.pdf (22.12.2022.)

specifičnim oblicima pritisaka i ugrožavanja njihovih radnih prava i sloboda, naročito tokom perioda trudnoće, bolovanja ili porodiljskog odustva. Osim toga, novinarke su češće izložene uvredama i *cyber* uznemiravanju ili čak zlostavljanju na račun njihovog fizičkog izgleda, moralnog integriteta ili profesionalnih postignuća. Kako je pokazalo ranije ispitivanje provedeno među novinarkama u BiH⁴, **odnos uredništva prema novinarkama često je presudan faktor od kojeg zavisi hoće li novinarka uopće reagovati na različite oblike pritisaka** i ugrožavanja njenih radnih prava- da li prijaviti te pritiske i ako da, kome, kako će se postaviti prema osobi ili organizaciji koja je ugrozila njen profesionalni dignitet i koje mehanizme zaštite će koristiti (2019: 35).

Iako se i u drugim stručnim tekstovima i studijama spominje važnost unutarredakcijske, naročito uredničke podrške u suprotstavljanju pritiscima i istrajavanju na profesionalnim standardima, nedostaje i naučnih i stručnih istraživanja o ovoj temi. Da bi mogli adekvatno pomoći svojim novinarima/novinarkama i drugim medijskim zaposlenicima u zaštiti njihovih prava i sloboda, osim uredničke nezavisnosti, profesionalnog integriteta i kolegijalne solidarnosti, važno je i **postojanje, poznavanje i provođenje internih pravila i procedura u procesu zaštite medijskih djelatnika**. Upravo je ta eksplicirana važnost uredničke i redakcijske podrške novinarima i novinarkama koji su u turbulentnom medijskom okruženju izloženi različitim pritiscima, s jedne strane, te njena neistraženost, s druge strane, razlog zbog kojeg ova studija polazi od sljedećeg istraživačkog pitanja: **U kojoj mjeri su mediji razvili interne mehanizme za zaštitu svojih zaposlenika?** Pod internim mehanizmima ovdje se podrazumjevaju protokoli, odnosno pravilnici, smjernice ili slični pisani dokumenti u kojima je propisano postupanje u slučajevima zastrašivanja ili prijetnji (fizičkih, verbalnih, prijetnje smrću), pritiska (političkih, oglašivačkih, najavljivanje tužbi za klevetu) ili vrijeđanja medijskih djelatnika, te jasan sistem podrške u slučajevima narušavanja sigurnosti medijskih djelatnika. U ovom izvještaju su, na osnovu rezultata empirijskog ispitivanja, ponuđeni odgovori na pitanja o tome kakvi su interni kapaciteti medija u oblasti zaštite i sigurnosti novinara i novinarki, kojim faktorima je uslovljena njihova razvijenost i primjenjivost, koliko su mediji zainteresovani i spremni za poboljšanje ovih kapaciteta i kakve su njihove potrebe u ovom polju.

⁴ Hrnjić Kuduzović, Z.; Popov Momčinović, Z. i Delić, A. (2019). Položaj novinarki u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: BH novinari. <https://bhnovinari.ba/wp-content/uploads/2019/02/Položaj-novinarki-u-BiH.pdf> (08.01.2022.)

2. METODOLOŠKI OKVIR ISTRAŽIVANJA

2.1. Problem istraživanja

Problem istraživanja odnosi se na procjenu internih kapaciteta i potreba medija u oblasti sigurnosti i zaštite novinara, odnosno da li bh. mediji imaju jasna pravila i procedure u slučajevima napada (fizičkog ili verbalnog), pritisaka, zastrašivanja i prijetnji prema novinarima i novinarkama u online i offline sferi. U najširem smislu, problem istraživanja odnosi se na pitanje koliko mediji rade na internim mehanizmima sigurnosti, te koji nivo podrške uživaju medijski profesionalci od svojih redakcija kada dođe do napada.

2.2. Predmet istraživanja

Predmet istraživanja u širem smislu je sloboda izražavanja, sloboda medija i sigurnost medijskih profesionalaca u BiH. U užem smislu, predmet istraživanja su interna pravila, procedure i protokoli u bh. medijima koji problematizuju sigurnost novinara, te sistem podrške koji (ne) postoji u medijskim kućama u slučaju kršenja prava medijskih profesionalaca, s akcentom na prava novinarki. Sigurnost novinara i njihovo pravo na slobodan, neometan i rad u interesu javnosti bez straha od napada, zastrašivanja, pritisaka i prijetnji direktno se odražava na nivo medijskih sloboda i slobodu izražavanja, a urednici i menadžment u medijima imaju jednu od ključnih uloga u kreiranju sistema podrške i bezbjednosnih protokola za uposlene.

2.3. Istraživačka pitanja

1. Na koji način mediji štite kolege/ice koji su žrtva napada?
2. Da li mediji imaju pravilnike/protokole/smjernice ukoliko dođe do narušavanja sigurnosti medijskih djelatnika?
3. Kome se prvo novinari obrate u slučaju napada?
4. Da li u medijima postoje jasne rodne politike kojima se uređuje napredovanje novinarki?
5. Da li mediji imaju rodne politike i i protokol o poštovanu rodne ravnopravnosti?
6. Da li mediji mogu sami da donesu ovakve protokole ili im je potrebna ekspertska pomoć?

2.4. Naučni i društveni ciljevi istraživanja

Generalni cilj istraživanja je osigurati implementiranje bezbjednosnih protokola i sistema podrške u bh. medijima.

Naučni cilj istraživanja je kvantitativnom i kvalitativnom analizom podataka utvrditi objektivne pokazatelje o nivou sigurnosti u novinarskim redakcijama, procijeniti potrebe za usvajanjem sigurnosnih protokola, te ukazati na specifične uzroke i posljedice djelovanja lokalnih medija bez jasnih pravila i procedura kada je u pitanju sigurnost novinara.

Društveni cilj istraživanja je, ukazujući na nedostatke i nepostojanje sigurnosnih protokola i sistema podrške u medijima, apelovati na menadžment medija i urednike da kreiraju svoje interne mehanizme zaštite i podrške, te im preporučiti unapređenje sigurnosti novinara u redakcijama.

Specifični ciljevi istraživanja su:

- analizirati nivo znanja, razumijevanja, i senzibiliteta menadžmenta medija ukoliko dođe do napada na njihove uposlenike;
- identifikovati u kojoj mjeri urednici i menadžment u medijima može da razumije ugrožavanje prava medijskih profesionalaca, te da li reaguju i na koji način na napade;
- utvrditi da li u bh. medijima postoje jasna pravila i procedure kojima bi se zaštitili novinari i odgovorilo na kršenje prava novinara, sa posebnim fokusom na prava novinarki.
- izraditi preporuke/protokol za medije, menadžment, urednike, novinare i druge medijske radnike za unaprjeđenje njihove zaštite i sigurnosti;

2.5. Metode istraživanja

Kvantitativna i kvalitativna analiza podataka korištena je u svrhu prikupljanja statističkih pokazatelja o nivou sigurnosnih protokola u medijima u BiH, te kontekstualnih uvida u uzroke i posljedice (ne)postojanja sistema podrške u redakcijama.

Induktivna metoda korištena je za izvođenje općih zaključaka o trendovima u oblasti sigurnosti i zaštite novinara i novinarki prema internim procedurama medija.

Tehnike prikupljanja podataka su online anketni upitnik (za dobijanje kvantitativnih podataka o sigurnosnim protokolima), te dubinski intervjui (za dobijanje kvalitativnih podataka o pravilima i procedurama u oblasti sigurnosti novinara, te uzrocima i posljedicama izostanka sistema podrške u medijima).

2.6. Uzorak/korpus

Uzorak online anketiranja činilo je 116 novinara iz 40 bosanskohercegovačkih medija (štampanih, elektronskih i online) koji su i u javnom i u privatnom vlasništvu (tabela s listom medija u prilogu).

Uzorak intervjuja uključio je 10 novinarki iz lokalnih, regionalnih i nacionalnih medija u Bosni i Hercegovini.

2.7. Vrijeme i mjesto istraživanja

Istraživanjem su obuhvaćeni novinari iz medija koji djeluju na prostoru cijele Bosne i Hercegovine (Federacija BiH i Republika Srpska, te Distrikt Brčko) u period od 5. novembra do 15. decembra 2022.

3. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

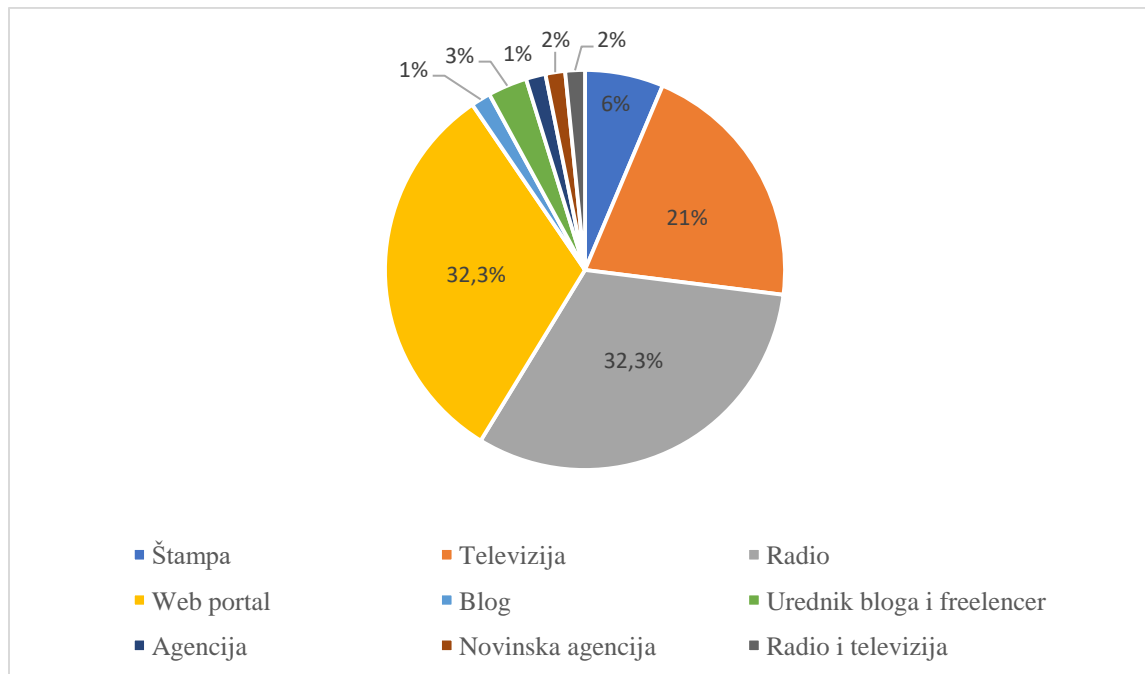
3.1. Nalazi ispitivanja urednika, direktora i vlasnika medija

U ovom odjeljku predstavljani su rezultati ispitivanja urednika u elektronskim, štampanim i online medijima u BiH prikupljenih online anketnim upitnikom kreiranim u Google obrascu. Upitnik je sadržavao 16 pitanja. *BH novinari* su link na anketu distribuisali na e-mail adrese urednika uz garantovanje anonimnosti anketiranih i to iz dva razloga:

1. radi postizanja više stope odgovora, koja je u pravilu niska u online anketiranjima i
2. radi dobijanja iskrenijih odgovora na osjetljiva pitanja o pritiscima na rad medija

Upitnik su popunila **62 ispitanika/ce** što je visoka stopa odgovora koja omogućava uopćavanje dobijenih rezultata i izvođenje reprezentativnih zaključaka o stavovima urednika. Gotovo 2/3

ispitanika čine urednici web portala (32,3%) i radijskih stanica (32,3%), što je očekivano budući da je na medijskom tržištu u BiH najviše web portala⁵, a onda i radijskih stanica u odnosu na druge vrste medija⁶. Na trećem mjestu po zastupljenosti su urednici televizija (21%).



Grafikon 1: Vrsta medija u kojoj urednici rade

Dominiraju mediji s vrlo malim brojem zaposlenika (tabela 1). Konkretnije, u više od polovine medija u kojima rade ispitanici (51,6%) zaposleno je tek 2-5 zaposlenika.

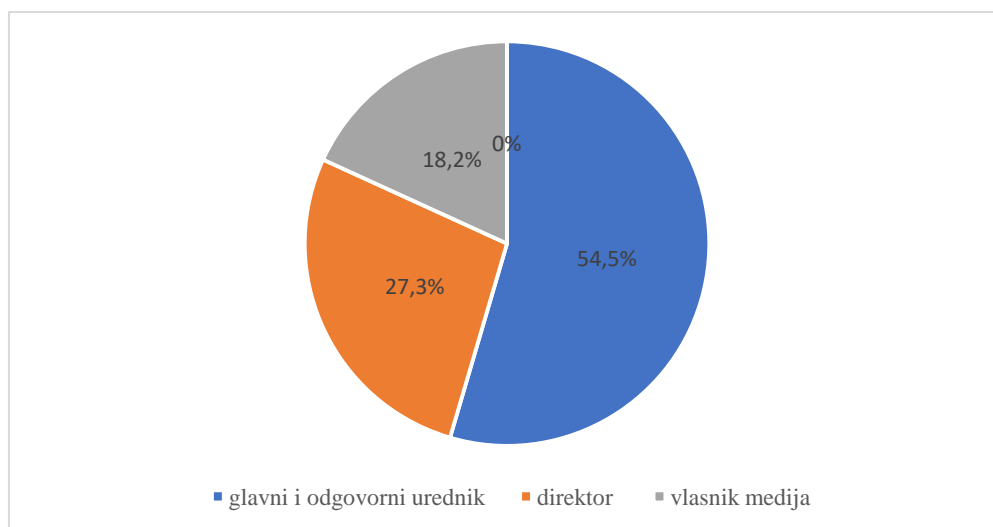
⁵ Tačan broj web portala u BiH nije poznat zbog nepostojanja zakonske obaveze njihovog registrovanja bilo kojoj instituciji ili tijelu. U istraživanju “Mapiranje medijskih portala u BiH” provedenom 2021. godine detektovano ih je 615, uz napomenu da taj broj nije konačan zbog dinamičnosti i nedovoljne transparentnosti online medija u BiH (2021: 11). https://civilnodrustvo.ba/wp-content/uploads/2021/06/Istrazivanje_Mapiranje-medijskih-web-portala-u-BiH-1_compressed.pdf (13.01.2022.)

⁶ <https://www.rak.ba/bs-Latn-BA/LicFees-holders> (13.01.2022.)

Tabela 1: Broj zaposlenika u mediju u kojem ispitanici rade

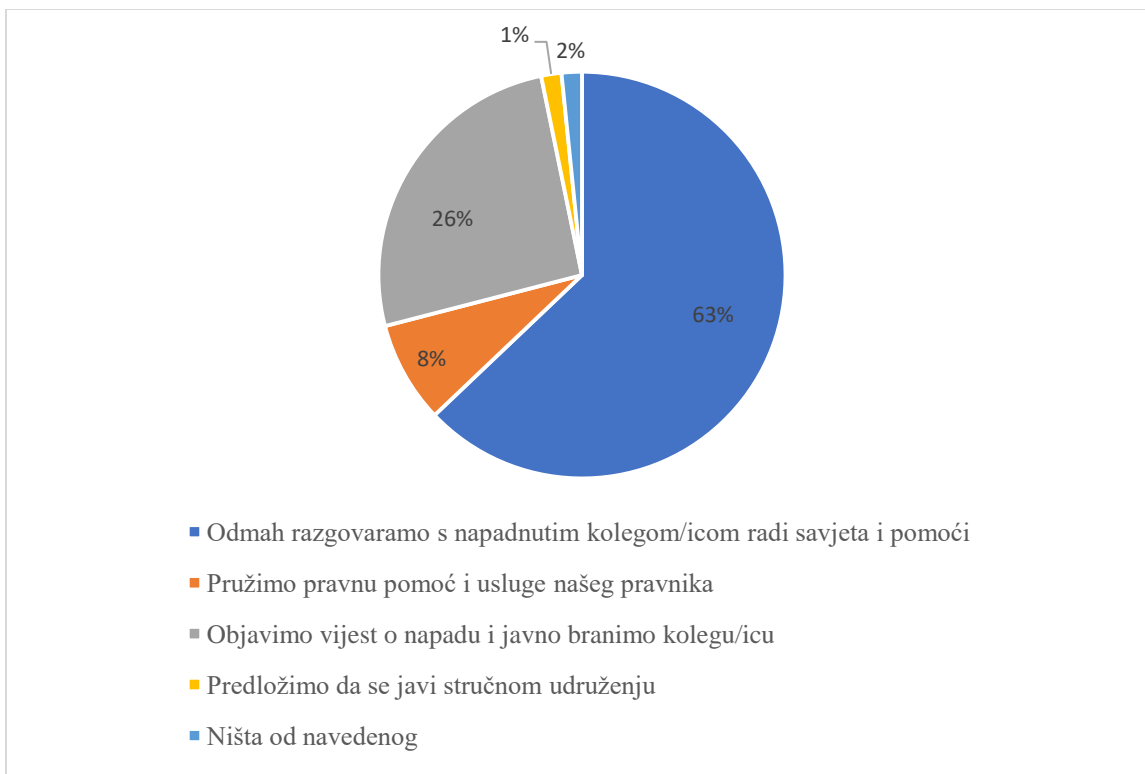
Broj zaposlenika u mediju u kojem ispitanici rade	Odgovori ispitanika	Udio u uzorku (%)
2-5	32	51,6
5-10	10	16,1
10-20	7	11,3
20-30	4	6,5
30-50	1	1,6
Više od 50	8	12,9
Ukupno	62	100

Među ispitanicima je najviše glavnih i odgovornih urednika (54,5%), zatim direktora (27,3%), a najmanje medijskih vlasnika (18,2%).



Grafikon 2: Pozicija u mediju

Zanimalo nas je na koji način urednici, odnosno direktori i vlasnici medija reaguju, odnosno na koji način štite svoje kolege u slučajevima prijetnji, napada ili drugih oblika ugrožavanja prava i sigurnosti. Najčešći oblik podrške je razgovor s ugroženim kolegom/kolegicom radi savjetovanja i pomaganja. Na drugom mjestu po zastupljenosti je objavljivanje vijesti o prijetnji/napadu i javno branjenje kolege/ice, a na trećem pružanje pravne pomoći i korištenje internih mehanizama zaštite.

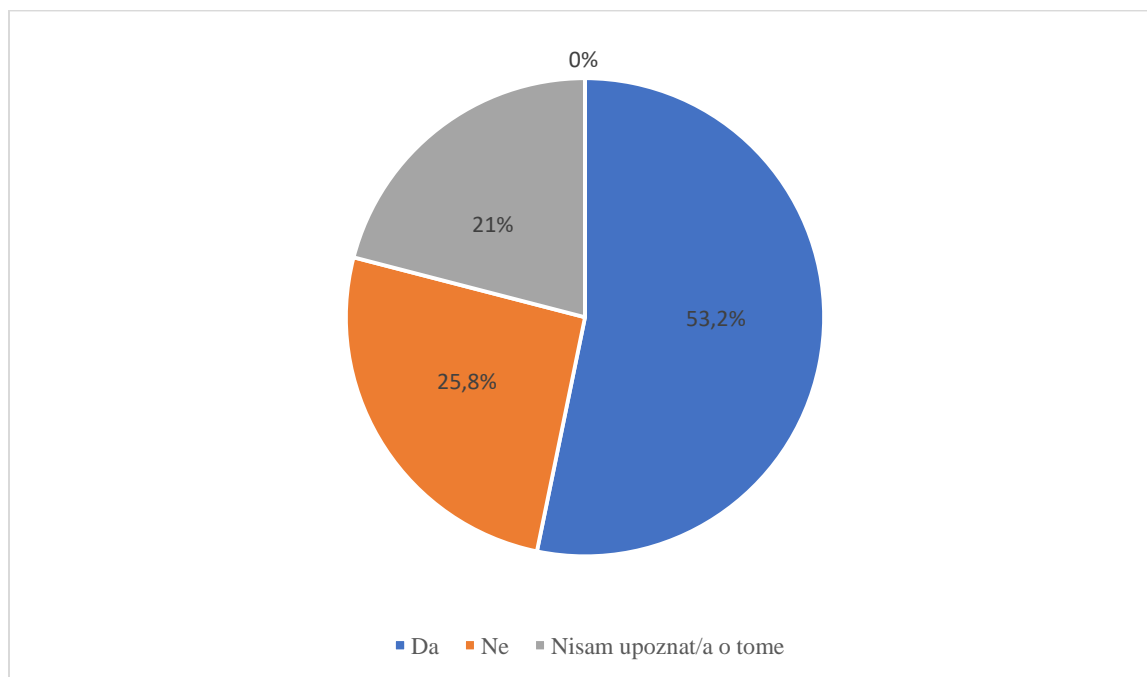


Grafikon 3: Oblici podrške menadžmenta medija u slučajevima ugrožavanja prava i sloboda novinara

Samo u trećini medija čiji predstavnici su učestvovali u ispitivanju (33,9%) postoji odluka/pravilnik/propis ili bilo koji drugi pravni akt u vezi sa zaštitom prava i sigurnosti njihovih zaposlenika. Ostali mediji ih nemaju (48,4%) ili ispitanicima nije poznato da li postoje (17,7%). Predstavnici medija u kojima ne postoji takav pravni akt zamoljeni su da odgovore na koji način je regulisana zaštita novinara i drugih medijskih zaposlenika. Među 23 odgovora koja su utipkana u Google obrazac, otprilike u polovini njih se spominju “zakonski akti” i to Zakon o radu, “zakonski akti države” i “opšta pravna regulativa”. Osim pozivanja na zakonsku regulativu u zbirnom, općem poimanju, ispitanici su navodili obraćanje *BH novinarima*, zatim obraćanje policiji u zavisnosti od procijenjene ozbiljnosti prijetnje, te pravnim institucijama (bez preciziranja kojim). Neki ispitanici se obraćaju iskusnijim kolegama ili nastoje pomoći razgovorom i zajedničkim odlučivanjem o zajedničkim koracima zavisno od slučaja do slučaja.

Zbog velikog broja medija bez internih pravnih akata koji bi regulisali proceduru i mehanizme zaštite prava i sigurnosti njihovih zaposlenika, sljedeće pitanje se odnosilo na (ne)postojanje

namjere za izradu sigurnosnih protokola. Nešto više od polovine ispitanika (53,2%) odgovorilo je da medij u kojem rade, odnosno uređuju ga, upravljaju njim ili ga posjeduju, planira usvojiti sigurnosne politike i protokole



Grafikon 4: Planiranje medija da razvije sigurnosne politike i protokole

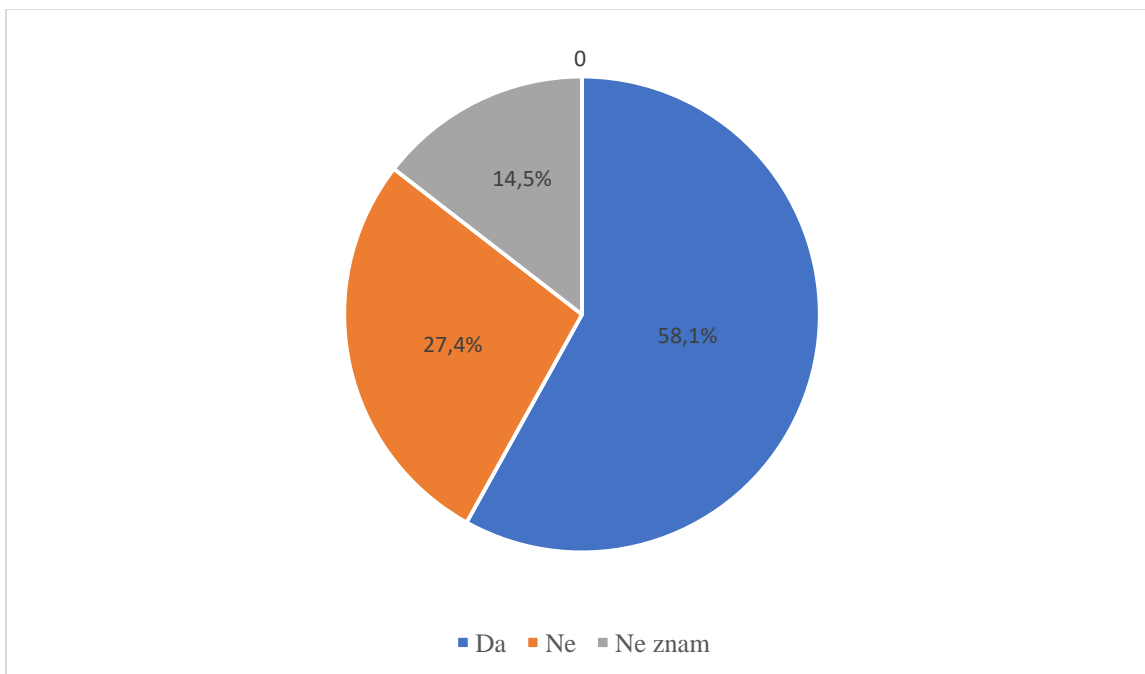
Kada je riječ o postojanju potrebe i obliku eksterne pomoći koja bi medijima koristila u izradi sigurnosnih protokola, najkorisnije bi im bilo dostavljanje prijedloga/nacrta sigurnosnih politika i protokola koje bi prilagodili svom mediju.

Tabela 2: Potreba medija za vanjskom podrškom i oblicima pomoći u izradi sigurnosnih protokola

Oblik pomoći	Odgovori ispitanika	Udio u uzorku (%)
Dostavljanje nacрта sigurnosnih politika/protokola koji bismo prilagodili našem mediju	23	37,1
Edukacija/trening o sigurnosti	9	14,5
Stručna pomoć	8	12,9
Ne treba nam pomoć, možemo sami pripremiti sigurnosne protokole	8	12,9
Financijska podrška	7	11,3
IT stručnjak	1	1,6
Nismo zainteresovani za sigurnosne protokole	1	1,6
Mala smo redakcija koja se oslanja na solidarnost kolega	1	1,6
Kombinacija prethodno navedenih oblika pomoći	1	1,6
Bilo bi korisno da kao medij imamo nešto tako, ali nismo sigurni kako bismo to trebali uradimo. Stoga, dobro bi nam dobro došli prethodno navedeni oblici pomoći	1	1,6
Nije u mojoj nadležnosti	11	1,6
Ako mi zatreba bilo koji oblik pomoći, bit ću slobodan obratiti se relevantnim institucijama	1	1,6
Ukupno	62	100

Drugi set pitanja obuhvatio je pitanja o rodnoj ravnopravnosti u medijima. Velika većina ispitanika (88,7%) smatra da su u medijima u kojima oni rade **novinarke ravnopravne s muškim kolegama**, dok je znatno manji udio (9,7%) stava da nisu ili se izjasnio da ne zna (1,6%).

Veliki je udio medija (grafikon 5) u kojima **ne postoji nikakve aktivnosti, politike ili planovi u vezi sa zaštitom rodne ravnopravnosti** i jednakosti koje uključuju: jednak položaj muškaraca i žena u redakcijama, iste mogućnosti napredovanja i imenovanja, istu zaštitu u slučaju rodnog uznemiravanja, nasilja i diskriminacije na rodnoj osnovi.



Grafikon 5: Postojanje internih politika i planova o rodnoj ravnopravnosti u medijima

Ispitanicima je ostavljena mogućnost da obrazlože na koji način se u medijima u kojima rade štiti i provodi rodna ravnopravnost. Mnogi od njih su odgovorili da su većina, a u nekima i svi, zaposleni u njihovom mediju ženskog spola, što ilustruje sljedeći primjer:

Malom timu kakav imamo je rodna ravnopravnost jedna od ideja vodilja u medijskom djelovanju, pa je podrazumijevajuća i u okvirima naše redakcije - žena vlasnica, žena na čelu redakcije. Mahom preovladavaju pozicije ženske moći, te su i teme kojim se bavimo velikim dijelom upravo - rodna ravnopravnost.

Većina odgovora odnosi se na to da se muškarci i žene tretiraju na isti način pri čemu se spominje: raspoređivanju radnih obaveza, postizanje radnog statusa, visina plate, mogućnost napredovanja, uvažavanje poslovnih prijedloga, dogovaranje o svemu i sl. Među takvim odgovorima su i sljedeći:

Niko ni na koji način ne pravi razliku od muških ili ženskih kolega. Uposlenima se ravnopravno delegiraju snimanja bez obzira na njihovu spol.

Jednaka plata i proporcijalna podjela radnih zadataka.

Svi zaposleni u cjelosti daju sugestije za rad medija, to se uvažava, bez obzira da li to predlažu žene ili muškarci.

U jednom odgovoru spomenuta je i rodna senzibilnost prema trudnicama i ženama s malom djecom.

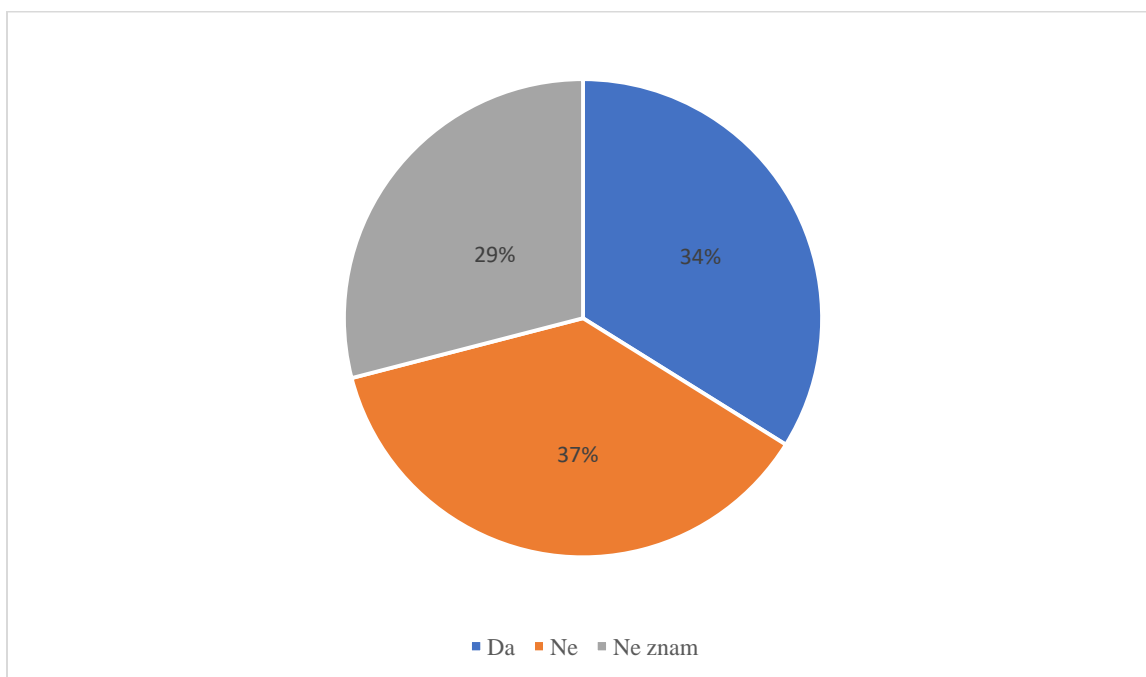
Posebnu pažnju obraćamo na žene koje se nalaze u eventualnom riziku ako su u drugom stanju ili imaju djecu pa im je potrebno specifično radno vrijeme kako bi mogli da se posvete sebi i porodici.

Nekoliko ispitanika je navelo i to da je njihov kolektiv previše mali da bi se bavili internim problemima. Malobrojni su odgovori u kojima se spominju normativni akti, poput ovih:

Postupamo po načelima našeg Etičkog kodeksa koji evaluiramo svake druge godine a koji je usvojen na Skupštini našeg udruženja. Njim su obuhvaćena temeljna prava i slobode, rodna ravnopravnost i nediskriminacija zaposlenih, prava i dužnosti novinara i novinarki, urednička odgovornost itd.

Imamo izradjen protokol i uputstva rodne ravnopravnosti.

Većina medija ne planira usvajanje pravilnika u vezi sa zaštitom žena u medijima, njihovih prava i sloboda (grafikon 6).

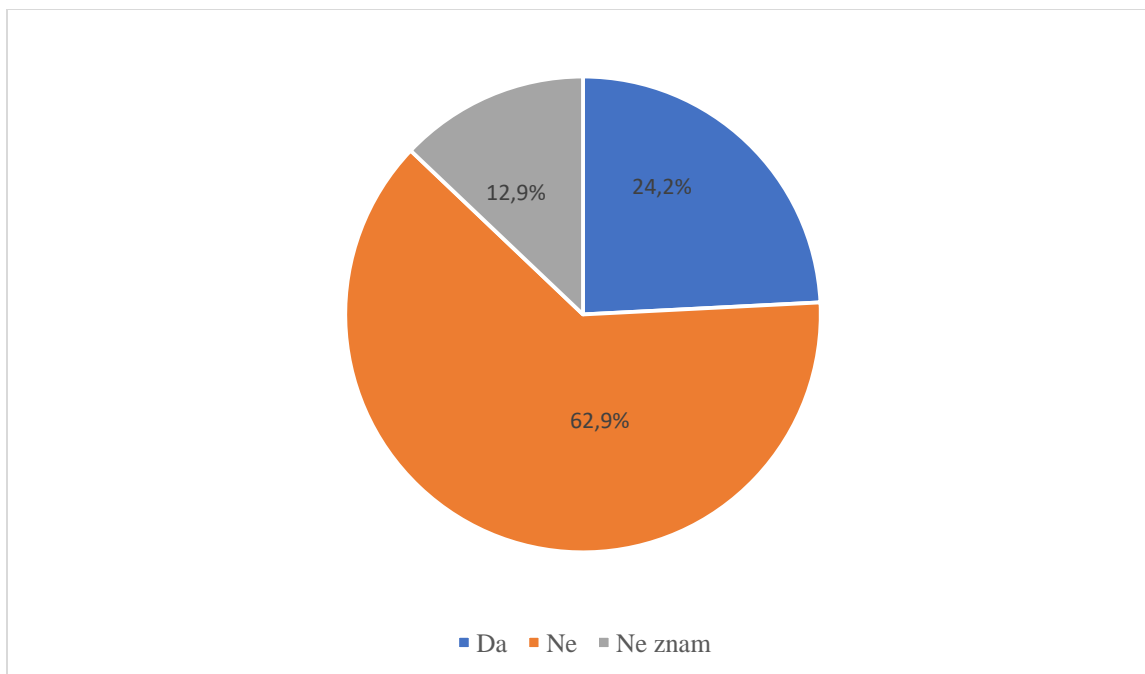


Grafikon 6: Planiranje internog pravilnika o zaštiti žena u medijima

Tabela 3: Potreba medija za vanjskom podrškom i oblicima pomoći u izradi protokola o rodnoj ravnopravnosti

Oblik pomoći	Odgovori ispitanika	Udio u uzorku (%)
Dostavljanje nacrtu sigurnosnih politika/protokola koji bismo prilagodili našem mediju	26	41,9
Ne treba nam pomoć, možemo sami pripremiti rodne politike i procedure	10	16,1
Pomoć stručnjaka/inje za rodnu ravnopravnost	8	12,9
Edukacija/trening o rodnoj ravnopravnosti	6	9,7
Financijska podrška	4	6,5
Medij u kojem radim nije zainteresovan za ovu temu ni aktivnost	2	3,2
Prihvatili bismo onaj koji usvoji krovno stručno udruženje	1	1,6
Budući da su u našem mediju samo žene, nismo previše razmišljale o tome, ali bi za dovođenje našeg medija na viši, ozbiljniji nivo bila značajna i ova stavka	1	1,6
U našem mediju imamo pravni tim koji u svakom momentu brine za pravnu i svaku drugu sigurnost zaposlenika/ca	1	1,6
Ako se ukaže potreba za pomoći eksternih stručnjaka, neće nam biti problem da je zatražimo.	1	1,6
Kominacija navedenih oblika pomoći	1	1,6
Nije u mojoj nadležnosti	1	1,6
Ukupno	62	100

Većina redakcija nema pravilnik kojima bi bilo regulisano napredovanje zaposlenika/ca (grafikon 7).



Grafikon 7: Postojanje pravilnika o napredovanju zaposlenika/ca u medijima

Svi ispitanici u čijim medijima ne postoji ovakav pravilnik izjasnili su se da su zainteresovani za njegovu izradu (62,9%). Oko četvrtine medija nije zainteresovano za to (24,2%), dok preostalih 12,9% nisu upoznati o tome o eventualnoj zainteresovanosti za ovu aktivnost, odnosno pravni akt kao njen ishod.

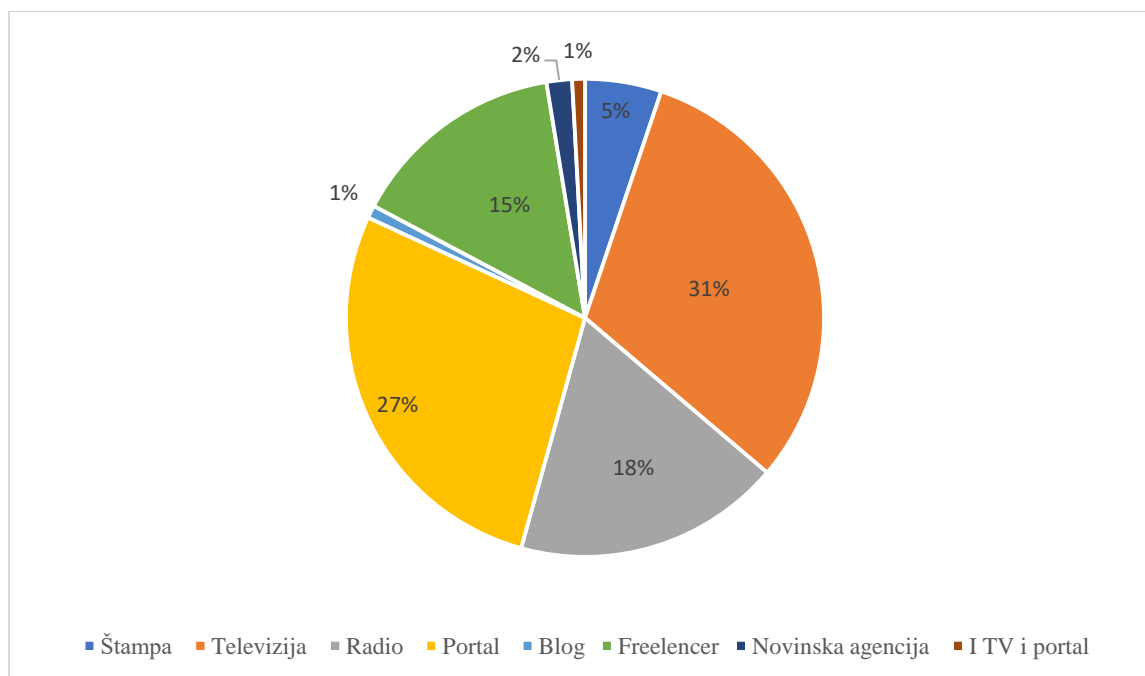
Kada je riječ o medijima koji su zainteresovani za usvajanje pravilnika kojima bi bili regulisani kriteriji za napredovanje zaposlenika, najkorisnijom vrstom pomoći smatraju dostavljanje nacрта takvog pravilnika.

Tabela 4: Potreba medija za vanjskom podrškom i oblicima pomoći u izradi pravilnika o napredovanju

Oblik pomoći	Odgovori ispitanika	Udio u uzorku (%)
Dostavljanje prijedloga/nacrta pravilnika o napredovanju koji bismo prilagodili našem mediju	23	37,1
Pomoć vanjskog stručnjaka/inje za izradu pravilnika o napredovanju medijskih zaposlenika	10	16,1
Edukacija/trening	9	14,5
Ne treba nam vanjska podrška, možemo sami izraditi pravilnik o napredovanju	7	11,3
Financijska podrška	6	9,7
Nismo zainteresovani za ovu temu ni aktivnost	1	1,6
Mali je broj zaposlenih, sa već utvrđenim pozicijama	1	1,6
Nije nam potrebna pomoć zbog malobrojnosti redakcije	1	1,6
Budući da smo vrlo mali medij, nemam svijest o važnosti ovoga pravilnika zanaš posao. Ukoliko se naša redakcijabude širila, svakako da je to poželjno.	1	1,6
Politika medija u kojem radim je da svi imaju jednak tretman i napreduju po rezultatima. Nismo imali slučajeve diskriminacije.	1	1,6
Kombinacija nevedenog	1	1,6
Nije u mojoj nadležnosti	1	1,6
Ukupno	62	100

3.2. Nalazi kvantitativnog ispitivanja novinara

U nastavku su prezentovani kvantitativni rezultati ispitivanja novinara online anketnim upitnikom. Upitnik je kreiran kao Google obrazac, a sadržavao je 18 pitanja. Link na upitnik poslan je na e-mail adrese ove ciljne skupine, a popunilo ga je **116 ispitanika**, što je visoka stopa odgovora. U uzorku je više novinarki (58,1%) nego novinara (41,9%), što je očekivano i reflektuje realno stanje u novinarskoj struci u kojoj je više žena nego muškaraca. Najviše ispitanika/ca radi na televiziji, zatim na web portalima, a potom na radiju (grafikon 8).



Grafikon 8: Vrsta medija u kojem ispitanici/e rade

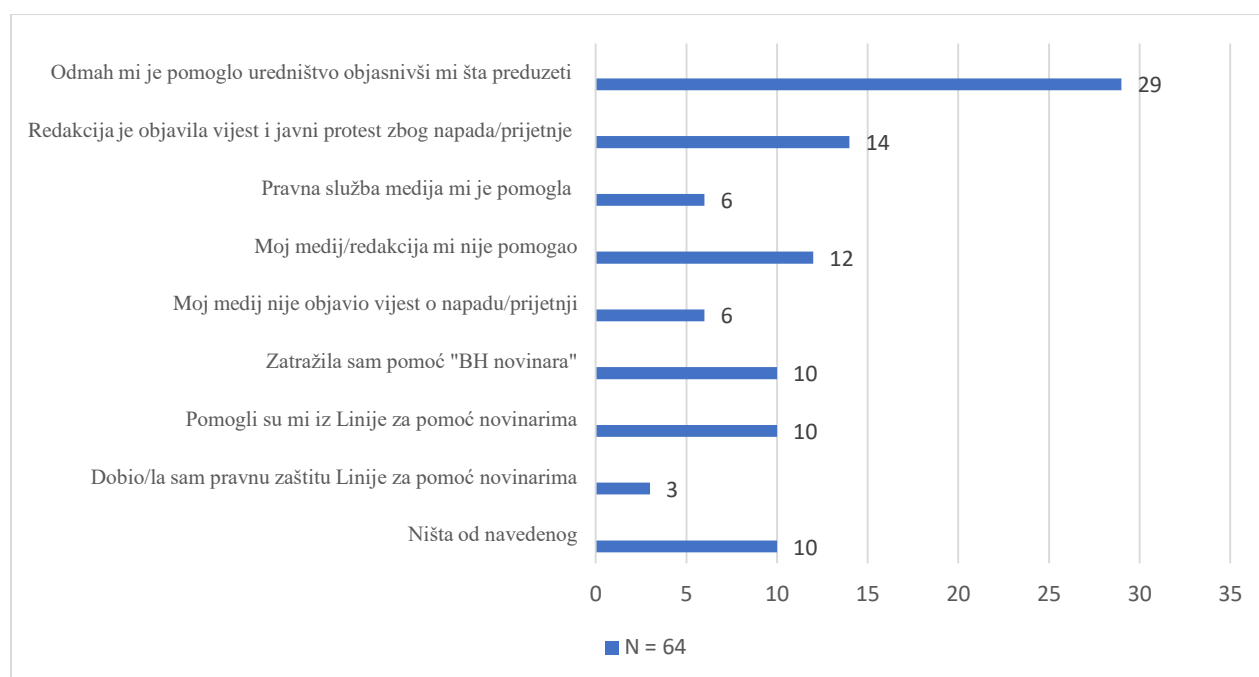
U uzorku su najzastupljeniji novinari koji rade u medijima s više od 50 zaposlenika/ca, zatim oni koji rade u medijima s 5-10 zaposlenika, dok su na trećem mediju zaposlenici medija s 2-5 zaposlenika (tabela 4).

Tabela 5: Broj zaposlenika u mediju u kojem ispitanici rade

Broj zaposlenika u mediju u kojem ispitanici rade	Odgovori ispitanika	Udio u uzorku (%)
2-5	21	18,1
5-10	23	19,8
10-20	12	10,3
20-30	14	12,1
30-50	4	3,4
Više od 50	42	36,2
Ukupno	116	100

Više od polovine ispitanika/ca (55,2%) je u posljednje tri godine bila izložena prijetnjama, pritiscima ili napadima, bilo u online ili offline sferi svog rada, dok im preostali ispitanici

(44,8%) nisu bili izloženi. Među novinarima čiji su prava i slobode bili ugroženi (grafikon 9) najčešći oblik pomoći koja im je pružena je **razgovor s urednikom/com koji su im objasnili šta preduzeti radi zaštite** (u 29 slučajeva ili 45,3%). **Nije zanemariv ni broj slučajeva u kojima novinari nisu dobili nikakvu pomoć unutar medija** u kojem rade (12 slučajeva ili 18,7%). Među ispitanicima/ama koji su bili izloženi napadima/prijetnjama njih 23 (35,9%) zatražilo je pomoć Udruženja/udruge “BH novinari”, odnosno Linije za pomoć novinarima.



Grafikon 9: Vrste pomoć koje su novinari dobili u slučajevima prijetnji/napada

Među odgovorima na otvoreno pitanje o tome na koji način je regulisana zaštita medijskih uposlenika, dominiraju iskazi da nije regulisana (nikako ili nije adekvatno), odnosno da ne postoje pravilnici niti interni akti o tome. Evo nekih od odgovora:

Nema ništa regulirano pismeno (zakonski). No neslužbena politika tvrtke je da stoji uz novinare.

Nema konkretnog pravilnika, poštujem kodeks i zakone.

Nije regulisana.

Nisam precizno upoznat o pravilima zaštite novinara i urednika u redakcijama za koje pišem, ali način odabira tekstova - tema koje će se obrađivati i objavljivati, te primjenjivi standardi, vjerovatno sami po sebi daju dovoljno razloga da ne bude otvorenih prijetnji meni kao autoru.

Osim redakcijske reakcije u programu, nije mi poznato da postoji bilo kakav drugi način zaštite zaposlenih.

Internim pravilnikom ZEDANEWS agencije.

Postoje zakoni koji to regulišu.

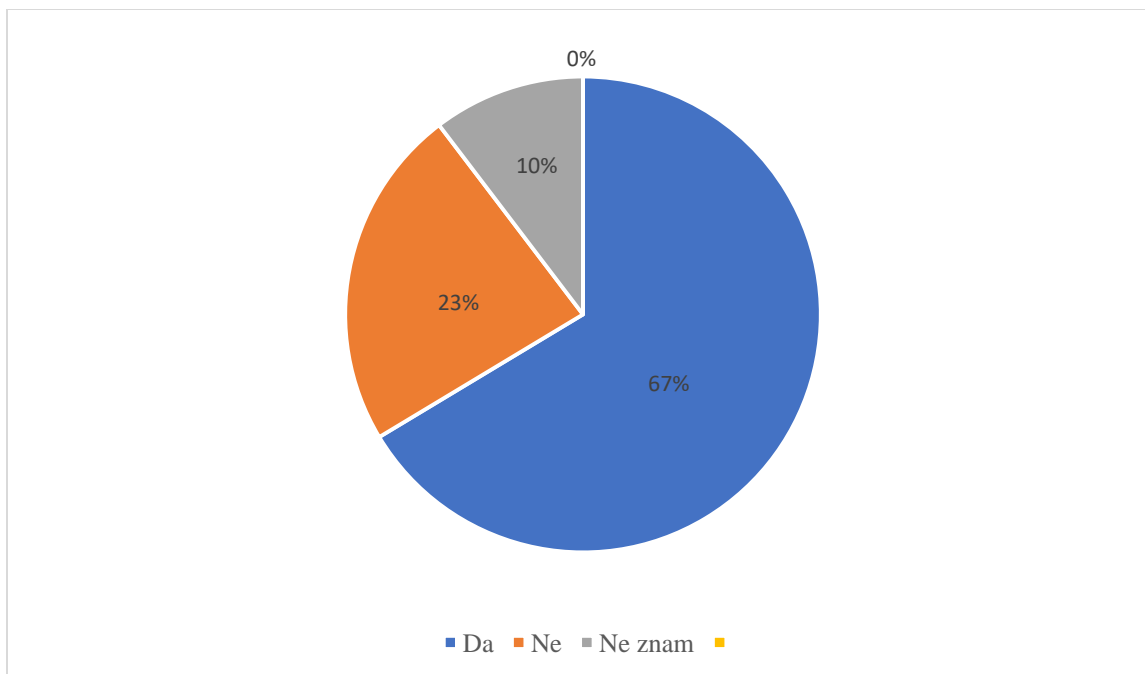
Više od polovine ispitanika (51,7) ne zna da li medij u kojem rade ima odluku, pravilnik ili bilo koji drugi interni akt u vezi sa zaštitom prava i sigurnosti zaposlenika/ca. Njih 28,4% odgovorilo je da takav pravni akt ne postoji u mediju za koji oni rade, a preostalih 19,8% da postoji. Tri četvrtine ispitanika (75%) smatra da bi kreiranje sigurnosnih politika i protokola u mediju u kojem rade pomoglo u unapređenju zaštite prava i sigurnosti novinara. Njih 17,2% ne zna da li pomoglo, dok je preostalih 7,8% stave da ne bi. Novinarima/kama u pravilu nije poznato da li mediji planiraju pripremiti i usvojiti sigurnosne politike i protokole (74,1%). Njih 13,8% zna da medij u kojem rade to ne planira, dok se preostalih 12,1% izjasnilo da medij u kojem oni rade planira razviti takve protokole.

Anketirani novinari smatraju da bi **najkorisniji oblik vanjske pomoći medijima u izradi sigurnosnih protokola bilo dostavljanje njegovog nacrt**a koji bi prihvatio menadžment i uredništvo (tabela 5). Takvog mišljenja je nešto više od trećine ispitanika (34,5%). Udio novinara koji smatraju da rukovodstvo medija u kojem rade ne bi prihvatilo nikakav protokol o zaštiti i sigurnosti novinara koji bi morali primjenjivati je 7,8%.

Tabela 6: Procjena novinara o potrebi medija za vanjskom podrškom i oblicima pomoći u izradi sigurnosnih protokola

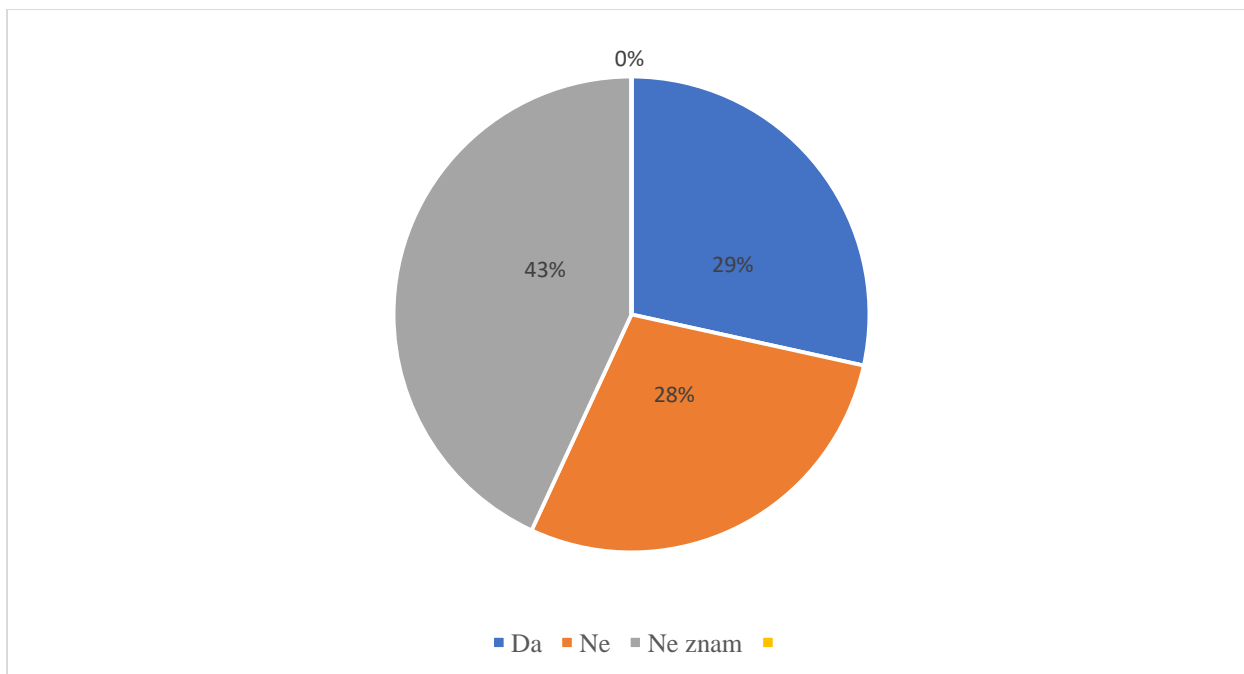
Oblik pomoći	Odgovori ispitanika	Udio u uzorku (%)
Dostavljanje nacrtu sigurnosnih politika/protokola koji bi prihvatio menadžment i uredništvo medija	40	34,5
Edukacija/trening o sigurnosti	28	24,1
Finansijska podrška	12	10,3
Dovoljno je da sigurnosne protokole imaju u Udruženju/udruzi <i>BH novinari</i>	10	8,6
Mislim da niko od rukovodstva u mom mediju ne bi prihvatio sigurnosne protokole koje bi morali primjenjivati	9	7,8
Kreirati protokol na nivu medijske zajednice i donosioca odluka	1	0,9
Izrada nacrtu zakonskih akata o toj problematici	1	0,9
Stručna pomoć, vanjski IT stručnjak, finansijska podrška, trening o sigurnosti i dostavljanje nacrtu protokola	2	1,7
Pravila postoje, samo ih treba primjenjivati. Prostora za poboljšanje uvijek ima.	1	0,9
Uspostaviti jasne kriterije za izbor direktora i urednika u javnim medijima.	1	0,9
Ekspertska pomoć mediju	0	0
Vanjski IT stručnjak	0	0
Ne znam	11	9,5
Ukupno	116	100

Drugi set pitanja odnosio se na rodnu ravnopravnost. Udio anketiranih koji su stave da novinarke nisu ravnopravne s muškim kolegama je nešto manji od četvrtine uzorka (23,3%).



Grafikon 10: Procjena novinara o ravnopravnosti novinarki s muškim kolegama

Tek nešto više od četvrtine (28,4%) anketiranih izjasnilo se da u mediju za koji rade postoje određene aktivnosti, politike ili planovi u vezi sa zaštitom rodne ravnopravnosti i jednakosti koje uključuju: jednak položaj muškaraca i žena u redakcijama, iste mogućnosti napredovanja i imenovanja, istu zaštitu u slučaju rodnog uznemiravanja, nasilja i diskriminacije na rodnoj osnovi (grafikon 11).



Grafikon 11: Postojanje rodni politika/protokola u medijima

Iz otvorenih odgovora u kojima su anketirani trebali objasniti na koji način se u mediji za koji rade provode rodne politike/ravnopravnost izrazito dominara stav da ovu oblast nije potrebno dodatno normativno regulisati niti posebno razgovarati o tome, jer u njihovim medijima nema rodne diskriminacije.

Plaće su jednake, radni zadaci, prava i obveze su jednaki, tretman je jednak.

Ne provode se jer ne postoji diskriminacija na tom osnovu, stoga nema ni potrebe za politikama ili pisanim oblicima tj. pravilnicima.

Najjednostavnije rečeno, oba spola imaju jednak tretman prilikom napredovanja, imenovanja itd. Naravno, ako su osigurali podršku stranaka koje imaju predstavnike u Upravnom odboru.

Rodna ravnopravnost je garantirana zakonom. Iako je veliki broj žena na uredničkim pozicijama samim time postoji i rodna ravnopravnost. Direktorske pozicije ipak pripadaju muškarcima.

U našoj medijskoj kući apsolutno nije važno da li je neko muško ili žensko da bi bio na nekoj poziciji i da bi napredovao. Svi su jednaki bez obzira na rod.

Vodi se računa ravnopravnoj zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama. Posebna pažnja se poklanja tome da ne dođe do bilo kakve situacije koja bi se mogla protumačiti kao rodno uznemiravanje.

Pojedini anketirani su ukazali da u njihovim redakcijama ipak postoji rodna diskriminacija, što ilustruje sljedeći odgovor:

Ni na jedan način se ne provodi rodna ravnopravnost. Vrlo je primjetna ugroženost žena na način da muške kolege dominiraju u svim segmentima rada i boravka u prostorijama medija.

Tek 7% anketiranih navelo je da medij u kojem rade planira usvojiti protokole o rodnoj ravnopravnosti, dok ostali nisu upoznati o tome (77,6%) ili pak zna da to nije u planu (16,4%). Što se tiče postojanje potrebe i vrste vanjske pomoći u usvajanju politika/protokola o rodnoj ravnopravnosti, anketirani su mišljenja da bi najkorisnije bilo **dostaviti nacrt rodnih politika i protokola** koji bi medij prilagodio svom načinu funkcionisanja (tabela 6).

Tabela 7: Procjena potrebe i vrste vanjske pomoći mediju u usvajanju rodnih politika i protokola

Vrsta pomoći	Odgovori ispitanika	Udio u uzorku
Dostavljanje nacrta rodnih politika/protokola koje bi medij prilagodio svom načinu funkcionisanja	29	25
Ne treba nam vanjska podrška, možemo sami izraditi sigurnosne protokole	22	19
Trening	20	17,2
Medij u kojem radim nije zainteresovan za ovu temu ni aktivnost	16	13,8
Pomoć vanjskog eksperta za rodnu ravnopravnost	11	9,5
Financijska podrška	10	8,6
Ne znam	5	4,3
Samo adekvatna zakonska rješenja na državnom i entitetskom nivou i njihova dosljedna primjena	1	0,9
Ravnopravnost već postoji, ne vidim potrebu za forsiranjem ove aktivnosti. Bolje je raditi na poboljšanju generalnih uslova rada svih novinarki i novinara.	1	0,9
Vrlo smo mala redakcija koja dosad nije imala takvih problema, pa nismo imali ni potrebu za takvim protokolom.	1	0,9
Ukupno	116	100

Samo 12,1% anketiranih izjasnilo se da u mediju u kojem rade postoji pravilnik o napredovanju zaposlenika/ca, a njih 36,2% da ne postoji ili da im to nije poznato (51,7%). Takođe, tek 12,1% anketiranih odgovorilo je da u njihovom mediju postoji zainteresovanost za izradu takvog pravilnika. Više je onih koji su odgovorilo da je nema (15,5), odnosno da im to nije poznato (72,4%9).

U izradi protokola o napredovanju i jednakim profesionalnim mogućnostima za muškarce i žene u medijima, najpotrebnije je dostavljanje nacrtu takvog protokola.

Tabela 8: Procjena novinara za vanjskom podrškom i oblicima pomoći u izradi pravilnika o napredovanju

Oblik pomoći	Odgovori ispitanika	Udio u uzorku (%)
Dostavljanje prijedloga/nacrta pravilnika o napredovanju koji bismo prilagodili našem mediju	26	22,4
Edukacija/trening	21	18,1
Ne treba nam vanjska podrška, možemo sami izraditi pravilnik o napredovanju	18	15,5
Moj medij nije zainteresovan za ovu temu ni aktivnost	17	14,7
Pomoć vanjskog stručnjaka	13	11,2
Finansijska podrška	13	11,2
Ne znam	7	6
Samo jasna i precizna zakonska regulative, sve ostalo je neučinkovito	1	0,1
Ukupno	116	99,2

3.3. Nalazi dubinskih intervjua s novinarkama

U ovom odjeljku prezentovani su nalazi kvalitativnog ispitivanja metodom polustrukturisanog dubinskog intervjua s deset novinarki. Dva intervjua su obavljena licem u lice, dok je ostalih osam, zbog geografske udaljenosti, realizovano online putem platforme Zoom. Najduži razgovor trajao je 83 minute, a najkraći 32. U prosjeku, intervjui su trajali 51 minutu. Tokom dogovaranja intervjua ispostavilo se da novinari iz nekoliko medija za koje je na osnovu prethodnih analiza, zatim uređivačke politike, kao i neformalne komunikacije s medijskim zaposlenicima/cama, procijenjeno da bi bilo vrlo korisno razgovarati s njima, nisu voljni učestvovati u ispitivanju. Kao razloge navodili nedostatak vremena, neupućenost u interne

propise ili su upućivali na uredništvo. Većina sagovornica koje su učestvovala u intervjuu nisu tražile anonimnost, osim u tri slučaja, te im je ona i zagarantovana.

3.3.1. Izloženost prijetnjama i pritiscima

Gotovo sve sagovornice su se u svom novinarskom poslu **suočile s nekim oblicima pritisaka kojima ih se željelo zastrašiti**, navesti da odustanu od izvještavanja o temama koje nisu bile po mjeri njihovih aktera ili da u intervjuima s javnim i političkim funkcionerima odustanu od “provokativnih” pitanja. Što su moguće društvene, pravne ili političke implikacije događaja o kojima izvještavaju ozbiljnije, to su jači i opasniji i pritisci kojima su izložene. Uslovno rečeno najbezazlijbi oblik pritiska su uvredljivi komentari na web portalima i društvenim mrežama na račun fizičkog izgleda ili intelektualnih kapaciteta novinarke.

D.G.: Neke od tih uvreda dolaze s lažnih profila, a neke i sa stvarnih. Ne znam jesu li neki od njih nečiji botovi.

Neki javni funkcioneri otežavaju posao novinarkama koje kritički preispituju njihov rad time što im ubuduće uskraćuju odgovore na pitanja i o drugim temama. Drugi pak telefonski pozivaju redakciju tražeći odustajanje od teme, a kada to ne uspije nastoje profesionalno degradirati medij. To se dešava i portalu *Capital* etiketiranom da je “u službi strane agature”, ili da “piše izmišljotine”. Oni kojima se ne sviđa kritičko medijsko izvještavanje obilno koriste društvene mreže, ne samo za vrijeđanje nego i za hakiranje. Preko privatnog profila novinarke Buke Milice Plavšić na Facebooku hakovana je Facebook stranica ovog medija.

Otada mi profil nije dostupan. Izgubila sam resurs za informacije. Stranica nam nije bila dostupna dvije sedmice, što nam je značajno smanjilo vidljivost. Imamo oko 350 000 sljedbenika na Facebooku. Morali smo mijenjati ulogu administratora.

Najopasniji oblik pritiska s kojim se susreću novinari su prijetnje njihovoj fizičkoj sigurnosti. Njima je godinu dana bila izložena novinarka *Fokusa* Semira Degirmendžić nakon objavljivanja teksta “Poljoprivredno gazdinstvo dobilo posao od 10,5 miliona maraka za nabavku respiratora”. Pritisci na nju poprimili su različite oblike- od uvredljivih komentara na web portalima i društvenim mrežama, preko govora mržnje do direktnih prijetnji e-mailom s anonimnih adresa, a nekad i sa stvarnim imeninima. Prijetnje nisu stizale direktno od političara

već uglavnom od njihovih botova i simpatizera. Etiketirana je kao: izdajica Bošnjaka, mrziteljica muslimana, verbalno napadnuta dok se vozila tramvajem, a postavljeni su i plakati od strane nepoznatih osoba na različitim lokacijama u Sarajevu (uljučujući i lokaciju u blizini škole koju pohađa njen sin) s njenom fotografijom i negativno etiketirajućom porukom o njoj. Policija je procijenila da joj je ugrožena fizička sigurnost dodjeljujući joj tromjesečnu policijsku pratnju.

3.3.2. Interna podrška u medijima

U ovom istraživanju nas naročito zanima **nivo senzibilnosti menadžmenta, kao i interni kapaciteti medija** za pomoć zaposlenicima izloženim pritiscima u novinarskom radu, pa se glavno pitanje u intervjuu odnosilo na načine na koji su mediji podržali i zaštili novinarke u takvim situacijama. Većina intervjuisanih novinarki zadovoljna je odnosom urednika i kolega. Takvog stave je i novinarka Degirmendžić:

Sve kolege i menadžment su apsolutno stali uz mene. Urednik je razgovorao sa mnom, savjetovao me, razmatrao mehanizme zaštite. Kolege su svakodnevno razgovarale sa mnom, govorili da su tu za mene, da se ne krećem sama. Izlazili su iz redakcije umjesto mene kad treba nešto kupiti ili obaviti da ne bih izlazila sama, a kad bih negdje morala otići insistirali su da idu sa mnom. Redakcija mi je ponudila i angažman advokata. Naša pravna služba mi je pružila pravnu pomoć. Reagovala je, a kad su osvanuli plakati s mojom fotografijom u gradu, podnijeli su krivičnu prijavu, koja je upućena kantonalnom Tužilaštvu.

S obzirom na ozbiljnost prijetnji i razmjere afere koja je uslijedila nakon njenog medijskog razotkrivanja, **unutarredakcijska podrška krucijalna** je za bavljenje i istrajavanje na važnim i osjetljivim temama. Ona je presudna i u medijima čija se urednička politika ne uklapa u politički i društveni *mainstream*, što ilustruje i mišljenje novinarki *Capitala* Andrijane Pisarević:

U ovom mediji je veliki stepen zajedništva, kolegijalnosti... Vrlo mi je važno što imamo dostupnog urednika, kolege i nevladine organizacije. Kad nam zatreba pravna pomoć ili savjetovanje i to imamo, znamo kome se obratiti i rješavamo probleme.

Ali, nije tako u svim medijima, naročito onima koji se finansiraju iz općinskih/gradskih ili kantonalnih budžeta. **Zbog političkog utjecaja na izbor rukovodstva**, a onda i na medijske sadržaje, o čemu govore neke od novinarki iz ovih medija, **izostaje podrška uredništva** u

slučajevima pritisaka na njihov rad. Zbog takvog radnog ambijenta, ove novinarke nećemo identifikovati.

Slučajeve u kojima sam trpila pritiske nisam prijavila jer ne postoji neki protokol da mi to prijavljujemo, niti da reagujemo. To prođe kao neki razgovor, kao komentar bez ozbiljnijeg stava ili bilo kakve reakcije.

Urednik više brine o tome šta kažu oni koji su ga postavili na to mjesto nego o sigurnosti i integritetu svojih novinara.

U medijima u kojima nema senzibiliteta i solidarnosti uredništva ni redakcije s novinarkama, **pritisци od strane aktera priče se uglavnom ne prijavljuju** ni urednicima. Kreirana je obeshrabrujuća atmosfera u kojoj se diskreditovanje medijskih zaposlenika od strane političkih i javnih funkcionera, uskraćivanje informacija, nametanje vlastitih interpretacija, pa i fizičko sprječavanje snimanja percipiraju kao prihvatljiv dio novinarskog posla. **U medijima s ohrabrujućim radnim okruženjem, novinarke se prvo obraćaju uredniku/ci.** U razgovoru s njim, u zavisnosti od vrste i mogućih posljedica određenog ponašanja (npr. je li riječ o uvredi ili prijetnji), procjenjuju treba li to ponašanje nekome prijaviti i ako da kome (udruženju novinara, policiji ili tužilaštvu), da li objaviti vijest o tome ili pak pokušati neformalnom komunikacijom, ako je riječ o javnim osobama, riješiti problem. Kad je riječ o solidarnosti uredništva i redakcije, evidentno je da je ona izraženija u dvije vrste medija i to:

1. u medijima s malim informativnim redakcijama do deset zaposlenika- njeni članovi su bliskije povezani i u svakodnevnom radu upućeni jedni na druge i
2. u medijima koji se bave istraživačkim ili analitičkim temama- bez podrške uredništva/ redakcije, novinar pojedinac teško bi ili nikako istrajao u istraživanju i objavljivanju priče

U pojedinim, malim redakcijam, sačinjenim isključivo od žena, i takva **spolna struktura** mogla bi biti **jedan od faktora koji utječe na senzibilitet uredništva.** Takva je redakcija portala *Depo*, čija novinarka Dina Ganibegović kaže:

Imali smo ranije par kolega i oni su na uvredljive komentare drugačije reagovali. Muškarci znaju reći da mi žene to shvatamo preozbiljno, da to ne treba uzimati srcu. Mislim da je važno osvijestiti javnost o

prihvatljivom načinu komuniciranja u javnom prostoru. Bilo bi dobro edukovati građane u društvenoj ulozi novinara, našem poslu i načinu rada kako bi nas bolje razumjeli.

3.3.3. Pravilnik/protokol o sigurnosti

Ni jedan od medija u kojem rade intervjuisane sagovornice **nema pravilnik**, protokol niti drugi pravni akt kojima bi bilo regulisanje postupanje **u vezi sa zaštitom sigurnosti** medijskih zaposlenika. Trenutno jedino *Capital* i *Buka* pripremaju takav dokument.

Novinarka *Capitala*:

U toku je priprema za izradu sigurnosnog protokola i jačanja *team buildinga*. Počeli smo raditi po savremenim principima, formalizovat ćemo neke segmente da bismo imali procjenu rizika, protokol u slučajevima prijetnji, proceduru o tome koga kontaktirati. Dobro sarađujemo i s *BH novinarima*.

Novinarka *Buke*:

Trenutno smo u fazi izrade plana digitalne sigurnosti, a iz te procjene će proizaći preporuke. Obuhvatit će različite aspekte sigurnosti- od sigurnije šifre za kompjuter do šifri na društvenim mrežama. Za fizičku bezbjednost donekle imamo, ne protokol, ali neka pravila. Npr. nismo na glavnoj cesti, nije vidljiv naš logo, nema naziva našeg medija na interfonu.

Razlika između medija koji još ni ne planiraju usvajanje sigurnosnog protokola je u tome da li ga smatraju potrebnim i o razlozima za to. **U vrlo malim redakcijama** (manje od deset zaposlenika) procjenjuju da im protokol ne treba iz razloga što svakodnevno neposredno komuniciraju rješavajući probleme „u hodu“, **bez potrebe za formalizacijom postupaka**. Drugi razlog je što se ove male redakcije ne bave analitičkim ni kritičkim izvještavanjem, pa su pritisci na njihov rad rijetki. U nekim lokalnim/regionalnim javnim medijima voljni su prihvatiti protokol koji bi predložili *BH novinari*. Druge sagovornice iz ove vrste medija su, međutim, skeptične:

Nisam sigurna koliko bi pomoglo. Bilo kakav pravilnik, dokument neće značiti mnogo ako osobe na poziciji moći tj. uprava i urednici ne budu željeli to promijeniti.

Novinarka *Fokusa*:

Protokoli ništa ne bi značili ako druge institucije ne rade svoj posao. Mislim da našoj redakciji ne bi pomoglo. Možda bi pomoglo onim kolegicama koje u svojim medijima nemaju pomoć menadžmenta. Treba mijenjati zakone, a *BH novinari* bi mogli pomoći u zagovaranju zakonskih izmjena kojima bi novinari bili bolje zaštićeni.

Sagovornice koje su mišljenja da bi trebalo usvojiti sigurnosne protokole, smatraju da bi **najučinkovitiji oblik podrške** koje bi *BH novinari* mogli pružiti medijima u ovom segmentu, bilo **da Udruženje dostavi nacrt dokumenta** (pravilnika, smjernica ili priručnika) u kojima bi bile pojašnjeni mehanizmi i procedure postupanja u slučajevima različitih oblika pritisaka na medijske zaposlenike.

Bilo bi korisno da imamo unificirani dokument na koji bismo se mogli pozvati i koji bi bio prihvaćen u različitim redakcijama.

Vjerujem da bi većina medija prihvatila takve Preporuke *BH novinara*.

Za početak, dobrodošao bi Priručnik koje bi napisalo više ljudi iz struke, a koji bi na osnovu primjera izvukli zaključke, te dali prijedloge i smjernice.

Pomogao bi pripremljen Pravilnik o sigurnosti u kojem bi bilo precizirano šta, kome i kako prijaviti.

Meni je puno pomogla Linija za pomoć novinarima, agilno su reagovali. Novinari često ne prijavljuju pritiske niti traže savjet i pomoć jer se plaše da neće biti nikakvog epiloga. Udruženje treba jačati povjerenje s novinarima.

Najvažnijim segmentom koji bi trebalo regulisati, novinarke ocjenjuju online sigurnost. Tu se smatraju najizloženijim pritiscima, a najnezastićenijim.

Postoji i određena **zainteresovanost za edukacije** iz ove oblasti, **pod uslovom da budu vrlo konkretne poput radionica** o cyber sigurnosti na kojima bi učesnici naučili kako bolje zaštititi svoje podatke na internetu, kako ostavljati manje digitalnih tragova, koje web lokacije izbjegavati, zatim uputa o tome koga smiju snimati, a koga ne, kako se izboriti s uskraćivanjem informacija, kome prijaviti službenika koji im je uskratilo informaciju, kada se pozvati na određeni zakon i sl.

3.3.4. Pravilnik o rodnoj ravnopravnosti

U medijima u kojima rade intervjuisane novinarke, žene su potpuno ravnopravne s muškim kolegama. Tako smatraju sve sagovornice, bez izuzetka. U njihovim redakcijama, a i uredništvima dominiraju žene i ne osjećaju se rodno ugroženima jer nema diskriminacije po tom osnovu.

Renata Kulić, novinarka RTV 7:

Potpuno smo ravnopravne. U našoj redakciji imamo samo jednog kolegu novinara. Možda bi njega trebalo pitati kako se osjeća. I sve urednice su žene.

Zbog takve spolne strukture u medijima, u njihovim medijima ne postoji pravilnik niti drugi dokument koji se posebno bavi rodnom ravnopravnošću, ali se u njima “živi i primjenjuje rodna ravnopravnost”, te su mišljenja da je nije ni potrebno normativno regulisati. Novinarka portala *Depo*, ipak, smatra da bi bilo korisno djelovati preventivno, radi eventualnih promjena rodne strukture u budućnosti koja bi nekoga mogla dovesti u nepovoljan položaj:

Mi u redakciji trenutno nemamo potrebu za smjernicama o rodnoj ravnopravnosti, ali ne bi bilo loše da postoje protokoli radi budućih kolega. Udruženje može raditi na kontinuiranoj edukaciji, posebno na senzibilizovanju javnosti kako bi se promijenio negativan stav prema novinarima.

Sagovornice nisu spominjale niti su se lično suočile s diskriminacijom zbog uskraćivanja prava na porodiljsko odsustvo, bolovanje, nemogućnost napredovanja zbog toga što su žene niti s drugim oblicima rodne diskriminacije.

3.3.5. Pravilnik o napredovanju

U medijima nisu precizno definisani kriteriji za napredovanje. **Ni jedan od medija** za koje rade intervjuisane novinarke **nema pravilnik niti drugi dokument kojim bi bilo regulisano ovo pitanje**. Napreduje se u pravilu **po godinama radnog staža** i sagovornice smatraju da je to u redu. Sagovornice nisu identifikovale ni jedan drugi kriterij koji bi mogao biti relevantan za

napredovanje poput npr. stručnog usavršavanja, nivoa obrazovanja, postizanja novinarskih priznanja ili nagrada, razvoja uspješnog autorskog projekta ili nečeg drugog.

Mediji **ne planiraju** u skorijoj budućnosti **definisati pravila o napredovanju**. Jedino je novinarka *Capitala* rekla da je ovaj medij rade na tome.

Proširi smo redakciju, realizujemo nove projekte, razmišljamo o proširenju djelatnosti, pa treba formalizovati i proces napredovanja zaposlenika. Ugovori su redovni, po potrebi se dopunjavaju aneksima, postoje stimulacije, firma nagrađuje, meni je već dva puta povećana plata.

Novinarke nekih javnih medija su pesimistične u pogledu spremnosti menadžmenta da definiše kriterije za napredovanje:

Možda bi moja uprava rekla da to želi, ali upitno je koliko bi se to primjenivalo. Formalno da, ali suštinski ne.

Kao glavni razlog za to identifikovale su **politički utjecaj na upravljačke strukture**, odnosno na imenovanje ili unapređenje podobnih urednika.

4. DISKUSIJA

Rezultati anketiranja i intervjuisanja novinarki i novinara korespodiraju s nalazima ranijih istraživanja o tome da je odnos urednika i redakcije ključan, a često i presudan za način na koji će novinari reagovati na pritiske u svom poslu. Nalazi kvantitativnog i kvalitativnog ispitivanja pokazali su da **mediji u BiH nemaju adekvatno razvijene interne mehanizme zaštite svojih zaposlenika**. Anketiranje urednika, direktora i vlasnika medija ukazalo je na problem nedovoljne interne regulacije u oblasti zaštite prava i sigurnosti medijskih zaposlenika. Velika većina medija nema pravilnik, odluku niti drugi pravni akt u vezi s ovim. Istovremeno, anketiranje novinara, pokazalo je da **veliki broj njih nije dovoljno upućen u interne dokumente**, odnosno da ne zna da li uopće postoji interni akt u vezi s tim, a time ni šta podrazumijeva, niti da li uprava planira usvojiti takav interni akt ako već ne postoji. U tom smislu je simptomatično da novinari koji zbog prirode svog posla često izvještavaju o stanju prava različitih kategorija građana, ne poznaju dovoljno ni svoja prava, bar kad je riječ o onima njihovim aspektima koja su ili bi

trebala regulisana internim dokumentima. To bi svakako trebalo promijeniti. U malobrojnim medijima u kojima su takvi pravilnici/odluke ili smjernice usvojeni, novinari bi ih trebali poznavati, pozivati se na njih i koristiti mehanizme zaštite koje im nude. Tamo gdje ne postoje, treba ih inicirati i podržati njihovo usvjanje kako bi interna zaštita novinara bila obaveza, a ne dobra volja nadređenih koja može varirati u zavisnosti od interpersonalnih odnosa, nečijeg trenutnog raspoloženja i drugih subjektivnih faktora. To potvrđuju i urednici i novinari.

U slučajevima napada, prijetnji i drugih oblika pritisaka, **prvi i najčešći oblik podrške medijskim djelatnicima je razgovor između njih i urednika radi savjetovanja** i razmatranja mehanizama zaštite. Veliki je, međutim, udio i onih koji nisu dobili nikakvu internu pomoć (gotovo petina). To djeluju obeshrabrujuće na njih u smislu samocenzure i profesionalnog preispitivanja svrsishodnosti onoga što rade. **Novinari više nego urednici/direktori i vlasnici medija prepoznaju potrebu za internim sigurnosnim protokolom/pravilnikom**, što je očekivano s obzirom da su u oni u pravilu više obavezujući za menadžment, dok medijskim zaposlenicima nude određenu pravnu zaštitu i sigurnost. Bez obzira na ovu razliku, obje ciljne skupine ispitanika, najkorisnijim oblikom eksterne pomoći medijima u ovom segmentu smatraju dostavljanje projekta/nacrta sigurnosnih politika/protokola, koji bi potom prilagodili konkretnom mediju. Korisnim takođe smatraju i sigurnosne treninge o konkretnim temama, procedurama i mehanizmima zaštite. To se naročito odnosi na cyber sigurnost zbog rastućeg broja pritisaka putem online platformi, prvenstveno društvenih mreža.

Što se tiče internog regulisanja rodne ravnopravnosti, ona je na izrazito niskom nivou. U medijima uglavnom ne samo da ne postoje nikakvi interni pravni akti iz ove oblasti, nego nema nikakvih ni aktivnosti niti planova da se oni usvoje. Glavni razlog je taj što **menadžment medija smatra da su njihovi zaposlenici potpuno ravnopravni po spolnoj osnovi. Među novinarima/kama je nešto drugačija situacija jer četvrtina njih smatra da novinarke nisu ravnopravne s muškim kolegama.** Ispitanici koji smatraju da su njihove redakcije potpuno rodno ravnopravne, svoju ocjenu temelje na ravnomjernoj raspodjeli radnih zadataka, jednakim visinama plata i zastupljenosti žena na uredničkim pozicijama. Nisu prepoznati slučajevi ugrožavanja prava žena zbog uskraćivanja prava na zakonsku dužinu porodiljnog odsustva, odustajanja ili uskraćivanja novinarkama bavljenja “hard temama” kao što su visoka politika ili

korupcija. Među ključnim razlozima što rodna ravnopravnost ne kotira visoko na listi prioriteta ni menadžmenta ni novinara je **feminizacija novinarke struke**. Mnogi ispitanici ukazali su na brojčanu dominaciju žena u svojim redakcijama i uredništvima, pa čak i na podzastupljenost muških kolega. Istovremeno, ispitanici su stava da imaju većih problema, naročito eksterne, političke pritiske na svoj rad, koji su prioritet u odnosu na rodnu ravnopravnost zaposlenika i menadžmenta. Zainteresovanost medija za usvajanje politika/protokola o rodnoj ravnopravnosti je slaba.

Za razliku od politika/protokola u rodnoj ravnopravnosti, **mediji su zainteresovaniji za pravilnike o napredovanju zaposlenika**. Iako samo četvrtina medija iz uzorka ima definisana pravila iz ove oblasti, menadžmenti svih medija koji ih nemaju izjasnili su se da su zainteresovani za njih i da bi im bilo **korisno da dobiju eksternu pomoć u vidu dostavljanja nacrtu pravilnika o napredovanju**. Relevantno je spomenuti nalaz da intervjuisane novinarke iz javnih medija koji se finansiraju iz lokalnih budžeta sumnjaju u spremnost menadžmenta ovih medija da definišu kriterije napredovanja jer bi to otežalo imenovanje politički podobnih kadrova.

Zanimljivo je da novinari uglavnom ne vide ništa sporno u tome što nisu precizirana pravila za napredovanje ako je u praksi jedini kriterij za to dužina radnog staža. Konkretno, smatraju da je to fer. Moguće je da su sagovornice dale toliku, odnosno jedinu važnost tom kriteriju imajući na umu mogućí politički utjecaj na napredovanje, pa je u odnosu na kriterij političke podobnosti, dužina radnog staža, svakako, relevantnija i korektnija. Iako je spomenuti kriterij bitan, on nikako ne bi trebao biti jedini od kojeg zavisi profesionalni napredak. Naprotiv, on bi čak mogao djelovati i demotivišuće jer implicira na to da je bitan jedino kvantitet, a ne i kvalitet rada. Jednostavno rečeno, takav način valorizovanja rada znači da će i zaposlenik koji loše radi svoj posao 10 godina biti unaprijeđen u odnosu na kolegu koji osam godina radi kvalitetno i temeljito postižući možda izvrsne rezultate. Osim godina rada, kriteriji napredovanja koji mogu biti relevantni za napredovanje su i nivo formalnog i neformalnog obrazovanja, stručna usavršavanja, novinarska priznanja, nagrade, uspješni autorski projekti, učestvovanje u istraživačkim projektima i sl.

5. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Nepostojanje pravilnika ili drugog pravnog akta o zaštiti prava i sigurnosti zaposlenika u većini bosanskohercegovačkih medija usporava i ograničava interne kapacitete podrške novinarkama i novinarima. To znači da su umjesto pozivanja na primjenu internih pravnih akata i mehanizama, medijski zaposlenici zavisni od senzibiliteta menadžmenta i interpersonalnih odnosa, što u nezavisnim i medijima s ohrabrujućom organizacijskom kulturom uglavnom nije problem, ali jeste u mnogim javnim medijima koji se finansiraju u lokalnih budžeta. U takvim okolnostima, mnogi novinari ovih medija uopće ne prijavljuju pritiske svojim nadređenim, a **izostanak interne podrške povezan je sa samocenzurom, profesionalnim preispitivanjem, pa i razočarenjem**, te odustajanjem od konfliktnih tema i bavljenje onim manje osjetljivim.

S druge strane, novinari koji uživaju podršku nadređenih, prvo se obraćaju uredniku, bolje poznaju mehanizme zaštite i lakše se nose s pritiscima. Najčešći oblik interne pomoći pružene novinarima/kama suočenim s pritiscima je razgovor s urednikom/com koji su im objasnili šta preduzeti radi zaštite. U dubinskim intervjuima **identifikovani su i neki vrlo pozitivni primjeri uredničkog senzibiliteta i konkretne pomoći ugroženim novinarkama, od verbalnog iskazivanja razumijevanja i solidarisanja, preko fizičke pratnje do konkretne pravne pomoći**. Međutim, nije zanemariv ni broj slučajeva u kojima novinari nisu dobili nikakvu pomoć unutar medija u kojem rade.

Tek nešto više od polovine ispitanih predstavnika menadžmenta medija planira usvojiti sigurnosne protokole. Dakle, **postoji određena svijest menadžmenta o potrebi za ovakvim internim aktom, ali ona nije na odgovarajućem nivou**. U takvom ambijentu, menadžeri se oslanjaju na zakonsku regulative u širem smislu, ten ad hoc odluke od slučaja do slučaja. Međutim, mnogi oblici pritisaka s kojim se suočavaju medijski djelatnici, pogotovo u digitalnim medijima i platformama, nisu dovoljno ili nikako regulisani postojećom zakonskom regulativom, te se trebaju koristiti i interni mehanizmi podrške targetiranim zaposlenicima.

U većini medija **ne postoje jasno definisane politike niti bilo kakvi interni pravni akti kojima bi bila regulisana rodna ravnopravnost zaposlenih**. Menadžment i dalje ne vidi potrebu za regulisanjem ovog pitanja smatrajući da u njihovim medijima nema rodne

diskriminacije, velikim dijelom i zbog zastupljenosti žena na uredničkim pozicijama, ali i feminizacije redakcija. Ni za same novinare/ke ovo pitanje nije prioritet, pa možemo zaključiti da je zainteresovanost za usvajanje ovakvih politika i pravilnika slaba. Indikativno je da su i menadžment i zaposlenici, govoreći o rodnoj ravnopravnosti spominjali jednaku raspodjelu poslova i visinu plata, ali da nisu identifikovani neki konkretni problemi s kojima se suočavaju kolegice ženskog spola poput prava na porodiljsko odsustvo u zakonom definisanom razdoblju.

Mediji uglavnom nemaju ni pravilnike kojima bi bili definisani kriteriji napredovanja zaposlenika. Međutim, za razliku od rodnih politika i propisa, za ovu oblast su znatno zainteresovaniji. Konkretnije, **menadžmenti svih medija koji nemaju pravilnike o napredovanju, izrazili su spremnost za njih, kao i da bi im bilo korisno dostavljanje nacrtatakvog akta** koji bi onda prilagodili svojim potrebama. I medijski zaposlenici su zainteresovaniji za interno regulisanje ovog pitanja. Ipak, treba spomenuti da su u dubinskim intervjuima, ispitanice iz pojedinih javnih medija iskazale sumnjičavost u spremnost uprave da usvoji i provede jasno definisana pravila o napredovanju zbog političkog utjecaja na ove medije.

Preporuke medijskom menadžmentu

- usvojiti interni pravilnik ili drugi pravni akt kojim bi bili preciznije definisane procedure i mehanizmi zaštite medijskih zaposlenika, što bi doprinjelo ohrabrujućem radnom okruženju, osjećaju zaštićenosti među zaposlenicima, te uštedi resursa zbog razrađenih i poznatih procedura djelovanja u različitim situacijama
- ohrabrivati zaposlenike da prijavljuju pritiske s kojima se suočavaju
- podržati zaposlenike koji su izloženi pritiscima savjetovanjem, upoznavanjem o pravnim mehanizmima zaštite, objavljivanjem informacije o napadu/prijetnji, te po potrebi prijavljivanjem drugim institucijama
- omogućiti zaposlenicima učestvovanje u stručnim edukacija koje će doprinijeti boljem poznavanju normativne regulative i raspoloživih mehanizama zaštite

- uklanjati uvredljive i mrzilačke komentare u kojima su targetirani medijski zaposlenici štiteći njihov profesionalni dignitet
- usvojiti pravilnik ili drugi pravni akt kojim bi bili precizirani kriteriji napredovanja medijskih zaposlenika, što bi doprinjelo transparentnosti i pravednosti tog procesa

Preporuke medijskim zaposlenicima

- informisati se o postojanju i odredbama internih pravnih akata i procedurama koje se tiču njihove zaštite od različitih oblika pritisaka
- prijavljivati pritiske u radu menadžmentu
- koristiti resurse za pomoć novinarima Udruženja/udruge *BH novinari*
- solidarisati se s kolegama/cama suočenim s pritiscima
- razumjeti rodnu ravnopravnost u širem smislu, kao temu koja se spektra radnih i socijalnih prava, kao i zastupljenosti žena na direktorskim i uredničkim pozicijama
- uvažiti i druge relevantne kriterije napredovanja u poslu osim dužine radnog staža
- podržati usvajanje sigurnosnih politika i pravilnika
- podsticati usvajanje internih akata koji bi bili definisani kriteriji napredovanja, te onih koji bi doprinjeli rodnoj ravnopravnosti

Prilog - Lista medija u kojem rade ispitanici obuhvaćeni istraživanjem

R.br.	Medij
1	BHRT
2	RTRS
3	FTV
4	TVSA
5	BN TV
6	RTV Zenica
7	TV Rudo
8	RTV 7
9	RTV IS
10	TV K3
11	Radio Srebrenik
12	Radio Drvar
13	Radio Foča
14	Radio Magic
15	Radio Grude
16	Radio Stari Grad
17	Radio Bihać
18	Radio OSM
19	Radio Sarajevo
20	Radio Bosanska Krupa
21	Radio Konjic
22	Radio Ljubuški
23	Tuzlanski.ba
24	Hercegovina.info
25	Trebinjelive
26	Visoko.co.ba
27	Srpskacaffe
28	Fokus
29	Capital
30	Buka
31	Banjaluka.com
32	Bljesakinfo
33	Depo portal
34	Esrebrenica.ba
35	Etrafika.net
36	Oslobođenje
37	Dnevni avaz
38	Glas Srpske

39	Nezavisne novine
40	Dnevni list