

Na osnovu člana 31. Zakona o sudovima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj: 38/05, 22/06, 63/10, 7/13, 52/14 i 85/21) i člana 8. Pravilnika o unutrašnjem sudskom poslovanju („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj: 66/12, 40/14, 54/17, 60/17, 30/18, 83/22 i 79/25) a u vezi sa Strategijom za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, koju je dana 29.10.2020. godine usvojilo Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine, predsjednica Kantonalnog suda u Sarajevu donosi:

OBAVEZUJUĆE UPUTSTVO

o uvođenju rodne perspektive u radne procese u Kantonalnom sudu u Sarajevu

Član 1. (Predmet i definicije)

1. Ovim obavezujućim Uputstvom u radne procese u Kantonalnom sudu u Sarajevu (u daljem tekstu: Sud) uvodi se metod rodne perspektive (eng. gender mainstreaming) kao koncept kontinuiranog institucionalnog djelovanja na zaštiti i unapređenju rodne ravnopravnosti u skladu sa Strategijom Visokog sudskog i tužilačkog vijeća Bosne i Hercegovine BiH (u daljem tekstu: Vijeće) za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Strategija).
2. Ovim Uputstvom zaposlenicima i zaposlenicama Suda izdaju se izričite zabrane diskriminacije na osnovu spola, te obavezujuće upute na zaštiti i unapređenju rodne ravnopravnosti u pitanjima upotrebe rodno osjetljivog jezika, donošenja odluka i drugim internim procesima u kojima je koncept gender mainstreaminga primjenjiv.
3. Diskriminacija na osnovu spola sastoji se od različitog postupanja izazvanog spolom određene osobe a ne dešava se osobi drugog spola, što dovodi do kršenja ljudskih prava i osnovnih sloboda i strogo je zabranjena.
4. Izrazi koji su u ovom dokumentu dati u jednom gramatičkom rodu bez diskriminacije se odnose i na muškarce i na žene.

Član 2. (Opći ciljevi)

1. Opći cilj ovog Uputstva je da sve osobe (stranke, svjedoci, profesionalne stranke i drugi) koje dođu u kontakt sa Sudom, bilo da je takav kontakt ostvaren usmeno, pismeno ili pomoću društvenih mreža, steknu uvjerenje da je Sud utemeljen na načelima rodne ravnopravnosti, te da i muškarci i žene imaju visok nivo povjerenja u Sud.
2. U skladu sa Strategijom, unapređenje znanja i podizanje svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaminga, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi postavlja se kao jedan od prioriteta Suda.
3. Sud osigurava da su internim radnim procesima obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi.

Član 3. **(Zabrana diskriminacije)**

1. Zaposlenima u Sudu zabranjuje se vršenje bilo kojeg oblika diskriminacije po bilo kojem osnovu.
2. Zaposlenici su dužni proaktivno preduzimati mjere i aktivnosti da se sve osobe koje dođu u kontakt sa Sudom tretiraju na jednak način, te da im se omogući jednak pristup pravdi bez obzira na spol i/ili rod.
3. Ovim Uputstvom zabranjuju se svi pojavni oblici diskriminacije na osnovu spola bilo da se diskriminacija ispoljava direktno ili indirektno, putem seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja na osnovu spola ili kao viktimizacija.
4. Zabrana diskriminacije obuhvata odnose među zaposlenicima Suda, te odnose zaposlenika prema strankama.

Član 4. **(Upotreba rodno osjetljivog jezika)**

1. Zaposlenici su dužni u službenim dokumentima koristiti rodno osjetljiv jezik upotrebom rodnih oznaka gdje god je to moguće i prikladno, posebno prilikom:
 - a) izrade općih normativnih akata;
 - b) izrade pojedinačnih akata;
2. Ukoliko upotreba rodnih oznaka radi preglednosti ili drugih razloga nije moguća niti prikladna, u službenom dokumentu obavezno je navesti napomenu koja glasi: „Izrazi koji su u ovom dokumentu i/ili odnosnim priložima dati u jednom gramatičkom rodu bez diskriminacije se odnose i na muškarce i na žene.“

Član 5. **(Izrada općih normativnih akata)**

1. U propisu, gdje je to moguće, koristi se rodno neutralni oblik „osoba“ ili „lice“.
2. Kada se definišu, riječi se daju u muškom i ženskom rodu s kosom crtom, a onda se, radi preglednosti i čitljivosti, upotrebljavaju samo u muškom ili ženskom rodu.
3. Nosioци normativnih poslova dužni su u uvodnim odredbama propisa navesti napomenu iz člana 4. stav 2. ovog Uputstva.

Član 6. **(Pojedinačni akti i drugi dokumenti)**

1. U pojedinačnim aktima, ukoliko se odnose na osobe oba spola, koristiti oba gramatička roda istovremeno, dodavanjem nastavka za ženski rod iza kose ili donje crte (npr. svjedok/inja).
2. Za upotrebu jednog roda u aktima iz stava 1. ovog člana, neophodno je prvi put koristiti oba oblika, uz napomenu iz člana 4. stav 2. ovog Uputstva koja se može navesti u fusnoti.
3. Zaposlenici su dužni dosljedno upotrebljavati oblik ženskog roda za zanimanja i funkcije žena gdje je to moguće i u svim situacijama gdje se upućuje na nju.

Član 7. (Saradnja)

1. Radi sprovođenja ovog Uputstva težiti će se na uspostavljanju saradnje s nadležnim organima i institucijama, organizacijama civilnog društva, socijalnim partnerima i akademskom zajednicom.
2. Saradnja iz stava 1. ovog člana provoditi će se putem:

- a) podnošenja odgovarajućih inicijativa, informacija i izvještaja s prijedlogom mjera;
- b) odgovarajućih edukacija ili modula u okviru specifičnih edukacija;
- c) provođenja kvalitativnih i kvantitativnih analiza o stanju ravnopravnosti spolova, uopćeno ili usmjerenih na određene aspekte nejednakosti spolova;
- d) održavanja sastanaka/radionica posvećenih različitim aspektima nejednakosti spolova;
- e) unapređenja svijesti o značaju pitanja ravnopravnosti spolova putem organizacija civilnog društva poticanjem na proširenje fokusa djelovanja sa zaštite prava žena na druge aspekte nejednakosti spolova, te integriranjem rodne perspektive u radu s drugim vulnerabilnim grupama ili pojedincima;
- f) projekata regionalne i međunarodne saradnje uključivanjem organizacija civilnog društva koje se bave ravnopravnošću spolova i drugih partnera u zajedničke aplikacije za projekte u kojima će biti integrirana rodna perspektiva.

Član 8. (Institucionalni mehanizmi primjene i praćenja Uputstva)

1. Izvještaj o aktivnostima preduzetim u svrhu implementacije Strategije i postignutim rezultatima, predsjednica Suda podnosi Vijeću uz redovni godišnji izvještaj o radu Suda.
2. Za praćenje primjene ovog Uputstva zadužuje se Radna grupa za obavljanje poslova i zadataka u vezi sa implementacijom Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BIH ili druga osoba koju predsjednica Suda odredi, a koja je dužna najmanje jednom godišnje sačiniti i dostaviti izvještaj predsjednici Suda o primjeni ovog Uputstva.
3. Radi sačinjavanja izvještaja iz stava 2. ovog člana Radna grupa ili druga osoba koju predsjednica Suda odredi je ovlaštena:
 - a) vršiti uvid u pojedinačne predmete i akte Suda;
 - b) vršiti uvid u CMS izvještaje;
 - c) tražiti pojedinačna izjašnjenja i informacije od zaposlenika radi utvrđenja činjenica o primjeni ovog Uputstva;
 - d) sačinjavati i predsjednici Suda dostavljati prijedloge za otklanjanje nedostataka utvrđenih u primjeni Uputstva;
 - e) preduzimati druge mjere i radnje radi utvrđivanja stanja i davanja prijedloga radi unapređenja rodne ravnopravnosti u Sudu.

Član 9. (Stupanje na snagu)

Ovo obavezujuće Uputstvo stupa na snagu danom donošenja, dostaviće se svim zaposlenim u Sudu putem e-maila i objaviće se na web stranici Suda.


PREDSJEDNICA SUDA
Jasenka Potogija