

## Obrazac za praćenje primjene akcionih planova za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH

Datum popunjavanja obrasca: 23.01.2026.godine  
Izveštajni period: 01.01.-31.12.2025.godine

### I. Opći podaci

Naziv pravosudne institucije: OSNOVNI SUD U GRADIŠCI

Broj uposlenika pravosudne institucije (uključujući nosioce pravosudnih funkcija): 46

Datum prijema obavijesti o usvajanju akcionog plana od strane VSTV BiH: Nismo dobili obavijeste

Datum početka primjene usvojenog akcionog plana: odmah po donošenju 24.01.2025.godine

### II. Spolna struktura

A. Spolna struktura članova radne grupe pravosudne institucije, uspostavljene za pripremu/dopunu akcionog plana:

M	Ž	Ukupno:
3	4	7

B. Spolna struktura osoblja, uključenog u realizaciju akcionog plana, tj. nosioca aktivnosti iz akcionog plana:

M	Ž	Ukupno:
9	37	46

### III. Profesionalna struktura

A. Profesionalna struktura članova radne grupa pravosudne institucije, uspostavljene za pripremu/dopunu akcionog plana:

Nosioci pravosudnih funkcija	Ostali zaposlenici	Ukupno:
2	5	7

B. Profesionalna struktura osoblja, uključenog u realizaciju akcionog plana, tj. nosioca aktivnosti iz akcionog plana:

Nosioci pravosudnih funkcija	Ostali zaposlenici	Ukupno:
11	35	46

#### IV. Aktivnosti, implementirane tokom izvještajnog perioda

Strateški cilj:	Naziv i kratak opis planirane aktivnosti	Naziv i kratak opis realizirane aktivnosti	Uključeno osoblje	Ostvareni učinci	Broj planiranih aktivnosti	Broj realiziranih aktivnosti	Procent realizacije
1. Rukovodioci/rukovoditelji ce 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.	<b>1.1.</b> Izraditi letke sa objašnjenjem pojmova u vezi sa seksualnim i rodno zasnovanim uznemiravanjem koji će se podijeliti svim zaposlenim u sudu.	<b>1.1.</b> Izraditi letke sa objašnjenjem pojmova u vezi sa seksualnim i rodno zasnovanim uznemiravanjem koji će se podijeliti svim zaposlenim u sudu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Žene čine 80,44 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Muškarci čine 19,56 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Nosioci pravosudnih funkcija čine 23,92 % osoblja,</li> </ul>	1.1 svi zaposleni imaju bolje znanje i svijest o pojmovima u vezi sa seksualnim i rodno zasnovanim uznemiravanjem	3	3	100%

	<p>1.2.Svim zaposlenima u sudu putem službenog mejla dostaviti Zakon o zabrani diskriminacije BiH i Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini radi unapređenja znanja.</p> <p>1.4. Inicirati razgovore na temu rodne ravnopravnosti na stručnim kolegijima sudija.</p>	<p>1.2.Svim zaposlenima u sudu putem službenog mejla dostaviti Zakon o zabrani diskriminacije BiH i Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini radi unapređenja znanja.</p> <p>1.4. Inicirati razgovore na temu rodne ravnopravnosti na stručnim kolegijima sudija.</p>	<p>uključenog u realizaciju aktivnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ostali zaposlenici čine 76,08 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> </ul>	<p>1.2. svi zaposleni imaju bolje znanje i svijest o pojmu diskriminacije i drugim pojmovima u vezi sa rodnom ravnopravnosti, te lakše mogu prepoznati u praksi faktore koji dovode do diskriminacije ili neravnopravnosti po bilo kom osnovu.</p> <p>1.4 bolji angažman sudija u realizaciji Akcionog plana</p>			
<p>2. Rukovodioci/rukovoditelji ce pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice osiguravaju da su radnim procesima u pravosudnim institucijama</p>	<p>2.2.Propagiranje upotrebljavanja rodno senzitivnog jezika unutar</p>	<p>2.2.Propagiranje upotrebljavanja rodno senzitivnog jezika unutar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Žene čine 80,44 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> </ul>	<p>2.2. u radnim procesima se jednako pristupa, bolja svijest u zaposlenih i otklonjene su nedoumice u</p>			

<p>obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi, kao dio ciljeva radnih procesa institucije.</p>	<p>suda i razgovaranje na istu temu.</p>	<p>suda i razgovaranje na istu temu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muškarci čine 19,56 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Nosioci pravosudnih funkcija čine 23,92 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Ostali zaposlenici čine 76,08 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> </ul>	<p>pogledu pojma rodno senzitivnog jezika i bolja primjena istog</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>100%</p>
<p>3. Rukovodioci/rukovoditelji 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. Postavljane na sajtu suda anonimne ankete sa pitanjem: da li ste u Osnovnom sudu u Gradišci imali od strane zaposlenih,</p>	<p>3.1. Postavljane na sajtu suda anonimne ankete sa pitanjem: da li ste u Osnovnom sudu u Gradišci imali od strane zaposlenih,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Žene čine 57 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Muškarci čine 43 % osoblja, uključenog u</li> </ul>	<p>3.1. rezultati ankete su pokazali da nije bilo od strane zaposlenika prema strankama verbalnog niti neverbalnog seksualnog ili rodno</p>			

	a da je bilo usmjereno prema Vama, uznemiravanja u formi verbalnog, neverbalnog i fizičkog oblike seksualnog i rodnog zasnovanog uznemiravanja. sa ponuđenim odg. DA/NE.	a da je bilo usmjereno prema Vama, uznemiravanja u formi verbalnog, neverbalnog i fizičkog oblike seksualnog i rodnog zasnovanog uznemiravanja. sa ponuđenim odg. DA/NE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Nosioci pravosudnih funkcija čine 28,58 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Ostali zaposlenici čine 71,42 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> </ul>	zasnovanog uznemiravanja, jer su svi odgovori NE.	1	1	100%
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 pravosude.	4.2.Izrada knjige žalbi/pohvala koja će biti postavljena u prizemni hodnik suda na vidnom mjestu i namjenjena svim licima koja posjećuju sud	4.2.Izrada knjige žalbi/pohvala koja će biti postavljena u prizemni hodnik suda na vidnom mjestu i namjenjena svim licima koja posjećuju sud	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Žene čine 83,33 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Muškarci čine 16,67 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> <li>▪ Nosioci pravosudnih funkcija</li> </ul>	4.2. Ostvaren je visok stepen povjerenja stranaka, što potvrđuje knjiga žalbi u kojoj nema upisana niti jedna žalba, već samo pohvale.	1	1	100%

			<p>čine 16,67 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ostali zaposlenici čine 83,33 % osoblja, uključenog u realizaciju aktivnosti</li> </ul>					
						Ukupno: 6	6	100%

#### V. Aktivnosti, čija je implementacija planirana sljedeće godine

Strateški cilj:	Naziv i opis planirane aktivnosti:	Aktivnost prenesena iz prethodne godine	Razlog prenošenja aktivnosti iz prethodne godine	Pravni osnov	Očekivani rezultati	Utvrđeni rok realizacije
1. Rukovodioci/rukovoditeljice 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.	<p>1.3.Sprovesti edukaciju zaposlenih kroz primjere iz prakse u svijetu, putem prezentacija i videa na temu rodne ravnopravnosti.</p> <p>1.4. Inicirati razgovore na temu rodne</p>			Akcioni plan 2025-2027. broj 072-0-Su-25-000063 od 24.01.2025. godine	1.3. očekuje se napredak u znanju i informacijama na temu rodne ravnopravnosti	1.3 - I kvartal 2026.

	ravnopravnosti na stručnim kolegijima sudija.				1.4. očekuje se upoznavanje sudija sa Strategijom implementacije rodne ravnopravnosti, bolji angažman sudija u realizaciji Akcionog plana, razmjena mišljenja i znanja i sl.	1.4. - IV kvartal 2026.
2. Rukovodioci/rukovoditeljice 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. Anketiranje svih zaposlenih putem anonimne ankete na temu da li su u radnim procesima obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi			Akcioni plan 2025-2027. broj 072-0-Su-25-000063 od 24.01.2025. godine	2.1. očekuje se saznanje o mišljenju zaposlenih i stvarnom stanju u sudu u pogledu jednakog tretmana zaposlenih	2.1 - II kvartal 2026.
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.	3.2. Izraditi letke sa objašnjenjem pojmova u vezi sa rodom ravnopravnosti, polom i rodom, koji će biti dostupni strankama u			Akcioni plan 2025-2027. broj 072-0-Su-25-000063 od 24.01.2025. godine	3.2. očekuje se bolje informisanje stranaka i lica koja dolaze u kontakt sa sudom na temu rodne ravnopravnosti, objektivna	3.2 - III kvartal 2026.

	<p>hodnicima, prijemnoj kancelariji i pisarnici suda.</p> <p>3.3. Objavljivanje na sajtu suda godišnjeg izvještaja o praćenju primjene Akcionog plana za implementaciju Strategije rodne ravnopravnosti koji će biti dostupni svim posjetiocima sajta</p>				<p>saznanja da li stranke imaju jednak tretman i jednak pristup sudu bez obzira na spol i rod.</p> <p>3.3 Transparentnost suda i uvid svih posjetilaca sajta u rad suda na provođenju Strategije za implementaciju rodne ravnopravnosti, povjerenje stranaka u rad suda u pogledu jednakog tretmana i jednakog pristupa bez obzira na spol i rod.</p>	<p>3.3 - I kvartal 2026.</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>						
---	--	--	--	--	--	--

**VI. Poteškoće/rizici i njihov uticaj na implementaciju akcionog plana**

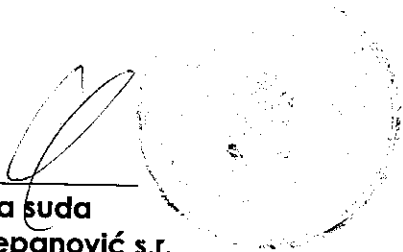
Opis poteškoće/rizika	Opis uticaja na implementaciju akcionog plana	Način, na koji je poteškoća/rizik prevaziđen	Način, na koji se poteškoća/rizik planira prevazići

**VII. Primjeri dobre prakse**

**VIII. Dodatne napomene**

**IX. Prilozi**

- A. Akcioni plan za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH za period 2025-2027.godine od 24.01.2025.godine



**Predsjednica suda  
Snježana Stepanović s.r.**

**072-0-Su-26-000-073**

*\*Upisati ime i prezime rukovodioca pravosudne institucije*