

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON
OPĆINSKI SUD U KAKNJU
Broj: 36 0 Su 059326 25 Su 3
Kakanj, 26.02.2025. godine

***TROGODIŠNJI AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU
“STRATEGIJE ZA UNAPREĐENJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BIH”***

***OPĆINSKI SUD U KAKNJU
2025.- 2027.***

Kakanj, februar 2025. godine

UVOD

U cilju provođenja „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“, koju je usvojilo Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH 2020. godine, Općinski sud u Kaknju je dana 20.05.2022. godine donio prijedlog Akcionog plana za provođenje „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“ broj: 36 0 Su 059326 22, na koji je Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH dalo saglasnost dana 12.10.2022. godine. Radna grupa je prilikom izrade Akcionog plana provela određene aktivnosti usmjerene na analizu stanja rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Kaknju. U sklopu svake analize radna grupa je donosila zaključke koji su bili osnov za donošenje mjera predviđenih Akcionim planom. Očekivani rezultat iz predloženih mjera je bio unapređenje znanja i svijesti zaposlenika/ca Suda o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaminga i jednakom pristupu pravdi.

Kroz Akcioni plan Općinskog suda u Kaknju iz 2022.godine bila je predviđena realizacija sljedećih mjera:

- informisati nosioce pravosudnih funkcija, državne službenike i namještenike, kao i korisnike/korisnice usluga suda, o usvajanju „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“;
- provesti anonimne ankete među nosiocima pravosudnih funkcija, državnim službenicima i namještenicima na temu ravnopravnosti polova, rodnih predrasuda i rodnih stereotipa, govora mržnje, te o šteti koju uzrokuju rodne predrasude i rodni stereotipi, te upotreba seksističkog jezika;
- obezbjediti redovne i odgovarajuće obuke za sve sudije na temu ljudskih prava i ravnopravnosti polova, rodnih predrasuda i rodnih stereotipa, govora mržnje, te o šteti koju uzrokuju rodne predrasude i rodni stereotipi, te upotreba seksističkog jezika
- obezbjediti redovne i odgovarajuće obuke svih zaposlenika/ca suda na temu ljudskih prava, ravnopravnosti polova, seksizma, seksističkog govora mržnje, nasilja nad ženama, rodnih predrasuda i rodnih stereotipa, olakšati prijavljivanje takvog ponašanja unutar pravosudnih organa;
- obezbjediti dostupnost, primjerenost i sigurnost sistema za prijavljivanje slučajeva rodno zasnovane neravnopravnosti uz osiguravanje anonimnosti prijave;
- redovno provoditi anonimne ankete među svim zaposlenicima/cama suda na temu ljudskih prava i ravnopravnosti polova, rodnih predrasuda i rodnih stereotipa, govora mržnje, te o šteti koju uzrokuju rodne predrasude i rodni stereotipi, te upotreba seksističkog jezika, radi praćenja trenda promjena odnosno rezultata koje provedene mjere daju;
- obezbjediti korisnicima/korisnicama sudskih usluga (strankama, svjedocima/svjedokinjama, profesionalnim strankama i dr.) da na dobrovoljnoj osnovi, putem anonimnih anketa, iznesu svoje mišljenje/stav, vezano za pitanja ljudskih prava i ravnopravnosti polova, rodnih predrasuda i rodnih stereotipa, seksističkog jezika, o šteti koju uzrokuju rodne predrasude i rodni stereotipi, te upotreba seksističkog jezika, u pravosudnim organima odnosno u kontaktima koje oni imaju sa nosiocima pravosudnih funkcija i službenicima/cama u organima pravosuđa;
- podsticati pravna stručna tijela na organizaciju javnih predavanja i drugih događaja da bi se podigla svijest o seksizmu i rodnim predrasadama u pravosudnom sistemu.

Od navedenih mjera iz Akcionog plana Suda iz 2022.godine, zaključno sa 31.12.2024.godine realizovane su sljedeće:

1. *Nosioci pravosudnih funkcija, državni službenici/ce i namještenici/ce, kao i korisnici/ce usluga suda su upoznati o usvajanju „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“*

Dana 15.03.2022. godine putem e-maila svim zaposlenicima/cama suda je dostavljena informacija o usvojenoj „Strategiji za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“, te su isti pozvani da se sa sadržajem Strategije detaljnije upoznaju. Zaposlenici/ce su također elektronskim putem upoznati sa Odlukom o izmjeni Odluke o imenovanju savjetnice i savjetnika za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u Općinskom sudu u Kaknju od 16.06.2023. godine, čemu je prethodilo donošenje Odluke o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u Općinskom sudu u Kaknju. Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH je postavljena i na web stranicu suda.

2. Anonimno anketiranje nosilaca pravosudnih funkcija, državnih službenika/ca i namještenika/ca na temu rodne ravnopravnosti, rodnih predrasuda i stereotipa, govora mržnje i seksističkog jezika

U mjesecu aprilu 2022. godine provedena je prva anketa za zaposlenike/ce na temu rodna ravnopravnost, seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje. Cilj ankete bio je utvrditi početni nivo znanja i svijesti zaposlenika/ca na temu rodne ravnopravnosti, rodnih predrasuda, upotrebi seksističkog jezika i neprimjereno seksualnih ponašanja, te njihova iskustva u vezi sa istim. Na istu temu je u mjesecu novembru 2024.godine provedena i druga anketa među zaposlenicima/cama Suda.

Analizom anonimne ankete, koja je sadržavala 16 pitanja, dobio se kao ukupan rezultat da većina zaposlenika/ca Općinskog suda u Kaknju razumije šta predstavlja rodnu ravnopravnost i razumije šta su rodne predrasude i stereotipi (97% ispitanika/ispitanica odgovorilo potvrdno) pri čemu većina zaposlenika/ca smatra da nema predrasuda ili stereotipa prema kolegama/kolegicama na poslu, te su svi zaposlenici/ce potvrdili da im se kolege/kolegice i pretpostavljeni obraćaju sa poštovanjem bez obzira na spol kojem pripadaju. Iako su svi ispitanici/ispitanice potvrdili da su im jednako dostupni resursi unutar suda bez obzira na spol, analizom ankete utvrdilo se da određeni broj zaposlenika/ca ipak nema dovoljno razvijeno znanje i svijest o seksizmu, seksističkom ponašanju, šalama i slično, jer je 81% ispitanika/ispitanica na pitanje da li razumiju šta je seksizam i kakvo se ponašanje može smatrati seksističkim odgovorili potvrdno, dok je 87% ispitanika/ispitanica odgovorilo potvrdno na pitanje da li su svjesni kakve su to seksističke šale i ponašanja seksističkog tona i sadržaja i šta predstavlja seksualno uznemiravanje. Upravo razlika od 6% u ova dva odgovora govore u prilog da određeni zaposlenici/ce ipak još uvijek nisu u potpunosti razumjeli značenje seksizma, seksističkog ponašanja, šala i slično što govori u prilog tvrdnji da se edukacija zaposlenika/ca, upoznavanje sa ovim pojmovima i ponašanjima mora kontinuirano nastaviti, pojačati i unaprijediti usprkos tome što većina ispitanika/ispitanica tj. njih 90% tvrdi da se na ovakvo ponašanje unutar Općinskog suda u Kaknju „ne zatvaraju oči“ tj. ne tolerišu se. Pored toga bitno je navesti da 81% ispitanika/ispitanica u anonimnoj anketi je navelo da im ne bi bilo neprijatno prijaviti neprimjereno seksualno ponašanje kolege/kolegice ili pretpostavljenog dok je 90% navelo da smatra da se unutar suda provodi dovoljno aktivnosti na suzbijanju seksizma ili seksualno neprimjerenog ponašanja. Upravo analizom dobijenih rezultata anonimne ankete, koja je bila koncipirana na direktnim pitanjima sa jednostavnim odgovorima, može se zaključiti da iako većina zaposlenika/ca smatra da ima svijest o ovoj problematici, ponašanju, šalama i slično svi zaposlenici/ce ne osjećaju ugodnim za prijaviti ovakva ponašanja što sve upućuje na zaključak da se mora nastaviti edukacija, upoznavanje ali i razvijanje svijesti o ovoj temi, što će dovesti do toga da se svi zaposlenici/ce osjećaju sigurno i ugodno prijaviti svaki vid neprimjerenog ponašanja, razgovora, šala i slično, bez obzira što većina zaposlenika/ca smatra da razumije ovu problematiku.

Radna grupa cijeni da je anketa dala dosta jasno stanje svijesti i znanja zaposlenika/ca suda o ovoj temi jer se radilo o anonimnoj anketi kada se zbog osjetljivosti teme i očekuju puno iskreniji, precizniji i tačniji odgovori ispitanika/ispitanica.

Upravo zbog navedenog radna grupa smatra da je potrebno periodično ponavljati ankete nakon obavljenih edukacija i provedenih drugih mjera.

3. Anonimno anketiranje osoba koje ostvaruju kontakt sa Općinskim sudom u Kaknju na temu rodne ravnopravnosti

Pored ankete za zaposlenike/ce Općinskog suda u Kaknju, radna grupa je u martu 2023.godine provela i anketiranje osoba koje dolaze u kontakt sa Sudom i to na način da je anonimna anketa bila dostupna u prostorijama Općinskog suda u Kaknju (kutija sa anketnim listićima) i na web stranici Općinskog suda u Kaknju. Anketa je sadržavala 9 pitanja.

Analizom anonimne ankete prije svega utvrdilo se da, iako je dostupnost iste bila kako u prostorijama suda tako i na web stranici suda, istu popunilo samo 40 ispitanika/ispitanica od čega su 59% osobe ženskog spola a 41% osobe muškog spola, te da svi smatraju da se zaposlenici/ce Općinskog suda u Kaknju prema njima ponašaju i odnose jednako kao i prema osobama suprotnog spola, ali je određeni broj ispitanika/ispitanica tj. 21% njih navelo da je imalo negativno iskustvo od strane zaposlenika/ca suda koje se dovodi u vezu sa rodnim/spolnim predrasudama i stereotipima, dok je 18% ispitanika/ispitanica potvrdilo da je svjedočilo takvom ponašanju. U konačnici 95% ispitanika/ispitanica potvrdilo je da bi prijavilo takvo ponašanje, dok 87% ispitanika/ispitanica zna i kome bi to prijavilo.

Analizom dobijenih rezultata ove ankete dolazi se do zaključka da prije svega istoj nije pristupio veći broj ispitanika/ispitanica, ali da većina ispitanika/ispitanica zapravo razumiju šta su to rodna ravnopravnost, rodne predrasude i stereotipi i kakva ponašanja iste karakteriziraju. Međutim, iako su svi ispitanici potvrdili da se svi zaposlenici/ce ponašaju jednako bez obzira na spol, ipak je određeni broj ispitanika/ispitanica potvrdio da je svjedočio neprimjerenom ponašanju koje je većina ispitanika i spremna prijaviti točnije njih 95% dok 87% njih zna kome bi i trebalo prijaviti takvo ponašanje.

Potrebno je istaknuti da je radna grupa utvrdila da u proteklom periodu nije bila niti jedna prijava ovakvog ponašanja.

Upravo zbog svega navedenog jasno je da je edukacija ne samo zaposlenika/ca Općinskog suda u Kaknju nego i šire javnosti i dalje potrebna, a sve kako bi se ostvario napredak u što većem razvijanju svijesti i sticanju znanja na ovu temu.

Zbog navedenog potrebno je i u budućnosti provoditi anketiranje javnosti odnosno osoba koje ostvaruju kontakt sa Općinskim sudom u Kaknju sa težnjom da se poveća broj ispitanika/ispitanica, istima učiniti poznatim i javno dostupnim način i kome prijaviti neprimjerenom ponašanje, te iste ohrabriti da izvrše prijavu ako svjedoče neprimjerenom ponašanju, a što će biti učinjeno kako unutar prostorija Općinskog suda u Kaknju tako i na web portalu Općinskog suda u Kaknju.

4. Obuka sudija/sutkinja i ostalih zaposlenika/ca na temu rodne ravnopravnosti, rodnih predrasuda i stereotipa, govora mržnje i seksističkog jezika

Dana 21.12.2023. godine održana je interna edukacija za sudije/sutkinje, državne službenike/službenice i namještenike/namještenice suda na temu rodna ravnopravnost, seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje. Edukaciju je održao Mirza Imamović, rukovodilac radne grupe za izradu Akcionog plana. Prisutni su usvojili neophodna znanja o osnovnim pojmovima koji se tiču rodne ravnopravnosti, pojma roda i spola, seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, sa posebnim fokusom na upotrebu rodno osjetljivog govora u poslovnoj komunikaciji, oslovljavanju prema titulama i profesionalnom statusu, te mogućnost anonimnog prijavljivanja svih oblika neželjenog ponašanja imenovanom savjetniku i savjetnici za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, te koristeći dostupni link putem Google Docs alata.

Krajnji cilj edukacija jeste stvaranje profesionalne atmosfere kroz korištenje rodno inkluzivnog govora, što podrazumijeva puno uzajamno i međusobno poštovanje u kolegijalnim i poslovnim odnosima, kako interno, tako i u odnosu sa strankama i korisnicima usluga ovog suda, bez obzira na spolnu i rodnu pripadnost.

Radna grupa cijeni da se edukacije na ovu temu periodično trebaju nastaviti u narednom periodu, kako bi se svijest o rodnoj ravnopravnosti i rodnim predrasudama, stereotipima i seksističkom jeziku među zaposlenicima/cama ovog suda kontinuirano podizala na sljedeće nivoe „Ljestvice sposobnosti“ iz Strategije.

5. Dostupnost sistema za prijavljivanje slučajeva rodno zasnovane neravnopravnosti, uz osiguravanje anonimnosti prijave

Dana 22.12.2022. godine zaposlenicima/cama suda je e-mailom dostavljen link kojim je putem Google Docs alata omogućeno anonimno slanje prijave ponašanja koja narušavaju integritet institucije, pri kojima se podrazumijevaju i ponašanja sa elementima rodne neravnopravnosti i uznemiravanja bilo koje vrste. Navedeni komunikacijski alat se redovno kontroliraju od strane predsjednika suda, odnosno osobe koju je predsjednik ovlastio.

Važno je naglasiti da je kroz implementaciju ove mjere donesena i pisana procedura o postupanju sa prijavama ovakve vrste kao interni akt Suda. U prethodne dvije godine nisu evidentirane prijave putem ovog komunikacijskog alata, što može ukazivati na nedostatak razumijevanja i zainteresovanosti zaposlenika/ca za predmetnu temu.

Obzirom na činjenicu da u prethodne dvije godine nije bilo prijavljenih slučajeva rodne neravnopravnosti, radna grupa cijeni da je potrebno u narednom periodu periodično podsjećati i ohrabrivati zaposlenike/ce da bez ustručavanja prijave slučajeve uočenih neprimjerenih ponašanja vezanih za rodnu ravnopravnost, upotrebu

seksističkog jezika i sl., posebno iz razloga što prijavitelj/prijaviteljica dostavljanjem prijave ne otkrivaju identitet.

Pored realiziranih mjera koje su bile predviđene Akcionim planom iz 2022.godine, Općinski sud u Kaknju je poduzimao i druge aktivnosti kako bi se informacije o rodnoj ravnopravnosti učinile dostupne javnosti: ažurirana je web stranica suda, tj. na istoj je objavljen usvojeni Akcioni plan; javnost je informisana o poduzetim mjerama ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti; pri pisanju objava za web stranicu suda koristi se rodno osjetljiv jezik.

Web stranica suda pokazala se kao najjednostavniji i najtransparentniji način na koji sud prezentuje informacije o rodnoj ravnopravnosti. Stoga je ova institucija u svom novom Akcionom planu zadržala neke od prethodnih mjera, te donijela nove, a koje će se prezentovati kroz navedeni alat.

Sve ove mjere donesene su i primijenjene s ciljem dostizanja sljedećeg nivoa na „Ljestvici sposobnosti“ Strategije koja je, prema mišljenju radne grupe u ovom sudu i postignuta.

Analizirajući efekat mjera iz prethodnog Akcionog plana, prihvaćanje istih od strane zaposlenika/ca kao i postignuti napredak, radna grupa je za period 2025-2027, prema svakom pojedinačnom strateškom cilju iz Strategije predvidjela sljedeće aktivnosti:

Strateški cilj	Aktivnost	Način realizacije aktivnosti	Nosilac realizacije	Rok za provođenje aktivnosti	Očekivani rezultat
1. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali zaposlenici/zaposlenice postavljaju, kao jedan od prioriteta institucije, unapređenje znanja i nivoa svijesti o pojmu roda, rodnom normama, metodi gender mainstreaming-a, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi	1.1. Upoznavanje svih zaposlenih s AP-om Općinskog suda u Kaknju za period od 2025.- 2027.	Održati sastanak s zaposlenicima/cama suda na kojem će se prezentirati AP nakon usvajanja od strane VSTV-a	Predsjednik suda, Članovi RG	Odmah nakon usvajanja AP-a od strane VSTV-a	Podizanje interesovanja zaposlenika/ca za implementaciju AP-a
	1.2. Održati edukaciju u saradnji sa Pravnim fakultetom Univerziteta u Zenici, nadležnim ustanovama i nevladinim organizacijama (npr. Atlanska inicijativa, Centar ženskih prava i sl.)	Potpisivanje i primjena memoranduma o saradnji, organizovanje javnih predavanja i drugih događaja unutar Suda	Predsjednik suda, Rukovodilac RG	Najmanje jednom godišnje, do 31.12.2025. do 31.12.2026. do 31.12.2027.	Podizanje svijesti i znanja o rodnoj ravnopravnosti, seksizmu i rodnim predrasudama
	1.3. Anonimno anketiranje NPF, državnih službenika/ica i namještenika/ica na temu rodne ravnopravnosti, rodni predrasuda i stereotipa, govora mržnje i seksističkog jezika	Radna grupa će pripremiti pitanja za anketu. Distribuciju ankete i prikupljanje rezultata će provesti Mirza Imamović, rukovodilac RG, a analizu rezultata članovi RG	Članovi RG	Prva anketa do 31.12.2025. Druga anketa do 30.09.2027.	Utvrđivanje nivoa znanja i svijesti zaposlenika/ica o pojmu rodne ravnopravnosti, rodni predrasuda i stereotipa, govora mržnje i seksističkog jezika

<p>2. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali zaposlenici/zaposlenice osiguravaju da su radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi, kao dio ciljeva radnih procesa institucije</p>	<p>2.1. Vođenje interne baze o sudskim predmetima u kojima postoje elementi povrede rodne ravnopravnosti</p> <hr/> <p>2.2. Buduće interne akte Suda, sudske odluke i ostalu poslovnu korespondenciju uskladiti sa rodno osjetljivim jezikom</p>	<p>NPF dostavljaju odluke iz svih predmeta u kojima su uočili povredu rodne ravnopravnosti članovima RG putem e-maila</p> <hr/> <p>Pri izradi internih akata, kao i pojedinačnih akata, sudskih odluka i korespondencije općenito, koristiti rodno osjetljiv jezik, te praviti povremenu analizu primjene aktivnosti</p>	<p>Svi NPF i članovi RG</p> <hr/> <p>Svi zaposlenici/ce Suda</p>	<p>Na mjesečnom nivou u periodu 2025-2027</p> <hr/> <p>Do 31.12.2025.</p>	<p>Uspostavljena interna baza sudskih odluka u predmetima sa elementima povrede rodne ravnopravnosti radi analize i prezentacije u javnosti</p> <hr/> <p>U radnim procesima zaposlenici/ce se koriste rodno osjetljivim jezikom</p>
<p>3. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali zaposlenici/zaposlenice osiguravaju da se sve osobe koje dođu u kontakt s pravosudnim institucijama tretiraju na jednak način, kao i da im se omogući jednak pristup pravdi bez obzira na spol i/ili rod.</p>	<p>3.1. Ispravka zahtjeva/obrazaca koji se koriste u Sudu, a na čiju ispravku sud može uticati</p> <hr/> <p>3.2. Podstaći zaposlenike/ce i stranke na upotrebu sistema za anonimno prijavljivanje</p>	<p>Naložiti svim zaposlenicima/cama koji izdaju strankama zahtjeve/obrasce, da iste isprave na način da bude pisani u rodno osjetljivom jeziku</p> <hr/> <p>Komunikacijski kanal za anonimno prijavljivanje Google Docs dostupan svim zaposlenicima/cama ; Sanduče za pritužbe na vidnim mjestima u Sudu</p>	<p>Svi zaposlenici/ce prema rasporedu poslova</p> <hr/> <p>Članovi RG</p>	<p>Do 31.12.2025. godine</p> <hr/> <p>Kvartalno podsjećati zaposlenike/ce i javnost o aktivnostima putem e-maila i web stranice</p>	<p>Zahtjevi/obrasci napisani u rodno osjetljivom jeziku</p> <hr/> <p>Omogućen jednak tretman stranaka pred sudom bez obzira na spol/rod</p>
<p>4. Sve osobe (stranke, svjedoci/svjedokinje, profesionalne stranke i drugi), koje dođu u kontakt sa pravosudnim institucijama, bilo da je takav kontakt ostvaren usmeno, pismeno ili putem društvenih mreža, smatraju da su pravosudne institucije utemeljene na principima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visok nivo povjerenja u pravosuđe.</p>	<p>4.1. Omogućavanje korisnicima/cama usluga suda da, na dobrovoljnoj osnovi, putem anonimnih anketa iznesu svoje mišljenje na temu rodne ravnopravnosti, rodnih predrasuda i stereotipa, govora mržnje i seksističkog jezika</p> <hr/> <p>4.2. Obilježavanje značajnih međunarodnih datuma vezanih za rodnu ravnopravnost (Sedmica</p>	<p>Radna grupa će pripremiti pitanja za anketu. Distribuciju ankete i prikupljanje rezultata će provesti Mirza Imamović, rukovodilac radne grupe</p> <hr/> <p>Objava interesantnih sadržaja na web stranici, slanje saopćenja medijima i</p>	<p>Mirza Imamović, rukovodilac RG</p> <hr/> <p>Mirza Imamović, rukovodilac RG</p>	<p>Prva anketa do 31.12.2025. Druga anketa do 31.12.2026. Treća anketa do 31.12.2027.</p> <hr/> <p>Godišnje u periodima od 8.-15. marta; 03. septembar; 25. novembar</p>	<p>Prikupljanje povratnih informacija od korisnika/ca usluga suda o primjeni rodne ravnopravnosti</p> <hr/> <p>Promocija rodne ravnopravnosti u radnim procesima i široj javnosti</p>

	<p>ravnopravnosti spolova; Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena; Međunarodni dan borbe protiv nasilja nad ženama)</p>	<p>zaposlenicima/cama putem e-maila</p>			
	<p>4.3. Imenovanje kontakt osobe za prijavu slučajeva povrede rodne ravnopravnosti</p>	<p>Predsjednik suda će imenovati kontakt osobu</p>	<p>Predsjednik suda</p>	<p>Odmah po usvajanju AP-a od strane VSTV-a</p>	<p>Korisnici usluga suda su upoznati kome i na koji način mogu prijaviti slučajeve povrede rodne ravnopravnosti</p>

Ovaj Akcioni plan će, shodno obavezi iz dopisa VSTV BiH broj: 12-08-5-392-85/2024 od 10.10.2024. godine, biti dostavljen Visokom sudskom i tužilačkom vijeću Bosne i Hercegovine na analizu i usvajanje.



Predsjednik suda

Eldar Zaimović