

**BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
TUZLANSKI KANTON
OPĆINSKI SUD U LUKAVCU
Broj. 126-0-Su-22-000497
Datum, 24.05.2022. 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, 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 66/12,40/14), u skladu sa Strategijom VSTV BiH za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, predsjednica Općinskog suda u Lukavcu donosi:

PLAN AKTIVNOSTI NA PROVOĐENJU STRATEGIJE ZA UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BiH

I UVOD

Ravnopravnost je temeljna vrijednost međunarodnog prava i svi glavni međunarodni sporazumi o ljudskim pravima sadrže zabranu diskriminacije na osnovu spola i roda. 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, itd. Rodna ravnopravnost podrazumijeva postojanje istih mogućnosti, prava i obaveza žena i muškaraca u svim sferama života.

Kao potpisnica brojnih međunarodnih dokumenata, koji tretiraju pitanje ljudskih prava i sloboda, Bosna i Hercegovina dužna je podržavati princip rodne ravnopravnosti i aktivno težiti njegovom uspostavljanju, te osigurati svakome ostvarivanje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda, bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi. 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, koji promoviraju i štite ravnopravnost spolova, garantiraju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, uređuju zaštitu od diskriminacije na temelju spola, te utvrđuju odgovornosti i obaveze nadležnih institucija Bosne i Hercegovine da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, promoviranje i stvaranje uslova za jednako postupanje.

U svjetlu gore navedenog, a vodeći računa o ključnoj ulozi pravosudnih institucija u očuvanju ljudskih prava i osnovnih sloboda, pa tako i rodne ravnopravnosti, a u cilju implementacije Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH usvojene od strane Visokog sudskog i tužilačkog vijeća BiH u mjesecu oktobru 2020. godine (u daljem tekstu: Strategija), Općinski sud u Lukavcu (u daljem tekstu: Sud) ovim dokumentom planira svoje aktivnosti za uvođenje, odnosno unapređenje i garancije rodne ravnopravnosti u ovoj pravosudnoj instituciji.

II UTVRĐENI CILJEVI

U skladu sa usvojenom Strategijom identificirani su sljedeći strateški ciljevi za unapređenje rodne ravnopravnosti u ovoj pravosudnoj instituciji koji se planiraju realizirati putem aktivnosti predviđenih ovim planom:

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*¹, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.
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.
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.
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.

III PLANIRANE AKTIVNOSTI NA IMPLEMENTACIJI STRATEGIJE

• FAZA PRIPREME

1. Formiranje radne grupe

Polazna aktivnost ove pravosudne institucije jeste obezbjeđenje ljudskih resursa, što podrazumijeva formiranje radne grupe koju će sačinjavati zaposlenici ovog Suda oba spola i to dva predstavnika nosioca pravosudne funkcije i dva predstavnika zaposlenika Suda. Radna grupa imat će zadatak da realizira aktivnosti predviđene ovim dokumentom te da u tu svrhu održava radne sastanke sa ciljem utvrđivanja načina provođenja aktivnosti gender mainstreaminga i analize rezultata provedenih aktivnosti.

Nosilac implementacije: Predsjednica Općinskog suda u Lukavcu

Rok implementacije: 30.03.2022. godine

¹ (Re)organizacija, unapređenje, razvoj i evaluacija procesa donošenja politika, kroz ugradnju perspektive rodne ravnopravnosti u sve politike na svim nivoima i u svim fazama, od strane aktera koji su obično uključeni u proces donošenja politika. (Vidi: Portal Vijeća Evrope, rodna ravnopravnost, www.coe.int)

2. Informiranje

Navedena pripremna aktivnost podrazumijeva informiranje nosioca pravosudnih funkcija, službenika suda i ostalih radnika, kao i korisnika/ korisnica usluga suda o usvajanju, sadržini i značaju „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“

Nosilac implementacije: članovi Radne grupe

Rok implementacije: 15.05.2022. godine

3. Planiranje i utvrđivanje konkretnih aktivnosti sačinjavanjem i usvajanjem Akcionog plana

Faza pripreme će biti okončana utvrđivanjem konkretnih aktivnosti *gender mainstreaminga* koje će biti sastavni dio Akcionog plana, sačinjavanje nacрта Akcionog plana, usvajanje Akcionog plana od strane Predsjednice suda.

Nosilac implementacije: Članovi Radne grupe

Rok implementacije: 24.05.2022. godine

• PROVOĐENJE AKTIVNOSTI

Nakon faze planiranja, slijedi faza provođenja aktivnosti *gender mainstreaminga*, sukladno usvojenom Akcionom planu.

Proces uvođenja rodne ravnopravnosti u sve oblasti društvenog života, pa tako i u pravosuđu, zahtijeva prije svega djelovanje u smislu promjene svijesti i povećanja znanja o rodnoj ravnopravnosti, metodi *gender mainstreaming-a* i povećanja znanja o uzrocima i posljedicama rodne diskriminacije. Navedenu aktivnost ova pravosudna institucija planira realizirati u više faza:

1. Anketa o rodnoj ravnopravnosti unutar pravosudne insitucije

Sa ciljem utvrđivanja stanja u ovoj pravosudnoj instituciji a u pogledu nivoa svijesti i znanja zaposlenika o pitanjima rodne ravnopravnosti, rodne diskriminacije ali i otkrivanju slučajeva rodne neravnopravnosti i diskriminacije unutar Suda, planirano je provođenje anketiranja među zaposlenicima. Navedena anketa će se objaviti na *web stranici* Općinskog suda u Lukavcu i od strane radne grupe putem elektronske pošte biti upućena svim zaposlenicima Suda koji će na taj način biti pozvani da uzmu učešće u anketiranju. Po dobijanju rezultata ankete izvršit će se analiza istih, što će poslužiti kao osnova za konkretnije planiranje ali i uvođenje eventualnih novih aktivnosti a koje nisu predviđene ovim dokumentom. Anketa će sadržavati sljedećih 28 pitanja i biti će namijenjena kako nosiocima pravosudnih funkcija tako i zaposlenicima Suda.

1. Spol ispitanika:

(a) *Muški.*

(b) *Ženski*

(c) *Ne bih da se izjašnjavam*

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

(1) Slažem se.

(2) Djelimično se slažem.

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.

(4) Djelimično se ne slažem.

(5) Ne slažem se.

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

(1) Slažem se.

(2) Djelimično se slažem.

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.

(4) Djelimično se ne slažem.

(5) Ne slažem se.

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

(1) Slažem se.

(2) Djelimično se slažem.

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.

(4) Djelimično se ne slažem.

(5) Ne slažem se.

5. Ljudi s kojima radim odnose se prema meni s poštovanjem i uvažavanjem.

(1) Slažem se.

(2) Djelimično se slažem.

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.

(4) Djelimično se ne slažem.

(5) Ne slažem se.

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

(1) Slažem se.

(2) Djelimično se slažem.

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

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

(1) *Slažem se.*

(2) *Djelimično se slažem.*

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.*

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

8. *Radni zadaci se jednako dijele zaposlenima bez obzira na spol.*

(1) *Slažem se.*

(2) *Djelimično se slažem.*

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.*

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

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

(1) *Slažem se.*

(2) *Djelimično se slažem.*

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.*

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

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

(1) *Slažem se.*

(2) *Djelimično se slažem.*

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.*

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

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

(1) *Slažem se.*

(2) *Djelimično se slažem.*

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.*

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

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

(1) *Slažem se.*

(2) *Djelimično se slažem.*

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.*

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

13. Razumijem šta je seksizam i razumijem kakvo se ponašanje može smatrati seksističkim.

(1) *Slažem se.*

(2) *Djelimično se slažem.*

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.*

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

14. Svjestan sam kakve su šale i ponašanje seksističkog tona i sadržaja, i razumijem šta predstavlja seksualno uznemiravanje.

(1) *Slažem se.*

(2) *Djelimično se slažem.*

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.*

(4) *Djelimično se ne slažem.*

(5) *Ne slažem se.*

15. Smatram da su šale i ponašanje seksističkog tona i sadržaja prihvatljivi na radnom mjestu.

(1) Slažem se.

(2) Djelimično se slažem.

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje.

(4) Djelimično se ne slažem.

(5) Ne slažem se.

16. Iskusio sam ili sam svjedočio neželjenom fizičkom kontaktu na radnom mjestu, ili od strane kolege/kolegice izvan radnog mjesta.

(1) Često.

(2) Ponekad.

(3) Nikad.

17. Primio sam seksualno neprikladne telefonske pozive, tekstualne poruke ili neprikladnu pažnju na društvenim mrežama od radnog kolege/kolegice.

(1) Često.

(2) Ponekad.

(3) Nikad.

18. Svjedočio sam ili čuo za uvredljive ili neprimjerene seksualne šale, nagovještaje ili komentare na radnom mjestu.

(1) Često.

(2) Ponekad.

(3) Nikad.

19. Dobio sam seksualno neprikladna pitanja ili sam svjedočio neprimjerenim pitanjima seksualne prirode od strane kolege/kolegice.

(1) Često

(2) Ponekad

(3) Nikad

20. Dobio sam seksualno neprikladna pitanja ili sam svjedočio neprimjerenim pitanjima seksualne prirode od strane pretpostavljenih.

- (1) Često
- (2) Ponekad
- (3) Nikad.

21. Dobio sam seksualno neprikladna pitanja ili sam svjedočio neprimjerenim pitanjima seksualne prirode od strane trećih lica (stranaka, učesnika u postupku itd).

- (1) Često
- (2) Ponekad
- (3) Nikad

22. Moji pretpostavljeni toleriraju ili zatvaraju oči pred neprimjerenim seksualnim ponašanjem.

- (1) Slažem se
- (2) Djelimično se slažem
- (3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje
- (4) Djelimično se ne slažem
- (5) Ne slažem se

23. Bilo bi mi neprijatno da prijavim neprimjereno seksualno ponašanje kolege/kolegice.

- (1) Slažem se
- (2) Djelimično se slažem
- (3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje
- (4) Djelimično se ne slažem
- (5) Ne slažem se

24. Bilo bi mi neprijatno da prijavim neprimjereno seksualno ponašanje pretpostavljenog.

- (1) Slažem se
- (2) Djelimično se slažem

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje

(4) Djelimično se ne slažem

(5) Ne slažem se

25. Bilo bi mi neprijatno da prijavim neprimjereno seksualno ponašanje trećih lica (stranaka, učesnika u postupku itd.).

(1) Slažem se

(2) Djelimično se slažem

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje

(4) Djelimično se ne slažem

(5) Ne slažem se.

26. Osjećam se ugroženo na poslu zbog neprimjerenog i seksističkog ponašanja nekih pojedinaca.

(1) Slažem se

(2) Djelimično se slažem

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje

(4) Djelimično se ne slažem

(5) Ne slažem se

27. Smatram da se na mom radnom mjestu poduzima dovoljno aktivnosti za suzbijanje seksizma i seksualno neprimjerenog ponašanja.

(1) Slažem se

(2) Djelimično se slažem

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje

(4) Djelimično se ne slažem

(5) Ne slažem se

28. Postupak prijavljivanja neprimjerenog ponašanja lako je razumjeti i slijediti, i znam kako pristupiti povjerljivom savjetniku u slučaju problema.

(1) Slažem se

(2) Djelimično se slažem

(3) *Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje*

(4) *Djelimično se ne slažem*

(5) *Ne slažem se*

Vaš	komentar	ili	sugestija:

Nosilac implementacije: članovi Radne grupe, IKT podrška

Rok implementacije: 30.11.2022. godine

2. Obuka/predavanje za zaposlenike Općinskog suda u Lukavcu

Sa ciljem širenja svijesti i znanja zaposlenika o značaju rodne ravnopravnosti i potrebi njenog uvođenja i unapređenja u radne procese ove institucije, planirana je aktivnost provođenja obuke, konkretnije predavanja na temu rodne ravnopravnosti, metode gender mainstreaming-a, rodne diskriminacije kao i uzrocima i posljedicama iste. Na istom predavanju zaposlenici Suda će biti dodatno informirani o usvajanju Strategije i obavezi pravosudnih institucija da istu implementiraju realizacijom akcionog plana za implementaciju Strategije.

U okviru iste obuke, planirano je prikazivanje video predavanja nigerijske književnice Ngozi Adichie „Svi trebamo biti feministi“, nakon čega je planiran neformalni razgovor sa prisutnim zaposlenicima na temu video predavanja, prilikom kojeg će se razmatrati sljedeća pitanja:

- O čemu/kome razmišljate kada čujete riječ “feminist/feministkinja”?
- Šta je feminizam? Da li postoji jasna definicija?
- Kome je predavanje namijenjeno po vašem mišljenju? Muškarcima? Ženama? Odraslim osobama? Tinejdžerima?
- Švedska vlada je svim švedskim studentima 11. razreda (17-18 godina) osigurala knjigu na kojoj se zasniva predavanje. Da li smatrate da je ovo bila dobra ideja? Molimo da obrazložite svoj odgovor.
- Ngozi Adichie govori o tome kako nam društvo nameće različite „kodekse/pravila“, zavisno od našeg roda. Da li u vašem društvu postoje „rodni kodeksi/pravila“?
- Šta možete naučiti iz predavanja? Da li je poruka Ngozi Adichie relevantna za vas? Da li je relevantna za sve, bez obzira na to odakle dolaze?
- Da li postoji ikakva poveznica između tačaka diskusije/prezentacije i vašeg radnog mjesta/ institucije

Nosilac implementacije: članovi Radne grupe, IKT podrška

Rok implemetacije: 20.12.2022. godine

3. Dijaloški sastanci

Nadalje, planirana je aktivnost održavanje neformalnih dijaloških sastanka/razgovora sa zaposlenicima Suda uz provođenje diskusije o kratkim temama rodne ravnopravnosti kao što je razgovor kroz sljedeća pitanja:

- ✓ Imate li tendenciju da više slušate ono što govore muškarci ili što govore žene?
- ✓ Imate li tendenciju da prekidate muškarce više nego što prekidate žene?
- ✓ Postoje li sportovi u kojima se muškarci i žene mogu takmičiti ravnopravno?
- ✓ Šta muškarci dobijaju/gube na ravnopravnosti?
- ✓ Šta žene dobijaju/gube na ravnopravnosti?
- ✓ Kako očekujete da se muškarac općenito ponaša/ postupa? Šta je dobro/loše u tome?
- ✓ Kako očekujete da se žena općenito ponaša/postupa? Šta je dobro/loše u tome?
- ✓ Jeste li ikada bili izloženi strategijama socijalne manipulacije (eng. master suppression techniques)? Šta se dogodilo i kako ste reagirali?
- ✓ Kako reagirate ako saradnik ispriča vic koji je degradirajući za žene?
- ✓ Kako reagirate ako saradnik ispriča vic koji je degradirajući za muškarce?
- ✓ Da li kolege na vašem radnom mjestu dobijaju više priznanja u odnosu na kolegice?
- ✓ Da li muškarci i žene dobijaju priznanja za iste stvari?
- ✓ Argumentirajte za i protiv: Muškarci dobijaju visoke položaje u društvu samo zato što su muškarci. Da li je muškarcima lakše izgraditi karijeru? Zašto jeste/ zašto nije?
- ✓ Šta vam padne na pamet kad čujete izraz: „Ona je dobar šef“? Šta karakterizira dobrog šefa? Postoje li drugi zahtjevi prema šefu ženi u odnosu na muškarca?
- ✓ Argumentirajte za i protiv: „Muškarci nisu toliko dobri roditelji kao žene“ i „U ženskoj je prirodi biti najbolji roditelj koji brine o djetetu.“
- ✓ Vjerujete li da bi još više žena počelo raditi i graditi karijeru kad bi muškarci preuzimali veću odgovornost za kućne obaveze i djecu?
- ✓ Kakav je stav prema seksualnom uznemiravanju zauzet na vašem radnom mjestu? Ko je dužan da reagira ako je kolega izložen seksualnom uznemiravanju?
- ✓ Argumentirajte za i protiv: „Nasilje muškaraca nad ženama je pitanje rodne ravnopravnosti i socijalni problem“ i „Nasilje muškaraca nad ženama nije pitanje rodne ravnopravnosti, već pitanje kojim bi se trebalo baviti unutar porodice.

Nosilac implementacije: Članovi Radne grupe

Rok implementacije: 20.12.2022. godine

4. Provođenje internih analiza i provjera unutar ciljne pravosudne institucije

Sa ciljem analize stanja unutar Suda u pogledu rodno zasnovane ravnopravnosti planirano je provođenje analize po pitanju spolne zastupljenosti nosioca pravosudnih funkcija,

rukovodećih i ostalih radnih mjesta unutar ove pravosudne institucije i analize jedne konkursne procedure za popunjavanje upražnjene pozicije sa stanovišta spolne zastupljenosti.

Nosilac implementacije: Članovi Radne grupe

Rok implementacije: 30.11.2022. godine

5. Anketiranje korisnika pravosuđa

Sa ciljem otkrivanja impulsa građana, odnosno osoba koje dolaze u kontakt sa pravosuđem (stranke, svjedoci, profesionalne stranke i sl.) na polju njihovih znanja i iskustava o rodnoj ravnopravnosti u ovoj pravosudnoj instituciji planirano je provođenje anonimne ankete među korisnicima pravosuđa. Navedena anketa će se ciljnoj grupi učiniti dostupnom u elektronskom obliku na *web stranici* Suda i u pismenoj formi u prostorijama suda u kojima se zadržavaju osobe koje dolaze u kontakt sa pravosuđem (npr. Pisarnica Suda). Na ovaj način će se osigurati korisnicima/korisnicama sudskih usluga da, na dobrovoljnoj osnovi, putem anonimnih anketa iznesu svoje mišljenje/stav vezano za pitanja rodne ravnopravnosti. Anketa će sadržavati sljedećih 10 pitanja:

1. *Spol ispitanika:*

- (1) Muški*
- (2) Ženski*
- (3) Ne bih da se izjašnjavam*

2. *Zaposleni u Sudu odnose se prema meni s poštovanjem i uvažavanjem bez obzira na moj spol.*

- (1) Slažem se*
- (2) Djelimično se slažem*
- (3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje*
- (4) Djelimično se ne slažem*
- (5) Ne slažem se*

3. *Imam pristup svim informacijama i uslugama jednako kao i stranke suprotnog spola.*

- (1) Slažem se*
- (2) Djelimično se slažem*
- (3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje*
- (4) Djelimično se ne slažem*
- (5) Ne slažem se*

4. Razumijem šta je seksizam i razumijem kakvo se ponašanje može smatrati seksističkim.

- (1) Slažem se
- (2) Djelimično se slažem
- (3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje
- (4) Djelimično se ne slažem
- (5) Ne slažem se

5. Iskusio/la sam ili sam svjedočio/la neželjenom fizičkom kontaktu od strane zaposlenika Suda prema strankama.

- (1) Često
- (2) Ponekad
- (3) Nikad

6. Dobio/la sam seksualno neprikladna pitanja ili sam svjedočio neprimjerenim pitanjima seksualne prirode od strane zaposlenika Suda.

- (1) Često
- (2) Ponekad
- (3) Nikad

6. Bilo bi mi neprijatno da prijavim neprimjereno seksualno ponašanje zaposlenika ili trećih lica (stranaka, učesnika u postupku itd.).

- (1) Slažem se
- (2) Djelimično se slažem
- (3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje
- (4) Djelimično se ne slažem
- (5) Ne slažem se

7. Smatram da se u Sudu poduzima dovoljno aktivnosti za suzbijanje seksizma i seksualno neprimjerenog ponašanja.

- (1) Slažem se
- (2) Djelimično se slažem

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje

(4) Djelimično se ne slažem

(5) Ne slažem se

8. Postupak prijavljivanja neprimjerenog ponašanja lako je razumjeti i slijediti i znam kako pristupiti povjerljivom savjetniku u slučaju problema.

(1) Slažem se

(2) Djelimično se slažem

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje

(4) Djelimično se ne slažem

(5) Ne slažem se

9. Općenito, odnos zaposlenika Suda prema strankama je korektan i profesionalan, bez diskriminacije po rodnom osnovu.

(1) Slažem se

(2) Djelimično se slažem

(3) Niti se slažem niti se ne slažem, niti imam mišljenje

(4) Djelimično se ne slažem

(5) Ne slažem se.

Hvala na učešću!

Nosilac implementacije: IKT podrška, članovi Radne grupe

Rok implementacije: 25.12.2022. godine

7. Omogućavanje i upoznavanje korisnika pravosuđa o mogućnosti prijave slučajeva povrede prava na jednak pristup sudu na osnovu roda i/ili spola putem e-mail adrese

Naredna aktivnost koju ova pravosudna institucija namjerava provesti jeste kreiranje e-mail adrese za prijavu slučajeva rodne diskriminacije i rodno zasnovane neravnopravnosti (npr: prijavadiskriminacije@pravosudje.ba) putem koje će ciljna grupa biti u mogućnosti ovoj pravosudnoj instituciji prijaviti slučajeve diskriminacije po ovom osnovu, kako od strane nosioca pravosudnih funkcija tako i uposlenika ovog Suda, a koja će po zaprimljenoj prijavi provesti odgovarajuću internu proceduru. O navedenoj mogućnosti ali i drugim mogućnostima prijave slučajeva rodno zasnovane diskriminacije i proceduri po zaprimljenoj prijavi ciljna grupa će biti upoznata u elektronskoj formi putem web stranice Općinskog suda

u Lukavcu i u pismenoj formi putem letaka koji će biti učinjeni dostupnim u prostorijama suda u kojima se zadržavaju osobe koje dolaze u kontakt sa pravosuđem (npr. Pisarnica Suda).

Nosilac implementacije: IKT podrška, članovi Radne grupe

Rok implementacije: 15.12.2022. godine

8. Upoznavanje korisnika pravosuđa sa važećom legislativom na području rodne ravnopravnosti i sa aktivnostima realiziranim u Općinskom sudu u Lukavcu sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u pravosudnoj instituciji

Sa ciljem podizanja znanja i svijesti građana o rodnoj ravnopravnosti i rodnoj diskriminaciji, ova pravosudna institucija planira učiniti dostupnim važeću legislativu na ovom području i to putem svoje *web stranice* i to: Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, Zakon o zabrani diskriminacije BiH kao i usvojenu Strategiju, te sa ciljem upoznavanja javnosti o aktivnostima realiziranim u vezi sa implementacijom Strategije u Sudu, planirano je objavljivanje vijesti o navedenim pitanjima pod primjerom naslova „Rodna ravnopravnost u pravosuđu ključna je za postizanje jednakog pristupa pravdi“ u rubrici: *Aktuelnosti* na *web stranici* Suda.

Nosilac implementacije: IKT podrška, članovi Radne grupe

Rok implementacije: 15.12.2022. godine

• FAZA PROVJERE

U navedenoj fazi planirano je poduzimanje sljedećih aktivnosti:

1. Analiza rezultata realiziranih aktivnosti predviđenih Akcionim planom od strane Radne grupe
2. Predstavljanje rezultata analize iz prethodne tačke i diskusija o tome unutar suda
3. Provođenje nove ankete među zaposlenicima u svrhu procjene realizacije i rezultata implementacije aktivnosti koje je Općinski sud u Lukavcu preduzeo u svrhu unapređenja rodne ravnopravnosti u različitim fazama uvođenja gender mainstreaminga
4. Donošenje odluka o narednim aktivnostima, na osnovu rezultata ankete i drugih poduzetih aktivnosti

Nosilac implementacije: Članovi Radne grupe

Rok implementacije: 31.12.2022. godine

• FAZA POBOLJŠANJA I IZVJEŠTAVANJA

U fazi poboljšanja i izvještavanja Općinski sud u Lukavcu će pratiti sveukupno stanje u oblasti rodne ravnopravnosti u ovoj pravosudnoj instituciji a naročito pratiti ostvarene

rezultate poduzetih aktivnosti preduzimati dalje radnje, mjere i aktivnosti (ne isključujući mogućnost ponavljanja istih aktivnosti predviđenih Akcionim planom) na unapređenju i osiguranju rodne ravnopravnosti u ovoj instituciji, vodeći računa o napretku postignutom do tog momenta, te o poduzetim aktivnostima i postignutim rezultatima podnijeti izvještaj VSTV-u.

Nosilac implementacije: Članovi Radne grupe

Rok implementacije: 31.01.2023. godine

IV OČEKIVANI RIZICI U REALIZACIJI PLANIRANIH AKTIVNOSTI

Kao jedan od mogućih rizika u implementaciji Strategije i planiranih aktivnosti, može se očekivati nedovoljno izgrađena svijest zaposlenika o pitanjima rodne ravnopravnosti, zatim posmatranje pitanja rodne ravnopravnosti kao „nezanimljive“ tematike koja nije bitna, otpor pojedinaca prema saradnji a usljed stava o nepostojanju rodni predrasuda u radnom okruženju i pravosuđu.

Nadalje, još jedan od očekivanih rizika jeste bojazan korisnika pravosuđa da ukažu na rodnu diskriminaciju u ovoj pravosudnoj instituciji, a koja se javlja usljed straha od eventualnih štetnih posljedica zbog prijavljivanja slučajeva diskriminacije.

Svakako, jedan od realno očekivanih rizika u realizaciji Plana aktivnosti jeste nedostatak finansijskih sredstava, a posljedično tome i tehničke podrške za provođenje svih planiranih aktivnosti.

V ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Usvajanje Plana aktivnosti za implementaciju Strategije od izuzetnog je značaja za promoviranje i efektivnu zaštitu rodne ravnopravnosti u ovoj pravosudnoj instituciji. Kroz aktivnosti planirane ovim dokumentom nastoji se uspostaviti ali i održati fokus na značaju pitanja rodne ravnopravnosti u pravosuđu.

Sve aktivnosti koje se planiraju poduzeti na polju implementacije Strategije u ovoj pravosudnoj instituciji suštinski su usmjerene na postizanje strateških ciljeva definiranih Strategijom a koje se ogledaju u uspostavljanju i održavanju principa rodne ravnopravnosti u pravosuđu, ostvarivanju ljudskih prava i sloboda u pravosuđu bez diskriminacije po osnovu spola i roda i uspostavljanju jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana svih osoba bez obzira na spol, a u konačnici postizanje jednakog povjerenja žena i muškaraca u pravosuđe.

