



AKCIONI PLAN OPĆINSKOG SUDA U
LUKAVCU ZA IMPLEMENTACIJU
STRATEGIJE ZA UNAPREĐENJE
RODNE RAVNOPRAVNOSTI U
PRAVOSUĐU BOSNE I
HERCEGOVINE
(2025.-2027.)

SADRŽAJ

Uvod.....	3
Odluka o formiranju Radne grupe za izradu trogodišnjeg Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu.....	4
Plan aktivnosti za izradu trogodišnjeg Akcionog plana za implementaciju strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu.....	6
Odluka o odobravanju Plana aktivnosti za izradu akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu.....	9
1. Analiza trenutne situacije.....	10
1.1. Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne/spolne zastupljenosti.....	10
1.2. Analiza konkursnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u sudu.....	12
1.3. Analiza prostornih i materijalnih uslova u smislu rodno senzitivnog okruženja.....	14
1.4. Analiza web stranice i oglasne table institucije sa stajališta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti.....	14
1.5. Analiza podataka prikupljenih provođenjem anonimne ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Lukavcu.....	15
1.6. Analiza odluka Općinskog suda u Lukavcu sa stajališta upotrebe rodno senzitivnog jezika.....	20
2. Akcioni plan - ciljevi, mjere i aktivnosti.....	23
Zaključak.....	29
Odluka o usvajanju Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu za period 2025.-2027.	30

UVOD

Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine je u oktobru 2020.godine usvojilo Strategiju za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, na temelju koje će sve pravosudne institucije u Bosni i Hercegovini izraditi vlastite akcione planove, a sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine. Strategijom je predstavljena i metoda koja će se koristiti u procesu implementacije iste, tzv. gender mainstreaming, čijom će primjenom pravosudne institucije ostvariti postavljene strateške ciljeve.

Od velikog značaja je da pravosudne institucije u Bosni i Hercegovini prilikom vršenja sudske vlasti pružaju povjerenje svim osobama, bez obzira u kom svojstvu pristupaju sudu, da je sud mjesto u kojem su implementirane odredbe propisa koje regulišu rodnu ravnopravnost.

Ovo stoga što rodni stereotipi i predrasude predstavljaju veoma važan i negativan društveni fenomen koji se održava na sve segmente društva, uključujući i pravosuđe. Prepoznavanje rodni stereotipa i predrasuda značajno je za pravosuđe sa mnogo aspekata, a borba za eliminaciju stereotipa i predrasuda omogućava unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu, kako za nosioce pravosudnih funkcija i zaposlene, tako i za sve građanke i građane.

Podsjećanja radi, ravnopravnost postoji kada sva ljudska bića imaju iste mogućnosti, prava i obaveze u svim sferama života, bez obzira na spol, etničku pripadnost, religiju, seksualno opredjeljenje, društveni položaj i sl. Rodna ravnopravnost postoji kada žene i muškarci imaju iste mogućnosti, prava i obaveze u svim sferama života.

Slijedom navedenog, Općinski sud u Lukavcu će planirati i realizovati sve potrebne korake za donošenje Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Akcioni plan) za period 2025.-2027., kao i provođenje istog, a gdje će se i nakon isteka navedenog perioda, posebno donositi i realizovati Akcioni plan za svaki naredni trogodišnji period.

Polazne aktivnosti ove pravosudne institucije u fazi pripreme Akcionog plana su formiranje radnje grupe za izradu trogodišnjeg Akcionog plana, izrada i usvajanje Plana aktivnosti za izradu Akcionog plana, te provođenje svih aktivnosti određenih u istom, nakon čega će se pristupiti izradi prijedloga Akcionog plana, usvajanju i provođenju istog.

U Akcionom planu Općinskog suda u Lukavcu utvrditi će se ciljevi, mjere i aktivnosti koji će doprinijeti unapređenju rodne ravnopravnosti unutar same institucije te će isti poslužiti kao doprinos primjeni Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakona o zabrani diskriminacije BiH sa tendencijom da se osigura primjer svim drugim nosiocima pravosudnih funkcija ali i ostalim licima da i oni ugrade principe jednakosti i ravnopravnosti spolova u svoj rad i djeluju na društveno odgovoran način.

Odluka o formiranju Radne grupe za izradu trogodišnjeg akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
TUZLANSKI KANTON
OPĆINSKI SUD U LUKAVCU
Broj: 126-0-Su-24-000 802
Lukavac, 01.11.2024.godine

Na osnovu člana 31. Zakona o sudovima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“ broj 38/05, 22/06, 63/10, 72/10, 7/13 i 52/14) i člana 8. i 25. Pravilnika o unutrašnjem sudskom poslovanju („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ broj 66/12 i 40/14), u skladu sa Strategijom VSTV BiH za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, predsjednica Općinskog suda u Lukavcu donosi:

ODLUKU

o formiranju Radne grupe za izradu trogodišnjeg akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH

Član 1. (Predmet)

Ovom odlukom formira se Radna grupa za pripremu i realizaciju aktivnosti za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH (u daljem tekstu: Radna grupa) u sljedećem sastavu:

1. Mirza Bašić, sudija – koordinator grupe
2. Amra Islamović, stručna saradnica - članica
3. Almir Izić, Viši samostalni referent za informacionu-komunikacionu tehnologiju – član
4. Selma Halilović, Viši referent za operativno-tehničke poslove – članica

Član 2. (Zadaci Radne grupe)

U skladu sa Strategijom za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, Radna grupa dužna je da:

- Sačini Plan aktivnosti za izradu trogodišnjeg akcionog plana koji će se ogledati u planiranju procesa gender mainstreaming-a, utvrđivanju ciljeva i ograničenja planiranih aktivnosti, izvršavanju preliminarne analize stanja u oblasti rodne ravnopravnosti u Sudu, analiziranju potreba i poteškoća kako uposlenika/ca Suda, tako i korisnika pravosuđa, informisanju osoblja Suda o implementiranju Strategije
- Podnese Plan aktivnosti predsjednici suda na odobravanje, nakon čega će isti i provesti
- Sačini nacrt Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH
- Podnese nacrt Akcionog plana predsjednici Suda na usvajanje

Član 3. (Rok za izvršenje)

Zadatke iz člana 2. ove odluke Radna grupa je dužna izvršiti do 01.01.2025.godine

Član 4.

Predsjednica suda će, nakon izrade trogodišnjeg akcionog plana od strane Radne grupe, donijeti posebnu odluku o eventualnom usvajanju istog, u kojoj odluci će biti jasno određene osobe za realizaciju akcionog plana.

Član 5.

(Stupanje na snagu)

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja.

PREDSJEDNICA SUDA
Enisa Hankić

DOSTAVITI :

1. Imenovanim,
2. Personalne dosjee imenovanih,
3. A/A.

Plan aktivnosti za izradu trogodišnjeg akcionog plana za implementaciju strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu

NAZIV PRAVOSUDNE INSTITUCIJE:

Općinski sud u Lukavcu

RUKOVODITELJICA
PRAVOSUDNE INSTITUCIJE:

Predsjednica suda Enisa Hankić

ČLANOVI RADNE GRUPE:

Mirza Bašić, koordinator radne grupe
Amra Islamović, članica
Almir Izić, član
Selma Halilović, članica

DATUM ODOBRAVANJA PLANA
AKTIVNOSTI:

13.11.2024.godine

POČETAK IZRADE AKCIONOG PLANA:

15.12.2024.godine

ZAVRŠETAK:

01.01.2025. godine

FAZA I - ORGANIZACIJA I PLANIRANJE PROCESA IZRADE AKCIONOG PLANA ZA UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

✓ CILJ:

Ciljani rezultat ove faze je izrada efikasnog i provodivog Plana aktivnosti Radne grupe koji uključuje precizno određene zadatke pojedinaca uključenih u ovaj proces kao i rokove za njihovo provođenje.

✓ MJERE/AKTIVNOSTI:

1. Priprema Plana aktivnosti radne grupe.

Odgovorna osoba: Radna grupa
Rok za implementaciju: Novembar 2024.

2. Odobravanje Plana aktivnosti

Odgovorna osoba: Rukovoditeljica pravosudne institucije
Rok za implementaciju: Novembar 2024.

3. Obavješćavanje svih nosilaca pravosudnih funkcija i ostalih uposlenih u pravosudnoj instituciji o planiranim aktivnostima na izradi Akcionog plana

Odgovorna osoba: Rukovoditeljica pravosudne institucije
Rok za implementaciju: Novembar 2024.

FAZA II – IDENTIFIKACIJA, ANALIZA, PROCJENA I RANGIRANJE RIZIKA

✓ CILJ:

Ciljani rezultat ove faze je utvrditi dostupne resurse, izvršiti analizu i procjenu trenutnog stanja i dokumentacije radi donošenja prijedloga Akcionog plana.

✓ MJERE/AKTIVNOSTI:

1. Početna procjena stanja (analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne zastupljenosti, analiza prostornih i materijalnih uslova u smislu rodno senzitivnog okruženja i dr.)
2. Prikupljanje sve potrebne dokumentacije za izradu Akcionog plana (analiza konkursnih procedura, analiza web stranice i oglasne table, analiza sudskih odluka i dr.)
3. Pregled i analiza prikupljene dokumentacije
4. Provođenje ankete putem anonimnog upitnika

Odgovorna osoba za sve navedene aktivnosti: Radna grupa
Rok za implementaciju: Novembar/Decembar 2024.

FAZA III – IZRADA AKCIONOG PLANA ZA UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

✓ **CILJ:**

Ciljani rezultat ove faze je izrada Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH.

✓ **MJERE/AKTIVNOSTI:**

1. Pregled i analiza prikupljene dokumentacije i ankete

Odgovorna osoba: Radna grupa
Rok za implementaciju: Decembar 2024.

2. Odabir prijedloga mjera za unapređenje rodne ravnopravnosti i prioritizacija predloženih mjera

Odgovorna osoba: Radna grupa
Rok za implementaciju: Decembar 2024.

3. Izrada Prijedloga akcionog plana i dostavljanje rukovoditeljici pravosudne institucije sa svim njegovim sastavnim dijelovima na pregled i usvajanje

Odgovorna osoba: Radna grupa
Rok za implementaciju: 01. januar 2025. godine.

FAZA IV – USVAJANJE AKCIONOG PLANA

✓ **CILJ:**

Ciljani rezultat ove faze je usvajanje i realizacija Akcionog plana.

✓ **MJERE/AKTIVNOSTI:**

1. Pregled predloženog Akcionog plana i donošenje odluke o usvajanju i realizaciji Akcionog plana

Odgovorna osoba: Rukovoditeljica pravosudne institucije
Rok za implementaciju: Januar 2025.

2. Dostavljanje usvojenog Akcionog plana VSTV-u BiH

Odgovorna osoba: Rukovoditeljica pravosudne institucije
Rok za implementaciju: 31. januar 2025.

Odluka o odobravanju plana aktivnosti za izradu akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
TUZLANSKI KANTON
OPĆINSKI SUD U LUKAVCU
Broj: 126-0-Su-24-000 802-1
Lukavac, 13.11.2024.godine

Na osnovu člana 31. Zakona o sudovima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“ broj 38/05, 22/06, 63/10, 72/10, 7/13 i 52/14), člana 8. Pravilnika o unutrašnjem sudskom poslovanju („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ broj 66/12 i 40/14) i člana 2. stav 1. alineja 2. Odluke o formiranju Radne grupe za izradu trogodišnjeg akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, u skladu sa Strategijom VSTV-a BiH za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, predsjednica Općinskog suda u Lukavcu donosi sljedeću

ODLUKU

Odobrava se Plan aktivnosti Radne grupe za izradu Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu.

Obrazloženje

U skladu sa članom 2. Odluke o imenovanju Radne grupe za izradu Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu, broj: 126-0-Su-24-000 802 od 01.11.2024. godine, Radna grupa ovog suda donijela je Plan aktivnosti za izradu Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, u okviru koga je odredila ciljeve, zadatke svake faze u izradi Akcionog plana, podjelu zadataka i vremenske rokove za njihovo izvršenje, te isti dostavila predsjednici Suda na odobrenje.

Nakon što je predsjednica suda razmotrila dostavljeni Plan aktivnosti za izradu Akcionog plana Radne grupe, utvrdila je da dostavljeni Plan ispunjava sve uslove potrebne za izradu Akcionog plana, pa je isti usvojila i donijela odluku kao u dispozitivu.

Predsjednica suda
Enisa Hankić

Dostaviti:

1. Članovima Radne grupe,
2. a/a

1. ANALIZA TRENUTNE SITUACIJE

U cilju utvrđivanja trenutnog stanja unutar Općinskog suda u Lukavcu, a shodno Planu aktivnosti radne grupe, ista je provela sljedeće analize:

1. Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne/spolne zastupljenosti;
2. Analiza konkursnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u sudu;
3. Analiza prostornih i materijalnih uslova u smislu rodno senzitivnog okruženja;
4. Analiza web stranice i oglasne table institucije sa stajališta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti;
5. Analiza podataka prikupljenih provođenjem anonimne ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Lukavcu;
6. Analiza odluka Općinskog suda u Lukavcu sa stajališta upotrebe rodno senzitivnog jezika.

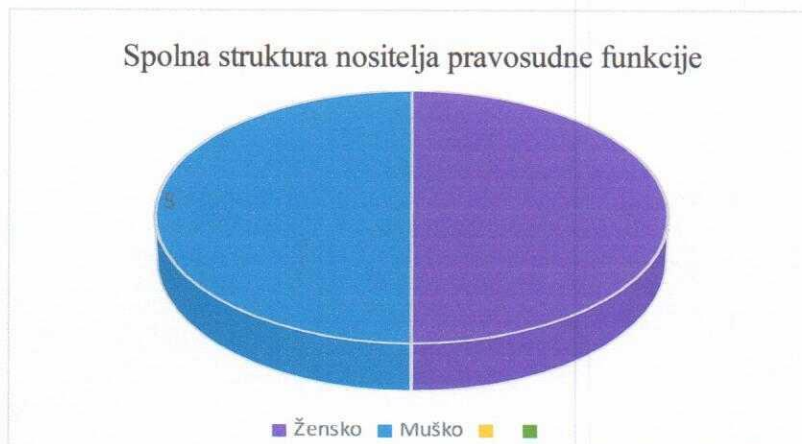
1.1 Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne/spolne zastupljenosti

Općinski sud u Lukavcu je, pri izradi Akcionog plana za provedbu Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, kao jednu od obavezujućih stavki za analizu vršio i analizu rukovodećih i ostalih radnih mjesta.

Kada gledamo spolnu strukturu zaposlenika/ca u Općinskom sudu u Lukavcu od ukupno 43 trenutno uposlenih, 29 je osoba ženskog spola i 14 osoba muškog spola.



Od deset nositelja pravosudne funkcije zaposleni su četiri sutkinje, pet muških sudija i jedna stručna saradnica.



Od trideset i tri službenika/ce suda, dvadeset i četiri je osobe ženskog spola i devet osoba muškog spola.



Kada gledamo rukovodeće pozicije one su u Općinskom sudu u Lukavcu sljedeće:

- Predsjednica suda, Enisa Hankić
- Zamjenica predsjednice suda, Emina Burgić Omerdić
- Sekretar suda, Mario Tunjić
- Šef ZK ureda, Mevludin Livadić
- Šef odjeljenja sudskih izvršitelja, Fahrudin Priluškić
- Šef krivično-prekršajnog odjeljenja, Fikret Mujkić
- Šefica građanskog odjeljenja, Emina Burgić Omerdić
- Šefica izvršnog odjeljenja, Ilvana Muranović



Iz gore navedenog uočljivo je da je u Općinskom sudu u Lukavcu zastupljen jednak broj žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama kao i među nositeljima pravosudnih funkcija, dok je struktura svih zaposlenih u Općinskom sudu u Lukavcu, kao i struktura službenika/ca predstavljena u korist žena.

1.2. Analiza konkursnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u sudu

Ovaj sud je proveo i analizu konkursnih procedura za upražnjene radne pozicije i to:

❖ U 2024. godini

- Javni oglas za tri upražnjene pozicije namještenika „Viši referent za ekonomat i opće poslove“ - 1 izvršilac i „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“ - 2 izvršioca
- Interni oglas za jednu upražnjenu poziciju namještenika „Viši referent za operativno-tehničke poslove (vozač-dostavljač)“ - 1 izvršilac

Analizom ovih oglasnih procedura utvrđeno je da je na poziciju za radno mjesto „Viši referent za ekonomat i opće poslove“ zaprimljeno 5 prijava, gdje su se prijavile dvije osobe ženskog spola i tri osobe muškog spola, a primljena je osoba ženskog spola. Istovremeno na poziciju „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“, zaprimljeno je 7 prijava gdje se prijavilo šest osoba ženskog spola i jedna osoba muškog spola, a primljene su dvije osobe ženskog spola. Na interni oglas za upražnjenu poziciju „Viši referent za operativno-tehničke poslove (vozač-dostavljač)“ prijavila se samo jedna osoba muškog spola koja je i primljena u radni odnos.

❖ U 2022. godini

- Javni oglas za dvije upražnjene pozicije namještenika „Viši referent za administrativno-tehničke poslove-sudska izvršenja (sudski izvršilac) - 1 izvršilac i „Viši referent za prijem i unos dokumenata“ - 1 izvršilac

Analizom ove oglasne procedure utvrđeno je da je na poziciju za radno mjesto „Viši referent za administrativno-tehničke poslove-sudska izvršenja (sudski izvršilac)“ zaprimljeno 4 prijave, gdje su se prijavile tri osobe ženskog spola i jedna osoba muškog, a primljena je osoba ženskog spola. Istovremeno na poziciju „Viši referent za prijem i unos dokumenata“, zaprimljeno je 5 prijava, gdje su se prijavile tri osobe ženskog spola i dvije osobe muškog, a primljena je osoba ženskog spola.

❖ U 2021. godini

- Javni oglas za jednu upražnjenu poziciju namještenika „Viši referent za računovodstveno-materijalne poslove“ - 1 izvršilac

Analizom ove oglasne procedure utvrđeno je da je na poziciju za radno mjesto „Viši referent za računovodstveno-materijalne poslove“ zaprimljeno 4 prijave, od kojih su sve osobe ženskog spola i primljena je osoba ženskog spola.

❖ U 2020. godini

- Javni oglas za jednu upražnjenu poziciju namještenika „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“ - 1 izvršilac

Analizom ove oglasne procedure utvrđeno je da je na poziciju za radno mjesto „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“ zaprimljeno 10 prijava, od kojih su sve osobe ženskog spola, a primljena je jedna osoba ženskog spola.

❖ U 2019. godini

- Javni oglas za jednu upražnjenu poziciju državnog službenika „Šef pisarnice-glavni upisničar“ - 1 izvršilac
- Javni oglas za dvije upražnjene pozicije „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“ - 2 izvršioca
- Javni oglas za jednu upražnjenu poziciju „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“ - 1 izvršilac

Analizom ovih oglasnih procedura utvrđeno je da je za poziciju radnog mjesta „Šef pisarnice-glavni upisničar“ kod Agencije za državnu službu FBiH utvrđeno 5 osoba na listi uspješnih kandidata, od kojih su dvije osobe ženskog spola i tri osobe muškog spola, a primljena je jedna osoba ženskog spola. Na poziciju za radno mjesto „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“ po prvom Javnom oglasu zaprimljeno je 12 prijava, od kojih su sve osobe ženskog spola, a primljene su dvije osobe ženskog spola, dok po drugom Javnom oglasu za isto radno mjesto zaprimljeno je 6 prijava, od kojih su takođe sve osobe ženskog spola, a primljena je jedna osoba ženskog spola.

❖ U 2018. godini

- Javni oglas za jednu upražnjenu poziciju državnog službenika „Stručni suradnik za informisanje i obradu zahtjeva za pristup informacijama“ - 1 izvršilac
- Javni oglas za jednu upražnjenu poziciju „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“ - 1 izvršilac

Analizom ovih oglasnih procedura utvrđeno je da je za poziciju radnog mjesta „Stručni suradnik za informisanje i obradu zahtjeva za pristup informacijama“ kod Agencije za državnu službu FBiH utvrđeno 7 osoba na listi uspješnih kandidata, od kojih su pet osobe ženskog spola i dvije osobe muškog spola, a primljena je jedna osoba muškog spola. Na poziciju za radno mjesto „Viši referent za operativno-tehničke poslove (daktilograf)“ zaprimljeno je 7 prijava, od kojih su sve osobe ženskog spola, a primljena je jedna osoba ženskog spola.

Prema prethodnim analizama navedenih oglasnih procedura može se ustanoviti da su se na javne oglase prijavljivale osobe i ženskog i muškog spola, iako procenat prijava osoba ženskog spola je znatno veći u odnosu na prijave osoba muškog spola. Nadalje, može se zaključiti da su se za radna mjesta namještenika prijavljivale većinski osobe ženskog spola, dok za radna mjesta državnih službenika su se prijavljivale osobe i muškog i ženskog spola, pa uzimajući to u obzir kao i analizu prijava u odnosu na određene pozicije, može se dobiti jasnija predstava o zainteresovanosti određenog spola za određena radna mjesta, što u bitnom oslikava i trenutna situacija zaposlenih u sudu.

Po navedenim javnim oglasima u radni odnos je primljeno ukupno 14 osoba, među kojima je omjer žena i muškaraca 12:2, ali se izbor ne može dovesti u vezu sa spolnom klasifikacijom obzirom da su isti birani i primljeni na osnovu određenih elemenata gdje su se pokazali kao najbolji kandidati za ova radna mjesta, bez obzira na spol.

Analizom je utvrđeno da kako su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Lukavcu nazivi radnih mjesta označeni u muškom rodu, pa u skladu sa tim i javni oglasi za popunjavanje upražnjenih pozicija su formulisani na isti način.

1.3. Analiza prostornih i materijalnih uslova u smislu rodno senzitivnog okruženja

Kada gledamo strukturu poslovno-materijalnog okruženja u kojem zaposlenici/ce rade, onda možemo reći da u Općinskom sudu u Lukavcu nije vidljiva razlika između osoba muškog i ženskog spola. Sve kancelarije su jednako uređene shodno mogućnostima, što ni u kojem slučaju ne ovisi o spolu. Važno je napomenuti da se kancelarijski materijal i oprema nabavljaju prema specifičnim potrebama svih zaposlenika/ca.

Pod ovom analizom urađena je i kratka analiza natpisa na vratima radnih prostorija, odnosno da li su dužnosti zaposlenika/ca, koje su na vratima napisane, napisane u odgovarajućem rodu. Došlo se do rezultata da su dužnosti zaposlenika na vratima napisane u odgovarajućem rodu u odnosu na zaposlenika/cu koji/a koristi tu kancelariju, te da svi zaposlenici/ce imaju pristup istim resursima za rad koji su im potrebni. U tom smislu nema rodno zastupljene diskriminacije.

1.4. Analiza web stranice i oglasne table institucije sa stajališta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti

Jedna od analiza prema Planu aktivnosti bila je i analiza web stranice i oglasne ploče Suda sa stajališta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti. Pri ovoj analizi, članovi/ce grupe za izradu Akcionog plana ustanovili su da Općinski sud u Lukavcu ima ukupno tri objave vezane za rodnu ravnopravnost.

Tokom analize radna grupa dolazi do zaključka kako treba iskoristiti web stranicu i oglasnu ploču Suda kako bi se javnost, ali i zaposlenici/e suda, što više informisali i osvijestili o rodnoj ravnopravnosti.

Što se tiče rodno osjetljivog jezika u objavama koje su postavljene na web stranici Suda, analizom je utvrđeno da su one većinom pisane rodno osjetljivim jezikom, odnosno u većini objava pisan je i ženski rod.

1.5. Analiza podataka prikupljenih provođenjem anonimne ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Lukavcu

Kako bi bolje razumjeli stavove zaposlenih i dobili uvid u stanje svijesti istih vezano za rodnu ravnopravnost, Radna grupa Općinskog Suda u Lukavcu je pri izradi Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti provela anketu o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike/ce Općinskog suda u Lukavcu.

Od 43 zaposlena u Općinskom sudu u Lukavcu, 37 zaposlenih je sudjelovalo u ispunjavanju ankete, odnosno 86%. Anketa je bila anonimna i koncipirana je od 20 pitanja koja se odnose na trenutnu situaciju u ovom sudu u pogledu rodne ravnopravnosti, kao i na svijest zaposlenika/ca o rodnoj ravnopravnosti, rodnim predrasudama.

1. Spol ispitanika:

- (a) Muški - 11
- (b) Ženski - 24
- (c) Ne bih da se izjašnjavam – 2

2. Razumijem šta predstavlja rodna ravnopravnost i shvatam šta su rodne predrasude i stereotipi.

- (a) Slažem se. - 30
- (b) Djelimično se slažem. - 4
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. - 3
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se.

3. Razumijem šta znači pojam gender mainstreaming-a.

- (a) Slažem se. – 13
- (b) Djelimično se slažem. – 4
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 7
- (d) Djelimično se ne slažem. – 1
- (e) Ne slažem se. – 9

Jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje.

4. Smatram da su na mom radnom mjestu svima dostupne informacije o rodnoj ravnopravnosti i da se dovoljno radi na osvještavanju o bitnosti rodne ravnopravnosti.

- (a) Slažem se. - 21
- (b) Djelimično se slažem. - 6
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. - 5
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se. – 4

Jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje.

5. Smatram da lično nemam nikakvih predrasuda niti stereotipa prema zaposlenima suprotnog spola.

- (a) Slažem se. – 36
- (b) Djelimično se slažem.
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 1
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se.

6. Osjećam da se na mom radnom mjestu rad i trud zaposlenih cijeni jednako bez obzira na spol.

- (a) Slažem se. – 26
- (b) Djelimično se slažem. – 5
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 4
- (d) Djelimično se ne slažem. -1
- (e) Ne slažem se. – 1

7. Ljudi s kojima radim odnose se prema meni s poštovanjem i uvažavanjem bez obzira na moj spol.

- (a) Slažem se. – 33
- (b) Djelimično se slažem. – 1
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 3
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se.

8. Moje stavove uvažavaju i poštuju moji pretpostavljeni bez obzira na moj spol.

- (a) Slažem se. – 29
- (b) Djelimično se slažem. – 2
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 4
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se. – 2

9. Moje stavove uvažavaju i poštuju moje radne kolege/kolegice bez obzira na moj spol.

- (a) Slažem se. – 30
- (b) Djelimično se slažem. – 4
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 3
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se.

10. Radni zadaci se jednako dijele zaposlenima bez obzira na spol.

- (a) Slažem se. - 21
- (b) Djelimično se slažem. - 10
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. - 4
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se. – 2

11. Smatram da na mom radnom mjestu muškarci imaju povlašten položaj, odnosno uživaju određene povlastice.

- (a) Slažem se. – 3
- (b) Djelimično se slažem. – 1
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 5
- (d) Djelimično se ne slažem. – 2
- (e) Ne slažem se. – 25

Jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje.

12. Smatram da na mom radnom mjestu žene imaju povlašten položaj, odnosno uživaju određene povlastice.

- (a) Slažem se.
- (b) Djelimično se slažem. – 3
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 3
- (d) Djelimično se ne slažem. – 2
- (e) Ne slažem se. – 29

13. Moji pretpostavljeni vode računa o tome da se zaposleni na sastancima jednako tretiraju bez obzira na spol.

- (a) Slažem se. – 31
- (b) Djelimično se slažem. – 2
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 4
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se.

14. Imam pristup svim resursima na radnom mjestu kao i zaposleni suprotnog spola.

- (a) Slažem se. – 28
- (b) Djelimično se slažem. – 3
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem. – 5
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se. – 1

15. Pod izgovorom traženja ravnopravnosti, žene zapravo traže povlastice.

- (a) Slažem se. - 5
- (b) Djelimično se slažem. - 2
- (c) Niti se slažem, niti se ne slažem. - 6
- (d) Djelimično se ne slažem. - 1
- (e) Ne slažem se. – 23

16. Zaposlenima na mom radnom mjestu su potrebne edukacije o rodnoj ravnopravnosti.

- (a) Slažem se. - 10
- (b) Djelimično se slažem. - 6
- (c) Niti se slažem, niti se ne slažem. - 10
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se. – 10

Jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje.

17. Na mom radnom mjestu se u svakodnevnoj komunikaciji koristi rodno senzitivan jezik (npr. za osobe ženskog spola se koriste nazivi/riječi u ženskom rodu)

- (a) Slažem se. - 13
- (b) Djelimično se slažem. - 6
- (c) Niti se slažem, niti se ne slažem. - 9
- (d) Djelimično se ne slažem. - 4
- (e) Ne slažem se. - 4

Jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje.

18. Nosioi pravosudnih funkcija i ostali uposlenici, prilikom izrade odluka i svih drugih dokumenata, koriste rodno senzibilan jezik.

- (a) Slažem se. - 8
- (b) Djelimično se slažem. - 5
- (c) Niti se slažem, niti se ne slažem. - 13
- (d) Djelimično se ne slažem. - 2
- (e) Ne slažem se. - 8

Jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje.

19. Volio/voljela bih da se prilikom rada i pisanja bilo kojeg dokumenta u ovom sudu koristi rodno senzibilan jezik (da za osobe ženskog roda stoji: sutkinja, sekretarica, daktilografkinja, izvršiteljica, arhivarka, svjedokinja, vještakinja itd.).

- (a) Slažem se. - 9
- (b) Djelimično se slažem. - 2
- (c) Niti se slažem, niti se ne slažem. - 15
- (d) Djelimično se ne slažem. - 2
- (e) Ne slažem se. - 8

Jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje.

20. Jasno mi je šta mogu poduzeti ukoliko uočim da se na mom radnom mjestu ne poštuje princip rodne ravnopravnosti.

- (a) Slažem se. - 22
- (b) Djelimično se slažem. - 6
- (c) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje. - 7
- (d) Djelimično se ne slažem.
- (e) Ne slažem se. - 2

Tabelarni procentualni prikaz odgovora zaposlenika/ca na pitanja iz ankete

Pitanje	Slažem se	Djelimično se slažem	Niti se slažem niti se ne slažem	Djelimično se slažem	Ne slažem se
Razumijem šta predstavlja rodna ravnopravnost i shvatam šta su rodne predrasude i stereotipi.	81%	10%	9%	0%	0%
Razumijem šta znači pojam gender mainstreaming-a.	35%	11%	19%	3%	24%
Smatram da su na mom radnom mjestu svima dostupne informacije o rodnoj ravnopravnosti i da se dovoljno radi na osvještavanju o bitnosti rodne ravnopravnosti.	57%	16%	13%	0%	11%
Smatram da lično nemam nikakvih predrasuda niti stereotipa prema zaposlenima suprotnog spola.	36%	0%	1%	0%	0%
Osjećam da se na mom radnom mjestu rad i trud zaposlenih cijeni jednako bez obzira na spol.	70%	13%	11%	3%	3%
Ljudi s kojima radim odnose se prema meni s poštovanjem i	88%	3%	9%	0%	0%

uvažavanjem bez obzira na moj spol.					
Moje stavove uvažavaju i poštuju moji pretpostavljeni bez obzira na moj spol.	79%	5%	11%	0%	5%
Moje stavove uvažavaju i poštuju moje radne kolege/kolegice bez obzira na moj spol.	80%	11%	9%	0%	0%
Radni zadaci se jednako dijele zaposlenima bez obzira na spol.	57%	27%	11%	0%	5%
Smatram da na mom radnom mjestu muškarci imaju povlašten položaj, odnosno uživaju određene povlastice.	9%	3%	13%	5%	70%
Smatram da na mom radnom mjestu žene imaju povlašten položaj, odnosno uživaju određene povlastice.	0%	9%	9%	5%	78%
Moji pretpostavljeni vode računa o tome da se zaposleni na sastancima jednako tretiraju bez obzira na spol.	84%	5%	11%	0%	0%
Imam pristup svim resursima na radnom mjestu kao i zaposleni suprotnog spola.	75%	9%	13%	0%	1%
Pod izgovorom traženja ravnopravnosti, žene zapravo traže povlastice.	13%	5%	17%	3%	62%
Zaposlenima na mom radnom mjestu su potrebne edukacije o rodnoj ravnopravnosti.	27%	17%	27%	0%	27%
Na mom radnom mjestu se u svakodnevnoj komunikaciji koristi rodno senzitivan jezik (npr. za osobe ženskog spola se koriste nazivi/riječi u ženskom rodu)	35%	17%	24%	11%	11%
Nosioci pravosudnih funkcija i ostali uposlenici, prilikom izrade odluka i svih drugih dokumenata, koriste rodno senzibilan jezik.	21%	13%	35%	5%	21%
Volio/voljela bih da se prilikom rada i pisanja bilo kojeg dokumenta u ovom sudu koristi rodno senzibilan jezik (da za osobe ženskog roda stoji: sutkinja, sekretarica, daktilografkinja, izvršiteljica, arhivarka, svjedokinja, vještakinja itd.).	24%	5%	42%	5%	21%
Jasno mi je šta mogu poduzeti ukoliko uočim da se na mom radnom mjestu ne poštuje princip rodne ravnopravnosti.	59%	16%	19%	0%	5%

Prilikom analize provedene ankete došli smo do sljedećih zaključaka:

Zaposlenici su pokazali zainteresovanost za ispunjavanje ankete, obzirom da svi zaposlenici koji su u periodu provođenja ankete bili prisutni na poslu su i uzeli učešće u anketi, a čemu postoji mogućnost da je doprinijelo i provođenje ankete u printanom obliku, obzirom da je poznato iz ranijih iskustava da provođenje raznih anketa elektronskim putem nije naišlo na veliki odziv.

Nadalje, analiziranjem odgovora zaposlenika/ca na pitanja iz ankete došlo se do zaključka da ne razumiju svi u potpunosti šta predstavlja rodna ravnopravnost, šta su rodne predrasude i stereotipi, kao ni sam pojam gender mainstreaming-a. Ono što je bilo interesantno ali i zabrinjavajuće, jeste i to da su skoro svi zaposlenici odgovorili da nemaju predrasuda niti stereotipa prema drugim zaposlenim suprotnog spola, ali je određen procenat zaposlenih odgovarajući na ostala pitanja odgovorio da ih se ne uvažava i ne poštuje jednako od strane drugih bez obzira na spol, da se zadaci ne dijele jednako bez obzira na spol, da se trud i rad ne cijene jednako, da nemaju jednak pristup resursima bez obzira na spol itd., a što će se sve konkretnije analizirati i rješavati kroz sastanke radne grupe sa zaposlenicima i edukacije zaposlenika/ca, što će biti planirano u Akcionom planu za naredni period.

1.6. Analiza odluka i internih akata Općinskog suda u Lukavcu sa stajališta upotrebe rodno senzitivnog jezika

Općinski sud u Lukavcu je, pri izradi Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti, vršio i analizu presuda Općinskog suda u Lukavcu, kao i analizu internih i drugih akata Suda sa stajališta upotrebe rodno senzitivnog jezika.

Kod analize presuda korištene su po 4 presude, odnosno rješenja sa parničnog, vanparničnog, krivičnog, prekršajnog i izvršnog referata, koje su dostavljene od sudija/sutkinja i to na način da je analizirana minimalno po jedna odluka od svakog sudije/sutkinje ovog suda.

Tabelarni prikaz ispravnog i neispravnog pisanja uloge žene u postupku i učestalost primjene istog u presudama i rješenjima Općinskog suda u Lukavcu sa stajališta rodno senzitivnog jezika

Krivični referat – 4 presude

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Zapisničarka	0	Zapisničar	6
Braniteljica	0	Branitelj	0
Optužena	6	Optuženik	0
Svjedokinja	30	Svjedok	4
Vještakinja	0	Vještak	0
Inspektorica	0	Inspektor	0
Kantonalna tužiteljica	1	Kantonalni tužitelj	1

Parnični referat – 4 presude

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Tužiteljica	33	Tužitelj	7
Tužena	34	Tuženi	0
Odvjetnica/advokatica	2	Odvjetnik/advokat	6
Punomoćnica	5	Punomoćnik	10
Vještakinja	0	Vještak	2
Svjedokinja	0	Svjedok	3

Izvršni referat – 4 rješenja

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Tražiteljica izvršenja	1	Tražitelj izvršenja	2
Izvršenica	0	Izvršenik	12

Prekršajni referat – 4 rješenja

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Okrivljena	9	Okrivljeni	0
Braniteljica	0	Branitelj	0
Oštećena	0	Oštećeni	0
Svjedokinja	0	Svjedok	3

Vanparnični referat – 4 rješenja

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Predlagateljica	13	Predlagač	3
Protivnica predlagača	0	Protivnik predlagača	0
Ostaviteljica	2	Ostavitelj	0
Nasljednica	3	Nasljednik	1
Punomoćnica	0	Punomoćnik	3
Advokatica	0	Advokat	1

Iz izvršene analize presuda i rješenja po datim referatima je vidljiva šarolikost u korištenju termina pri čemu se nerijetko uočava neispravno pisanje uloge žene u postupku i to sa akcentom na krivičnom referatu u pogledu uloge zapisničarke, na parničnom referatu u pogledu uloga punomoćnica, advokatica i svjedokinja, na izvršnom referatu u pogledu uloga tražiteljica izvršenja i izvršenica, na prekršajnom referatu u pogledu uloge svjedokinja, te na vanparničnom referatu u pogledu uloge punomoćnice i advokatice. Na ovom mjestu valja napomenuti da u pojedinim raspoloživim sudskim odlukama nisu postojale uloge u postupku koje su obavljale žene (npr. inspektorice, vještakinje, braniteljice, oštećene) tako da su pojedine uloge u postupku prikazane bez podataka sa oznakom 0-0.

Radna grupa je stava da neispravno pisanje uloge žene u postupku najčešće nije uzrokovano željom pojedinaca/ki da rodno diskriminiraju već iz razloga što se radi o ustaljenim terminima koji se koriste u praksi i kroz CMS bazu, ali je generalni zaključak da je svaka titula, profesija i funkcija koju nosi žena trebala biti napisana u ženskom rodu.

Analizirajući interne akte Općinskog suda u Lukavcu (po tri pravilnika, odluke i rješenja) uočena je generička upotreba muškog roda u svim analiziranim aktima.

Ovdje bismo posebno istaknuli Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Lukavcu u kojem su nazivi svih radnih mjesta označeni u muškom rodu, obzirom da isti direktno utiče na sadržaje drugih akata suda koji su bili predmetom analize (rješenja, odluke, javne oglase i sl.) i to na način da, kad se naziv određenog radnog mjesta označi u muškom rodu i ostatak teksta se nastavlja u tom rodu.

2. AKCIONI PLAN - CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI

Akcioni plan namijenjen je zaposlenima u Općinskom sudu u Lukavcu kako bi se unaprijedila rodna ravnopravnost u pravosuđu i implementirala načela i obaveze preuzete potpisivanjem Evropske povelje za ravnopravnost žena i muškaraca na lokalnom nivou. Prioritet ovog suda će biti unapređenje znanja i nivoa svijesti o rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi pred ovim sudom bez obzira na spol.

Uspostavljanje institucionalnog okvira, izgradnja kapaciteta, usvajanje i primjena procedura za rodnu procjenu politika i poštivanje principa jednakih mogućnosti u ostvarenju prava i dužnosti u sudu su preduslov unapređenja položaja žena i muškaraca i poboljšanje uslova života.

Akcionim planom za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Lukavcu su predviđena sistemska rješenja koja će omogućiti kontinuiranu kontrolu ponašanja i potreba kako zaposlenih u sudu, tako i stranaka odnosno korisnika/ca pravosuđa, a time i odgovarati na njihove potrebe i uvažavati njihove interese.

Slijedeći strateške ciljeve za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu, postavljene u Strategiji za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, ovaj sud je unutar svakog strateškog cilja postavio svoje konkretnije ciljeve i planirao provođenje aktivnosti/mjera sa načinom i rokom izvršenja istih, kako slijedi:

I Strateški cilj: *Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali/e zaposlenici/e postavljaju kao jedan od prioriteta institucije za unaprjeđenje znanja i razine svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaminga, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.*

1. CILJ SUDA			
Unapređenje nivoa svijesti svih zaposlenih u Općinskom sudu u Lukavcu o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaming-a i rodnoj ravnopravnosti			
AKTIVNOSTI/MJERE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NOSIOCI AKTIVNOSTI	OČEKIVANI REZULTATI
Održavanje internih edukacija/seminara za sve zaposlene Općinskog suda u Lukavcu	Za 2025.godinu: prva edukacija do 30.06.; druga edukacija do 31.12. Za 2024.godinu: prva edukacija do 30.06.; druga edukacija do 31.12. Za 2027.godinu: prva edukacija do 30.06.; druga edukacija do 31.12.	Radna grupa	Unapređenje znanja i razine svijesti zaposlenih o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaming-a, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi
Organizovanje edukacija/seminara za sve zaposlene sa vanjskim predavačima / predvidjeti finansijska sredstva za takvu namjenu	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine (zavisno od finansijskih mogućnosti)	Radna grupa u saradnji sa vanjskim predavačima	
Prezentacija kratkih zanimljivih videa za sve zaposlene na temu rodne ravnopravnosti, rodni stereotipa i diskriminaciji, te razvijanje diskusije i dijaloga u tom pravcu.	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Radna grupa	Povećana zainteresovanost zaposlenih za unapređenje rodne ravnopravnosti unutar pravosudne institucije
Upoznavanje/obavješćavanje svih zaposlenih, elektronskim putem, sa zanimljivim propagandnim materijalom, najnovijim vijestima, člancima na temu rodne ravnopravnosti, rodni stereotipa i diskriminacije.	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Radna grupa	
Obilježavanje i isticanje važnih datuma na globalnom nivou u vezi sa rodnom ravnopravnošću.	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Radna grupa	Podizanje nivoa svijesti u pogledu značaja rodne ravnopravnosti i ujednačavanje prakse sa drugim institucijama
Provođenje ankete na temu rodne ravnopravnosti među zaposlenima	Do 30.06.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Radna grupa	Postizanje uvida u realno stanje svijesti i znanja svih zaposlenih u pogledu rodne ravnopravnosti
Dostavljanje sudijama tema u vezi sa tretmanom, rodnom ravnopravnošću i sigurnošću radi diskusije o istim na sjednicama odjeljenja	Do 30.06.2025.godine i do 31.12.2025.godine Do 30.06.2026.godine i do 31.12.2026.godine	Radna grupa i Predsjednici sudskih odjeljenja	Diskusije na sjednicama odjeljenja i uključivanje sudija/sutkinja u

	Do 30.06.2027.godine i do 31.12.2027.godine		proces podizanja nivoa svijesti i znanja
--	--	--	--

U Općinskom sudu u Lukavcu će se najmanje dva puta godišnje održavati interne edukacije/seminari za sve zaposlene od strane Radne grupe, odnosno Savjetnice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, a radi unapređenja znanja i razine svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaming-a, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi, gdje će se na prvoj takvoj edukaciji analizirati rezultati ankete o rodnoj ravnopravnosti provedene među zaposlenicima/zaposlenicima unutar analize trenutnog stanja obzirom da su anketa i rezultati iste pokazali trenutno stanje znanja i svijesti o rodnoj ravnopravnosti i već pomenutim terminima, kao i eventualne probleme u radu i međuljudskim odnosima što je neophodno dodatno razmotriti i riješiti.

Nadalje, kontinuirano će se podsticati zainteresovanost zaposlenih za unapređenje rodne ravnopravnosti kroz razne vidoe edukativnog karaktera, vijesti, članke, propagandne materijale, a što će otvarati nove diskusije i dijaloge na temu rodne ravnopravnosti, rodnih stereotipa i diskriminaciji. Nastojati će se bar jednom u toku kalendarske godine, a sve u skladu sa finansijskim mogućnostima, organizovati edukacije/seminari za sve zaposlene sa vanjskim predavačima iz drugih sektora usko vezanih za pitanje rodne ravnopravnosti.

Radna grupa će periodično i to minimalno svakih 6 mjeseci dostavljati sudijama teme u vezi sa rodnom ravnopravnošću radi diskusije na sjednicama odjeljenja, odnosno sarađivati će sa sudijama u tom pogledu.

II Strateški cilj: *Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali/e zaposlenici/e osiguravaju da su radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi kao dio ciljeva radnih procesa institucije.*

1. CILJ SUDA			
Obezbjedjivanje primjene principa rodne ravnopravnosti u svim radnim procesima unutar Općinskog suda u Lukavcu			
AKTIVNOSTI/MJERE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NOSIOCI AKTIVNOSTI	OČEKIVANI REZULTATI
Prilagođavanje sadržaja internih akata prema rodno senzitivnom jeziku	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Predsjednica suda, sekretar suda i Radna grupa	Upotreba i promovisanje rodno senzitivnog jezika u cjelokupnom radu suda
Promovisanje i korištenje rodno senzitivnog jezika u svim oblastima rada	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Svi zaposleni	
Osigurati mješoviti sastav komisija i drugih tijela koji se oformljuju posebno za određene aktivnosti	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Predsjednica suda i Sekretar suda	Jednako učešće oba spola/roda u komisijama i drugim tijelima

Nastojati će se da se interni akti izmijene, odnosno prilagode rodno senzitivnom jeziku, obzirom da su kao takvi polazna osnova za donošenje drugih dokumenata u sudu, pa od načina na koji su oni pisani u mnogome zavisi i način na koji će se drugi dokumenti pisati. Također će se promovisati korištenje rodno senzitivnog jezika u svim oblastima rada, korespodenciji sa strankama i radnim kolegama, korištenju službenih i formalnih zvanja, prilikom sačinjavanja odluka i dokumenata svih vrsta, na način da će se dosljedno upotrebljavati oblik ženskog roda za zanimanje i funkciju žena, te korištenje oba gramatička roda istovremeno, odnosno ukoliko se radi o osobama oba spola u pisanju će se dodavati nastavak za ženski rod iza kose crte. Međutim, ukoliko se radi o dokumentima u kojima se često spominju imenice koje se odnose na ljude, radi preglednosti i čitljivosti, može se koristiti i isključivo muški rod, s tim da je neophodno prvi put upotrijebiti oba oblika uz objašnjenje: „Smatra se da se svi izrazi upotrijebljeni u muškom gramatičkom rodu u ovom dokumentu odnose bez diskriminacije i na žene“.

Prilikom formiranja komisija i drugih tijela suda u bilo koju svrhu, pazit će se da se ista sastoje od jednakog broja muškaraca i žena ukoliko to dozvoljava struktura zaposlenih na određenim pozicijama koje odgovaraju za određeno tijelo.

III Strateški cilj: *Rukovodici/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali/e zaposlenici/e osiguravaju da se sve osobe koje dođu u kontakt s pravosudnim institucijama tretiraju na jednak način, kao i to da im se omogući jednak pristup pravdi bez obzira na spol i/ili rod.*

1. CILJ SUDA			
Obavljanje „rodne šetnje“ stopama korisnika/korisnica pravosuđa			
AKTIVNOSTI/MJERE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NOSIOCI AKTIVNOSTI	OČEKIVANI REZULTATI
Upoznavanje i analiza načina na koji korisnici/e dolaze u kontakt sa pravosuđem i utvrđivanje koliko je inkluzivno i sigurno fizičko okruženje suda	Do 30.06.2025.godine	Radna grupa	Uvid u način na koji korisnici/e dolaze u kontakt sa pravosuđem i uvid u fizičko okruženje suda
2. CILJ SUDA			
Podsticanje osoba oba spola na prijavljivanje na Javne oglase za upražnjene pozicije			
AKTIVNOSTI/MJERE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NOSIOCI AKTIVNOSTI	OČEKIVANI REZULTATI
Uvođenje rodno senzitivnog jezika kod objave Javnih oglasa	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Predsjednica suda i Sekretar suda	Upotreba i promovisanje rodno senzitivnog jezika – sticanje povjerenja javnosti
Osigurati mješoviti sastav komisija za konkursne procedure	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Predsjednica suda i Sekretar suda	Jednako učešće oba spola/roda u komisijama
3. CILJ SUDA			
Podsticanje prijavljivanja slučajeva diskriminacije na temelju roda/spola			
AKTIVNOSTI/MJERE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NOSIOCI AKTIVNOSTI	OČEKIVANI REZULTATI
Kreirati posebnu e-adresu za prijavu slučajeva diskriminacije	Do 31.12.2025.godine	IKT referent kao član Radne grupe	Uvid u primjedbe građana i rješavanje svih slučajeva rodno zasnovane diskriminacije radi povećanja nivoa povjerenja javnosti u rad suda
4. CILJ SUDA			
Prikupljanje podataka o iskustvima osoba koje dolaze u kontakt sa sudom sa stajališta rodne ravnopravnosti			
AKTIVNOSTI/MJERE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NOSIOCI AKTIVNOSTI	OČEKIVANI REZULTATI
Provođenje ankete za osobe koje dolaze u kontakt sa sudom	Do 31.10.2025.godine Do 31.10.2026.godine Do 31.10.2027.godine	Radna grupa	Uvid i nivo svijesti i znanja, kao i iskustva građanja za rad sa sudom u

			domenu rodne ravnopravnosti
Objavljivanje rezultata ankete na službenoj web stranici suda	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Radna grupa i Stručni saradnik za informisanje i obradu zahtjeva za pristup informacijama	Transparentnost provedenih aktivnosti pravosudne institucije na unapređenju rodne ravnopravnosti i povećanje nivoa povjerenja građana

Obzirom da je prema ranije provedenoj analizi konkursnih procedura utvrđeno da se na javne oglase za upražnjene pozicije ne prijavljuju osobe oba spola podjednako, što ukazuje na (ne)zainteresovanost istih, a sud prilikom izbora ne može birati kandidate prema spolu jer bi to vodilo ka diskriminaciji, to je jedan od ciljeva i podsticanje oba spola na prijavljivanje na Javne oglase za upražnjene pozicije i to na način da se uvede rodno senzitivni jezik kod svake objave Javnih oglasa, što će biti usko povezano i sa izmjenom internih akata u smislu prilagođavanja rodno senzitivnom jeziku, kao i osiguravanje mješovitog sastava komisija za konkursne procedure, te kroz razne objave na web stranici podsticanje oba spola na prijavu na Javne oglase i predstavljanje javnosti principa rodne ravnopravnosti integrisane u rad suda. U određenom roku će se kreirati posebna e-adresa za prijavu slučajeva diskriminacije na temelju roda/spola, kako bi im bilo omogućeno obraćanje u slučajevima rodno zasnovanog neravnopravnog postupanja, rodno uznemiravanja i bilo kojeg oblika diskriminacije.

Kako bi se stekla predstava o (ne)povjerenju osoba koje dolaze u kontakt sa sudom u procesnu pravdu osiguranu pred ovim sudom na temelju rodne ravnopravnosti, te obezbijediti istima da iznesu svoje mišljenje/stav vezano za pitanje rodne ravnopravnosti, rodnih predrasuda i stereotipa i šteti koju uzrokuju rodne predrasude i stereotipi minimalno jednom godišnje će se provoditi anonimna anketa za iste objavljena, a web stranici kao i eventualno upitnik u pisanoj formi na portiranici suda. Rezultati takvih anketa/upitnika će se objavljivati na web stranici suda.

IV Strateški cilj: Sve osobe (stranke, svjedoci/svjedokinje, profesionalne stranke i drugi) koje dođu u kontakt s pravosudnim institucijama, bilo da je takav kontakt ostvaren usmeno, pismeno ili putem društvenih mreža, smatraju da su pravosudne institucije utemeljene na načelima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visoku razinu povjerenja u pravosuđe.

1. CILJ SUDA			
Upoznavanje javnosti sa Strategijom, akcionim planom i svim drugim aktima relevantnim za uvođenje principa rodne ravnopravnosti			
AKTIVNOSTI/MJERE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NOSIOCI AKTIVNOSTI	OČEKIVANI REZULTATI
Ažurirati web stranicu suda, odnosno na istoj učiniti dostupnim akte relevantne za rodnu ravnopravnost	Do 31.12.2025.godine	Stručni saradnik za informisanje i obradu zahtjeva za pristup informacijama	Ažurnost u objavljivanju i upoznavanju javnosti sa radom suda
2. CILJ SUDA			
Redovno aktualizirati temu rodne ravnopravnosti i informisati javnost o poduzetim mjerama ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti			
AKTIVNOSTI/MJERE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NOSIOCI AKTIVNOSTI	OČEKIVANI REZULTATI
Objave na stranici vezane za temu rodne ravnopravnosti	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Radna grupa i Stručni saradnik za informisanje i obradu zahtjeva za	

Prezentovanje rezultata o poduzetim mjerama putem web stranice suda	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine (shodno izvršenju mjera/aktivnosti)	pristup informacijama	Javnost upoznata sa radom suda i povećan nivoa povjerenja u pravosuđe u pogledu pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi s obzirom na spol/rod
		Radna grupa i Stručni saradnik za informisanje i obradu zahtjeva za pristup informacijama	

3. CILJ SUDA

Korištenje rodno senzitivnog jezika na web stranici

<i>AKTIVNOSTI/MJERE</i>	<i>ROK ZA PREDUZIMANJE</i>	<i>NOSIOCI AKTIVNOSTI</i>	<i>OČEKIVANI REZULTATI</i>
Pri pisanju objava za web stranicu koristit rodno senzitivni jezik	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Stručni saradnik za informisanje i obradu zahtjeva za pristup informacijama	Upotreba i promovisanje rodno senzitivnog jezika

4. CILJ SUDA

Provođenje analiza postupanja u predmetima i presuda

<i>AKTIVNOSTI/MJERE</i>	<i>ROK ZA PREDUZIMANJE</i>	<i>NOSIOCI AKTIVNOSTI</i>	<i>OČEKIVANI REZULTATI</i>
Analizirati postupanje suda u predmetima rodno zasnovanog nasilja	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Predsjednica suda, Predsjednica krivično-prekršajnog referata i Radna grupa	Jasan prikaz i izvještaj o određenim pojavama povezanim sa predmetima rodno zasnovanog nasilja
Analizirati presude	Do 31.12.2025.godine Do 31.12.2026.godine Do 31.12.2027.godine	Predsjednica suda, Predsjednica krivično-prekršajnog referata i Radna grupa	

Kako bi osobe oba spola koje dolaze u kontakt sa sudom stekle povjerenje u rad pravosuđa i činjenicu da je ova pravosudna institucija utemeljena na načelima rodne ravnopravnosti, a obzirom i na modernizaciju društva, poseban značaj će se staviti na web stranicu suda. Na istoj će se uvesti posebna sekcija Rodne ravnopravnosti u kojoj će se učiniti dostupnim svi relevantni akti vezani za rodnu ravnopravnost počevši od Zakona, preko Strategije do ovog Akcionog plana, kao i svih drugih relevantnih akata. Redovno će se na web stranici postavljati objave vezane za temu rodne ravnopravnosti, te će se javnosti prezentovati rezultati poduzetih mjera i aktivnosti. Kao i kroz cjelokupan rad u sudu, tako i pri pisanju objava na web stranici nastojati će se koristiti rodno senzitivni jezik.

U ovom sudu će se kontinuirano vršiti analiza predmeta rodno zasnovanog nasilja, odnosno postupanja u takvim predmetima, kao i analiza presuda ovog suda u predmetima rodno zasnovanog nasilja, a radi pripreme izvještaja o određenim pojavama povezanim sa ovim predmetima, shodno mogućnostima suda.

ZAKLJUČAK

Nakon svih provedenih aktivnosti iz Plana aktivnosti Radne grupe, došlo se do jasnije slike o trenutnoj situaciji u Općinskom sudu u Lukavcu u smislu strukture zaposlenih, stanju svijesti i nivou znanja o rodnoj ravnopravnosti, te upotrebi rodno senzibilnog jezika. Takva slika je u Akcionom planu bila polazište za utvrđivanje ciljeva, mjera i aktivnosti koje će doprinijeti unapređenju rodne ravnopravnosti unutar same institucije, među zaposlenima ali i kod svih korisnika i stranaka stvoriti veći osjećaj sigurnosti u to da se u pravosuđu vodi računa o jednakosti i ravnopravnosti svih građana, odnosno omogućiti jednak pristup pravdi i jednakosti svih građana pred zakonom osiguravanjem nezavisnog, nepristrasnog, profesionalnog, efikasnog i transparentnog pravosuđa.

Ovako postavljen Akcioni plan će biti od izuzetnog značaja i za promovisanje i efektivnu zaštitu rodne ravnopravnosti u ovoj pravosudnoj instituciji, gdje će se kroz aktivnosti planirane u istom nastojati uspostaviti ali i održati fokus na značaju pitanja rodne ravnopravnosti u pravosuđu.

Akcioni plan predviđa niz kontinuiranih aktivnosti sa određenim rokovima za realizaciju aktivnosti, gdje se isti po potrebi mogu prilagođavati potrebama i rezultatima analize stanja.

Sve aktivnosti koje se planiraju poduzeti na polju implementacije Strategije u ovoj pravosudnoj instituciji suštinski su usmjerene na postizanje ciljeva koje je ovaj sud odredio, a koji su proizašli iz strateških ciljeva definisanih Strategijom, te se svrha realizacije istih ogleda u uspostavljanju i održavanju principa rodne ravnopravnosti u pravosuđu, ostvarivanju ljudskih prava i sloboda u pravosuđu bez diskriminacije po osnovu roda/spola i uspostavljanju jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana svih osoba bez obzira na rod/spol, a u konačnici postizanje jednakog povjerenja žena i muškaraca u pravosuđe.

Predsjednica suda će posebnom odlukom, pored navedenih nosioca aktivnosti, odrediti i nosioce aktivnosti iz reda ostalih zaposlenih, a koji bi po potrebi uzeli učešće u pojedinim aktivnostima zajedno sa već određenim nosiocima, radi uspješnijeg provođenja Akcionog plana i uključenja svih zaposlenih u isto.

Odluka o usvajanju Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Lukavcu za period 2025.-2027.

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
TUZLANSKI KANTON
OPĆINSKI SUD U LUKAVCU
Broj: 126-0-Su-24-000 802-3
Lukavac, 06.01.2025.godine

Na osnovu člana 31. Zakona o sudovima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“ broj 38/05, 22/06, 63/10, 72/10, 7/13, 52/14 i 85/21) i člana 8. i 25. Pravilnika o unutrašnjem sudskom poslovanju („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ broj 66/12, 40/14, 54/17, 60/17, 30/18 i 83/22), u skladu sa Strategijom VSTV BiH za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, predsjednica Općinskog suda u Lukavcu donosi:

ODLUKU

o usvajanju i provođenju Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine

Član 1.

Ovom odlukom usvaja se Akcioni plan Općinskog suda u Lukavcu za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine za period 2025.-2027. (u daljem tekstu: Akcioni plan) koji je pripremila Radna grupa za implementaciju rodne ravnopravnosti.

Član 2.

Nosioci realizacije Akcionog plana su:

- Mirza Bašić, sudija
- Amra Islamović, stručna saradnica
- Almir Izić, Viši samostalni referent za informacionu-komunikacionu tehnologiju
- Selma Halilović, Viši referent za operativno-tehničke poslove
- Emina Burgić Omerdić, sutkinja
- Bojan Dedovac, sudija
- Azra Bojić, sutkinja
- Igor Iveljić, sudija
- Mario Tunjić, sekretar suda
- Elvira Arapčić, Viši referent za izvršenje krivičnih sankcija
- Ivan Gospavić, Stručni saradnik za informisanje i obradu zahtjeva za pristup informacijama
- Senida Čeperković, Viši referent za računovodstveno-fnansijske poslove

Nosioci realizacije Akcionog plana će kroz međusobnu saradnju planirati i međusobno raspoređivati zadatke za provođenje aktivnosti i mjera planiranih unutar Akcionog plana, pazeći na već zadate rokove, kao i analizirati poduzete aktivnosti i sačinjavati izvještaje o istim.

Član 3.

Predsjednica suda će pružiti aktivnu podršku nosiocima realizacije iz stava 2. i uzeti učešće u aktivnostima Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH.

Član 4.

Zadužuje se stručna saradnica Amra Islamović

- kao kontakt osoba kojoj će se moći obratiti zaposleni u Općinskom sudu u Lukavcu ukoliko primijete neku od nepravilnosti, odnosno o situaciji, pojavi ili radnji koja na osnovu razumnog uvjerenja može dovesti do neravnopravnog postupanja obzirom na rod i/ili pol
- za stalno praćenje i evidentiranje provođenja aktivnosti Akcionog plana, odnosno pregleda aktivnosti gender mainstreaming-a koje su određene za provođenje u zadatim rokovima, te davanje prijedloga za njegovo unapređenje
- za izradu i predstavljanje predsjednici suda godišnjeg izvještaja o aktivnostima poduzetim u cilju implementacije Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH

Član 5.

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja.

PREDSJEDNICA SUDA
Enisa Hankić