



AKCIJSKI PLAN PROVOĐENJA
STRATEGIJE ZA
UNAPRJEĐENJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI U
PRAVOSUĐU BIH
ZA 2025.- 2027. GODINU-
OPĆINSKI SUD U JAJCU

UVOD

Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće Bosne i Hercegovine je krajem listopada 2020. godine usvojilo Strategiju za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH. Kroz Strategiju se nastoji skrenuti pažnja pravosudne zajednice u BiH na značaj rodne ravnopravnosti, te unaprijediti razina svijesti rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH.

Pored Ustava Bosne i Hercegovine, Ustava Federacije Bosne i Hercegovine i Ustava Republike Srpske, Bosna i Hercegovina je uspostavila značajan zakonodavni okvir u oblasti rodne ravnopravnosti unutar kojeg se posebno izdvajaju Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH. Zajedno sa međunarodnim konvencijama i pravnim instrumentima stvorili su ambijent, pravne uvjete, ali i obvezu izrade Akcijskog plana za sve pravosudne institucije u BiH među kojima je bio i Općinski sud u Jajcu, a s ciljem unaprjeđenja rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.

Općinski sud u Jajcu je dana 17.05.2024. godine donio prijedlog Akcijskog plana za implementaciju Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti pravosuđu BiH Općinskog suda u Jajcu, broj: 128 0 Su 036479 22 Su. Isti je usvojen od strane VSTV-a u rujnu 2022. godine.

Radna grupa je prilikom izrade Akcijskog plana provela niz aktivnosti usmjerenih na analizu stanja rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Jajcu. U sklopu svake analize radna grupa je donosila zaključke koji su bili temelji za donošenje mjera ka unapređenju znanja i razine svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaminga, jednakom pristupu pravdi i poboljšanju rodne ravnopravnosti u ovoj instituciji.

Analizom je utvrđeno da je na određenim područjima potrebno kontinuirano raditi (duži vremenski period), odnosno donositi više mjera (npr. edukacije uposlenih i NPF), dok je za neka područja bila dovoljna jedna mjera kojom će se uspješno dostići cilj (npr. kreirati posebnu e-mail adresu za prijavu slučajeva diskriminacije na temelju roda i/ili spola).

Sukladno navedenom, imenovana radna grupa provela je sljedeće analize:

- Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne i spolne zastupljenosti;
- Analiza natječajnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u instituciji;
- Analiza prostornih i materijalnih uvjeta u smislu rodno senzitivnog okruženja;
- Analiza web stranice i oglasne ploče institucije sa stanovišta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti;
- Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za uposlenike Općinskog suda u Jajcu;
- Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu;
- Analiza presuda Općinskog suda u Jajcu sa stanovišta upotrebe rodno senzitivnog jezika.

Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne i spolne zastupljenosti

Analizom je utvrđeno da je u Općinskom sudu u Jajcu zaposlen značajno veći broj žena nego muškaraca, kako na rukovodećima tako i na ostalim pozicijama.

Prema istraživanju iz 2020. godine, koje je provela Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, uočljivo je da je zaposlenost muškaraca u BiH znatno veća od zaposlenosti žena, dok je u pravosuđu u Bosni Hercegovini zastupljenost žena veća u odnosu na zastupljenost muškaraca. Tako je i u Općinskom sudu u Jajcu, što može biti pozitivan primjer rodne ravnopravnosti i napretka žena koje su u bosanskohercegovačkom društvu još uvijek marginalizirane.

Sukladno tome, na navedenom području nije bilo potrebno donositi dodatne mjere.

Analiza natječajnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u instituciji

Analizom natječajnih procedura utvrđeno je kako su u bosanskohercegovačkom društvu tradicionalno podijeljene uloge, te se na određena radna mjesta prijavljuju isključivo žene ili isključivo muškarci kao što je to bio slučaj i u Općinskom sudu u Jajcu za, npr., upražnjene pozicije „referent na telefonskoj centrali (portir-domar)“ i „pomoćni radnik-spremačica.“

Pored navedenog, prilikom ove analize radna grupa je utvrdila da su u samom Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Jajcu radna mjesta napisana u muškom rodu, a u skladu s tim i javni oglasi za popunjavanje upražnjenih pozicija u ovom sudu pisani su na isti način, tj. isti su pisani isključivo u muškom rodu. I članovi komisije u natječajnim procedurama bile osobe jednog spola.

Sukladno navedenim zaključcima donesene su mjere koje bi potaknule osobe oba spola na prijavljivanje na natječaje za upražnjene pozicije i to: mjera izmjene Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Jajcu, uvođenje rodno osjetljivog jezika kod objave javnih oglasa za popunjavanje upražnjenih pozicija i osigurati mješoviti sastav članova komisije pri natječajnim procedurama.

Analiza prostornih i materijalnih uvjeta u smislu rodno senzitivnog okruženja

Analizirajući strukturu uposlenih ovog suda u senzitivnom okruženju u kojem uposleni rade, došlo se do zaključka da oba spola rade u istim uvjetima i koriste istu opremu za rad bez obzira na rodne podjele i svi uposleni učestvuju prilikom nabave opreme i njihove potrebe se uvažavaju. Time se može smatrati da svi uposleni imaju pristup istim resursima za rad koji su im potrebni. U tom smislu nema rodno zastupljene diskriminacije.

Kako bi se ovaj pozitivan trend nastavio, radna grupa je predvidjela mjeru da se prilikom nabave opreme i dalje treba imati u vidu rodno senzibilno okruženje.

Također, mjera koja je bila planirana za realizaciju u sklopu ove analize jeste da se na svim uredskim vratima dužnosti osoba koje u tim prostorijama rade, napišu u rodno osjetljivom jeziku.

Analiza web stranice institucije sa stanovišta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti, žalbenim mehanizmima u slučajevima povrede i sl.

Pri ovoj analizi, članovi/ce radne grupe za izradu Akcijskog plana ustanovili su da Općinski sud u Jajcu nema dostupnih informacija za javnost o rodnoj ravnopravnosti. Time je radna grupa došla do zaključka kako treba iskoristiti web stranicu i oglasnu ploču suda kako bi javnost, ali i uposlene u sudu što više informirali i osvijestili o rodnoj ravnopravnosti. U skladu s navedenim predviđeno je niz mjera kako bi se informacije o rodnoj ravnopravnosti učinile dostupne javnosti, te da se redovno aktualizira tema rodne ravnopravnosti objavama na web stranici Suda.

Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Jajcu

Kako bi bolje razumjeli stavove uposlenih vezane za rodnu ravnopravnost, radna grupa je pri izradi Akcijskog plana za provedbu strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti provela anketu o rodnoj ravnopravnosti za uposlenike/ce Općinskog suda u Jajcu.

Anketa je koncipirana od 28 pitanja koja se odnose na svijest uposlenika/ca o rodnoj ravnopravnosti, rodnim predrasudama, upotrebi seksističkog jezika i neprimjereno seksualnih ponašanja, te njihovih iskustava ili problema vezanih za isto kao i način na koji bi eventualne rodno ili spolno osjetljive probleme i situacije prijavili/e.

Utvrđeno je da su na većinu tvrdnji iz ankete, pored većinskih odgovora da se slažu ili ne slažu, odgovori bili neodređeni, te da se kod nekih grupa pitanja broj neodređenih odgovora bitno povećava. Kako bi utvrdili neodređene odgovore i potaknuli što konkretnije odgovore, radna grupa je uvela mjeru redovnih edukacija svih uposlenih i poticanje razgovora o rodnoj ravnopravnosti.

Opći dojam je da se uposlenici/e Općinskog suda u Jajcu smatraju osvještenima u pogledu razumijevanja rodne ravnopravnosti, seksističkih ponašanja, te većinski smatraju da na njihovom radnom mjestu nema problema takve prirode.

U slučaju postojanja takve vrste ponašanja, uposlenici/e su svjesni kako bi isto trebalo prijaviti, te su svjesni/e prednosti koje bi takvo prijavljivanje imalo. No, rezultati su pokazali da bi im ipak bilo neugodno prijaviti neprimjereno seksističko ponašanje od strane nadređenih, kolega/ica ili trećih osoba.

Da bi se pratio napredak osviještenosti uposlenika/ca Općinskog suda u Jajcu u pogledu razumijevanja rodne ravnopravnosti, te bolje razumijevanje postupka prijavljivanja neprimjerenog ponašanja kao i poticanje prijavljivanja, radna grupa je predvidjela i mjeru periodičnog ponavljanja ankete.

Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu

Radna grupa je pored ankete o rodnoj ravnopravnosti za uposlenike/ce suda, provela i anketu za osobe koje dolaze u kontakt s Općinskim sudom u Jajcu.

Anketa je koncipirana od sedam pitanja koja se odnose na spol ispitanika, svijesti o rodnoj ravnopravnosti i rodnim predrasudama i stereotipima kao i njihovim iskustvima u radu sa uposlenicima/ama Općinskog suda u Jajcu sa stanovišta rodne ravnopravnosti i eventualne diskriminacije na temelju istog.

Na temelju prikupljenih podataka članovi/ice radne grupe došli su do zaključka da osobe koje dolaze u kontakt sa sudom nisu imale neželjene fizičke kontakte u ovoj ustanovi niti su takvima svjedočili, te da su spremni/e, bez straha da prijave neprimjereno seksualno ponašanje.

Također, došlo se do zaključka da su ispitanici/ce uglavnom bile „profesionalne stranke,“ odnosno visoko obrazovane osobe, pa se pretpostavlja da oni zaista i shvaćaju što su to rodna ravnopravnost, rodne predrasude i stereotipi i kakva bi ponašanja uposlenika/ca suda prema njima bila suprotna tome. Obzirom na to može se uzeti kao relevantna činjenica da su se svi ispitanici/ce izjasnili/e da prilikom kontakta sa uposlenicima/ama Općinskog suda u Jajcu i rada u istom, nisu osjetili/e niti svjedočili/e nikakvom obliku diskriminacije sa stajališta rodne ravnopravnosti.

Iako je stanje utvrđeno ovom analizom zadovoljavajuće, kako bi nastavili u tom smjeru radna grupa je predvidjela mjeru periodičnog ponavljanja ankete.

Analiza presuda Općinskog suda u Jajcu sa stanovišta uporabe rodno senzitivnog jezika

Analizirajući presude i rješenja, radna grupa došla je do zaključka da se u svim referatima kroz rod mijenjaju uloge žena u postupku, odnosno termini koji su već ustaljeni za ženski rod.

Postoje i termini koji nisu učestali u primjeni i koji se u našem sudu u velikoj većini koriste u muškom, što mi ne bi smo pripisali diskriminatornim razlozima, nego ustaljenoj praksi.

Sukladno navedenom, ovaj sud donio je niz mjera kako bi se kroz presude, ali i interne akte koristio i muški i ženski rod.

Primjetno je da se nakon usvajanja Akcijskog plana u pisanju sve više koristi i ženski rod. Npr., u presudama se funkcije žena navode u ženskom rodu; u internim aktima, ukoliko se u dokumentima ipak koristi isključivo muški rod, dodaje se i članak u kojem se navodi: “Smatra se da se svi izrazi upotrijebljeni u muškom gramatičkom rodu u ovom dokumentu odnose bez diskriminacije i na žene.”

Akcijski plan provođenja Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH – Općinski sud u Jajcu, predstavlja prvi dokument ovakvog sadržaja od osnivanja Općinskog suda u Jajcu do danas. Isti je napravljen na principima važećih međunarodnih i domaćih pozitivno-pravnih propisa i standarda, te predstavlja prvi korak ka unaprjeđenju rodne ravnopravnosti u ovoj instituciji i temelj za donošenje mjera u cilju usklađivanja svih uočenih postojećih anomalija u pogledu rodne ravnopravnosti.

Općinski sud u Jajcu je u skladu sa Akcijskim planom proveo niz mjera koje su u ovom sudu kontinuirano primjenjuju nakon usvajanja Akcijskog plana što se može vidjeti kroz ostvarene rezultate i značajan napredak sa stajališta rodne ravnopravnosti.

Predviđena su financijska sredstva za edukacije i seminare na temu rodne ravnopravnosti kao temelj za učestvovanje na istim. U skladu s navedenim, uposlenici/e i NPF ovog suda su učestvovali na mnogim edukacijama, seminarima, okruglim stolovima, čije su teme bile vezane za rodnu ravnopravnost. To je unaprijedilo znanje i razinu svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaminga, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi, te su svoja iskustva i saznanja prenosili i ostalim uposlenicima/ama.

Također, provedeno je niz mjera kako bi se informacije o rodnoj ravnopravnosti učinile dostupne javnosti: ažurirana je web stranica suda, tj. na istoj je objavljen usvojeni Akcijski plan, Zakon o ravnopravnosti spolova BiH i Zakon o zabrani diskriminacije; redovno je aktualizirana tema rodne ravnopravnosti objavama na web stranici suda; javnost je informirana o poduzetim mjerama ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti; pri pisanju objava za web stranicu suda korišten je rodno osjetljiv jezik; kreirana je posebna e-mail adresa za prijavu slučajeva diskriminacije na temelju roda i/ili spola kako bi se potaknuli uposlenici/ce i osobe koje dolaze u kontakt s Općinskim sudom u Jajcu na prijavu u slučaju diskriminacije na temelju roda i/ili spola.

Web stranica suda i društvene mreže pokazale su se kao najjednostavniji i najtransparentniji način na koji sud prezentira informacije o rodnoj ravnopravnosti. Stoga je ova institucija u svom novom Akcijskom planu donijela nove mjere vezane za rodnu ravnopravnost, a koje će se prezentirati kroz navedeno.

Nakon usvajanja Akcijskog plana, pažnja se pridaje i na primjenu rodno senzitivnog jezika kod donošenja novih i izmjene starih akata sudske uprave ili se dodaje članak u kojem se navodi: "Smatra se da se svi izrazi upotrijebljeni u muškom gramatičkom rodu u ovom dokumentu odnose bez diskriminacije i na žene." U skladu s tim, u tijeku su izmjene i dopune Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Općinskog suda u Jajcu koji će biti dopunjen gore navedenim člankom.

Rodno osjetljiv jezik uveden je i prilikom objave javnih oglasa za popunjavanje upražnjenih pozicija u Općinskom sudu u Jajcu, osiguran je mješovit sastav članova komisije kako bi se potaknulo prijavljivanje osoba oba spola na natječaje i pravosudnu instituciju učinilo modernim i privlačnim poslodavcem koji je kao takav u stanju privući, ali i zadržati kvalificirane osobe unutar radnog kolektiva.

Predviđeno je i da na svim uredskim vratima dužnosti osoba koje u tim prostorijama rade, budu napisane u rodno osjetljivom jeziku. Iako nije predviđeno mjerom, prilikom nabave orijentacijske ploče pazilo se da ista bude pisana u rodno osjetljivim jeziku, što je dokaz dobre

prakse i napretka na ovom području, te dokaz uzimanja u obzir interesa i potreba muškaraca i žena u smislu rodno senzitivnog okruženja.

Sve ove mjere donesene su i primijenjene u cilju dostizanja sljedećeg nivoa na „Ljestvici sposobnosti“ Strategije koja je, prema mišljenju radne grupe i dokazano postignutim ciljevima, u ovom sudu i dosegnuta.

Analizirajući učinak mjera iz prethodnih godina, prihvaćanje istih od strane uposlenika/ca kao i postignuti napredak, radna grupa je za naredni period predvidjela sljedeće mjere:

Strateški cilj	Aktivnost	Način realizacije aktivnosti	Nositelj realizacije	Rok za provođenje aktivnosti	Očekivani rezultat
1. Rukovodioci/rukovoditelji pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice postavljaju, kao jedan od prioriteta institucije, unapređenje znanja i nivoa svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaming-a, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi	1.1. Upoznavanje svih uposlenih s Akcijskim planom za implementaciju Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Jajcu za razdoblje od 2025.- 2027. godine.	1.1. Organizirati sastanak s uposlenicima Općinskog suda u Jajcu na kojem će se prezentirati Sakcijski plan suda za razdoblje od 2025.- 2027. godine nakon njenog usvajanja od strane VSTV-a.	1.1. Članovi radne grupe	1.1. Do 31.12.2025. godine.	1.1. Zainteresirati uposlenike/ce za teme povezane sa rodnom ravnopravnošću.
	1.2. Prezentiranje izvještaja o provedenim mjerama svim uposlenima.	1.2. Izvještaj o provedenim mjerama poslati svim uposlenima suda putem e-maila.	1.2. Članovi radne grupe	1.2. Do 31.12.2025., 31.12.2026. i 31.12.2027. godine	1.2. Održavanje i poticanje zainteresiranosti uposlenika/ca za temu rodne ravnopravnosti.
2. Rukovodioci/rukovoditelji pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice osiguravaju da su radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi, kao dio ciljeva radnih procesa institucije.	2.1. Edukacija uposlenika/ca pravosudne institucije na temu rodne ravnopravnosti.	2.1. Putem CEST-ovog Programa početne obuke i programa stručnog usavršavanja, te putem obuka od strane Agencije za državnu službu prijavljivati NPF i druge uposlene na seminare na temu rodne ravnopravnosti.	2.1. Predsjednica suda	2.1. Do 31.12.2025., 31.12.2026. i 31.12.2027. godine	2.1. Unaprijediti znanje NPF i drugih uposlenih o rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.

	<p>2.2. Tematske sjednice radne grupe na temu rodne ravnopravnosti i realizacije provedenih mjera</p> <p>2.3. Podnošenje izvještaja predsjednici suda o aktivnostima provedenih u cilju ostvarenja mjera Akcijskog plana Strategije.</p>	<p>2.2. Održavanje sjednica</p> <p>2.3. Podnošenje izvještaja predsjednici suda pismenim putem</p>	<p>2.2. Članovi radne grupe</p> <p>2.3. Predsjednik radne grupe</p>	<p>2.2. Do 31.12.2025., 31.12.2026. i 31.12. 2027. godine</p> <p>2.3. Do 31.12.2025., 31.12.2026. i 31.12. 2027. godine</p>	<p>2.2. Držati temu rodne ravnopravnosti aktualnom i osigurati provođenje donesenih aktivnosti.</p> <p>2.3. Upućenost predsjednice suda u rad članova radne grupe i rješavanje potencijalnih poteškoća s kojima se radna grupa susretne.</p>
<p>3. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice 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. Prezentiranje Akcijskog plana javnosti.</p> <p>3.2. Ispravka zahtjeva/obrazaca koji se koriste u sudu, a na čiju ispravku sud može utjecati.</p>	<p>3.1. Objava Akcijskog plana na službenoj web stranici suda i prezentacija putem društvenih mreža.</p> <p>3.2. Naložiti svim uposlenima koji izdaju strankama zahtjeve/obrasce, da isti isprave na način da bude pisan u rodno osjetljivom jeziku.</p>	<p>3.1. Glasnogovornica suda, IKT tehničar</p> <p>3.2. Svi uposlenici suda</p>	<p>3.1. Do 31.12.2025. godine</p> <p>3.2. Do 31.12.2025. godine</p>	<p>3.1. Zainteresirati javnost za teme povezane sa rodnom ravnopravnošću.</p> <p>3.2. Osigurati da svi zahtjevi/obrasci koji se daju strankama, a na koje zahtjeve/obrasce sud može utjecati, budu napisani u rodno senzitivnom jeziku.</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</p>	<p>4.1. Redovno informirati o temama vezanim za rodnu ravnopravnost.</p> <p>4.2. Obilježavanje kampanje „16 dana aktivizma protiv rodno zasnovanog nasilja.“</p>	<p>4.1. Objavljivati sadržaj na web stranici suda i na društvenim mrežama koji je vezan za rodnu ravnopravnost.</p> <p>4.2. Putem web stranice i društvenih mreža objaviti sadržaj vezan za borbu</p>	<p>4.1. Članovi radne grupe</p> <p>4.2. Članovi radne grupe</p>	<p>4.1. Do 31.12.2025., 31.12.2026. i 31.12. 2027. godine</p> <p>4.2. Do 31.12.2025., 31.12.2026. i 31.12. 2027. godine</p>	<p>4.1. Osigurati vidljivost standarda u oblasti ravnopravnosti spolova za širu javnost i stranke u postupku.</p> <p>4.2. Dati do znanja korisnicima/ama usluga Općinskog suda u Jajcu i</p>

na principima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visok nivo povjerenja u pravosuđe.		protiv rodno zasnovanog nasilja.			cjelokupnoj javnosti kako je ovaj sud institucija koja poštuje jednu od temeljnih principa ljudskih prava (rodnu ravnopravnost) te da ovaj sud radi na unaprjeđenju iste.
--	--	----------------------------------	--	--	---

Broj: 128 0 Su 044577 24 Dp

Jajce, 13.12.2024. godine

Predsjednica suda

Milena Dramac