

БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА
РЕПУБЛИКА СРПСКА
ОКРУЖНИ ПРИВРЕДНИ СУД ДОБОЈ
Број: 60-0-Су-23-000 334
Добој, 13.11.2023. године

На основу члана 11. и 24. Закона о равноправности полова у БиХ ("Службени гласник БиХ", број 32/10 и 66/16), члана 24. Закона о забрани дискриминације ("Службени гласник БиХ", број 59/09 и 66/16), члана 48. Закона о судовима Републике Српске („Службени гласник Републике Српске” број 37/12, 44/15, 100/17), Правилника о унутрашњем судском пословању („Службени гласник Републике Српске”, број 9/14, 71/17, 67/18 и 6/19), у складу са Стратегијом за унапређење родне равноправности у правосуђу БиХ, коју је 29.10.2020. године усвојио Високи судски и тужилачки савјет БиХ, предсједник Округног привредног суда Добој доноси

ОБАВЕЗУЈУЋЕ УПУТСТВО
о увођењу родне перспективе у радне процесе
у Округном привредном суду Добој

Члан 1.

(Предмет и дефиниције)

(1) Овим упутством се у радне процесе Округног привредног суда Добој (у даљем тексту: Суд) уводи метод родне перспективе (енг. gender mainstreaming), као концепт континуираног институционалног дјеловања на заштити и унапређењу родне равноправности, у складу са Стратегијом Високог судског и тужилачког савјета Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Савјет) за унапређење родне равноправности у правосуђу Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Стратегија).

(2) Овим упутством запосленима Суда се издају изричите забране дискриминације на основу пола, те обавезујућа упутства на заштити и унапређењу родне равноправности у питањима запошљавања, употребе родно осјетљивог језика, доношења одлука и другим интерним процесима у којима је концепт gender mainstreaming примјењив.

(3) Дискриминацијом на основу пола сматра се свако различито поступање изазвано полом одређеног лица а које се не дешава лицу другог пола, што доводи до кршења људских права и основних слобода и строго је забрањена.

(4) Изрази који су у овом документу и прилозима дати у једном граматичком роду без дискриминације се односе и на мушкарце и на жене.

Члан 2. (Општи циљеви)

(1) Општи циљеви овог упутства су да сва лица (странке, свјedoци, професионалне странке и други) која дођу у контакт с Судом, било да је такав контакт остварен усмено, писмено или помоћу друштвених мрежа, стекну увјерење да Суд послује на начелима родне равноправности, те да и мушкарци и жене имају висок ниво повјерења у Суд.

(2) У складу са Стратегијом, унапређење знања и подизање свијести о појму рода, родним нормама, методи gender mainstreaminga, родној равноправности и једнаком приступу правди поставља се као један од приоритета институције.

(3) Као дио циљева институције, задатак Суда је да обезбиједи да су интерним радним процесима обухваћена питања родне равноправности и једнаког приступа правди.

Члан 3. (Забрана дискриминације)

(1) Запосленима у Суду забрањује се вршење било којег облика дискриминације по било којем основу, укључујући и дискриминацију по основу пола.

(2) Запослени су дужни проактивно предузимати мјере и активности да се сва лица која дођу у контакт са Судом третирају на једнак начин, те да им се омогући једнак приступ правди без обзира на пол и/или род.

(3) Овим упутством забрањују се сви појавни облици дискриминације на основу пола било да се дискриминација испољава директно или индиректно, путем сексуалног узнемиравања, узнемиравања на основу пола или као виктимизација.

(4) Забрана дискриминације обухвата односе меду запосленима Суда, те односе запослених према странкама.

Члан 4. (Запошљавање и одлучивање)

(1) Предсједник суда води рачуна да у структури запослених у Суду равномјерно буду заступљена оба пола.

(2) Циљ из става (1) овог члана посебно се односи на структуру запослених на:

- a) радним мјестима службеника и намјештеника укључујући:
 - 1. укупну структуру запослених,
 - 2. структуру запослених на истим или сличним радним мјестима,
- b) радним тијелима које именује или предлаже председник суда.

(3) Председник суда ће настојати да у процесима доношења одлука на нивоу радних тијела буду равномјерно заступљена оба пола.

Члан 5.

(Употреба родно осјетљивог језика)

(1) Запослени су дужни у службеним документима користити родно осјетљив језик употребом родних ознака гдје год је то могуће и прикладно.

(2) Употреба родно осјетљивог језика обавезна је приликом:

- a) израде општих нормативних аката;
- b) израде појединачних аката;

(3) Уколико употреба родних ознака ради прегледности или других разлога није могуће нити прикладно, у службеном документу обавезно је навести напомену која гласи:

„Изрази који су у овом документу и/или односим прилозима дати у једном граматичком роду без дискриминације се односе и на мушкарце и на жене”.

Члан 6.

(Израда општих нормативних аката)

(1) У пропису, гдје је то могуће, користи се родно неутрални облик „особа" или „лице”.

(2) Када се дефинишу, ријечи се дају у мушком и женском роду с косом цртом, а онда се, ради прегледности и читљивости, употребљавају само у мушком или женском роду.

(3) Носиоци нормативних послова дужни су у уводним одредбама прописа навести напомену из члана 5. Став (3) овог упутства.

Члан 7.

(Појединачни акти и други документи)

(1) У појединачним актима, уколико се односе на особе оба пола, користиће се оба граматичка рода истовремено, додавањем наставка за женски род иза косе црте (нпр. свједок/иња).

(2) За употребу једног рода у актима из става (1) овог члана, неопходно је први пут користити оба облика, уз напомену из члана 5. став (3) овог упутства која се може навести у фусноти.

(3) Запосленици су дужни досљедно употребљавати облик женског рода за занимања и функције жена гдје је то могуће и у свим ситуацијама гдје се упућује на такву употребу.

Члан 8.

(Евиденције и статистика)

(1) Ради развијања индикатора праћења напретка ка остваривању циљева равноправности полова, у Суду се води родно осјетљива статистика, предвиђена Законом о равноправности полова.

Члан 9.

(Сарадња)

(1) Ради провођења овог упутства успоставиће се сарадња с надлежним органима и институцијама, организацијама цивилног друштва, социјалним партнерима и академском заједницом.

(2) Сарадња из (1) овог члана проводиће се путем:

- a) подношења одговарајућих иницијатива, информација и извјештаја с приједлогом мјера;
- b) одговарајућих едукација и модула у оквиру специфичних едукација;
- c) провођења квалитативних и квантитативних анализа о стању равноправности полова уопштено или усмјерених на одређене аспекте неједнакости полова;
- d) одржавања редовних састанака/радионица посвећених различитим аспектима неједнакости полова;
- e) умрежавања с локалним механизмима и удруживањем протокола између кључних јавних установа ради анализирања родне перспективе и унапређења у складу са стандардима за равноправност полова;
- f) пројеката регионалне и међународне сарадње укључивањем организација цивилног друштва које се баве равноправношћу полова и других партнера у заједничке апликације за пројекте у којима ће бити интегрисана родна перспектива.

Члан 10.

(Институционални механизми примјене и праћења)

(1) Предсједник Суда одговоран је за примјену овог упутства о чему редовно информише Савјет.

(2) Извјештај о активностима предузетим у сврху имплементације Стратегије и постигнутим резултатима, предсједник Суда подноси Савјету уз редовни годишњи извјештај о раду Суда.

(3) За праћење примјене овог упутства задужује се координатор/ица радне групе за провођење Акционог плана за имплементацију Стратегије за унапређење родне равноправности у правосуду БиХ (у даљем тексту: координатор), који је дужан најмање једном годишње сачинити и доставити извјештај предсједнику суда о примјени овог упутства.

(4) Ради сачињавања извјештаја из става (3) овог члана координатор/ица је овлаштен/а:

- a) вршити увид у појединачне предмете и акте Суда;
- b) вршити у увид у ЦМС извјештаје;
- c) тражити појединачна изјашњења и информације од запослених ради утврђења чињеница о примјени овог упутства;
- d) сачињавати и предсједнику суда достављати приједлог за отклањање недостатака утврђених у примјени упутства;
- e) предузимати друге мјере и радње ради утврђивања стања и давања приједлога ради унапређења родне равноправности у Суду.

(5) Пријава родне дискриминације може се вршити анонимно остављањем пријаве у намјенски постављену кутију за притужбе, те електронском поштом путем е-маил адресе okpsud-doboj@pravosudje.ba.

члан 11.

(Ступање на снагу)

(1) Ово упутство ступа на снагу даном доношења и објављује се на web страници Суда.



Предсједник суда
мр.сц. Мато Кулаш