Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
TUZLANSKI KANTON

KANTONALNI SUD U TUZLI
Broj: 003-0-Su-22-000-252

AKCIONI PLAN KANTONALNOG SUDA U TUZLI ZA IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE ZA UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BOSNE I HERCEGOVINE (2022. – 2024.)

Tuzla, maj 2022. godine

UVOD

Pravni okvir

Pitanje ravnopravnog učešća žena u društvenom i političkom životu, kao i postizanje ravnopravnosti među spolovima, desetljećima se nalazilo na dnevnom redu Ujedinjenih naroda i Vijeća sigurnosti. Nakon niza deklaracija, uglavnom usvojenih od strane Generalne skupštine UN-a, isto tijelo je 1979. usvojilo **Konvenciju o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama (u daljnjem tekstu CEDAW Konvencija)**, koja i danas predstavlja osnovni međunarodni okvir i standard za postizanje rodne ravnopravnosti. Bosna i Hercegovina je Konvenciju ratifikovala 1993. godine. Konvencija je i sastavni dio Aneksa i Ustava BiH, te puna implementacija odredbi predstavlja i ustavnu i međunarodnu obavezu institucija u BiH. Godine 2002., BiH je ratifikovala Opcioni protokol uz Konvenciju. Potpisivanjem i ratifikovanjem Konvencije i Opcionog protokola, država se obavezala na usklađivanje domaćeg zakonodavstva, ali i prakse, sa standardima definisanim ovim dokumentima.

Pored Ustava na državnom i entiteskom nivou, 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.

S tim u vezi, u cilju implementacije preuzetih obaveza, Bosne i Hercegovina je kao potpisnica navedne Konvencije pristupila usklađivanju domaćeg zakonodovstva donošenjem Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, a koji Zakon je objavljen u Službenom glasniku BiH broj: 16/03, te donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnosti spolova objavljenim u Službenom glasniku BiH broj 102/09.
Ustavnopravna komisija Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine na 93. sjednici održanoj dana 22.02.2010. godine, i Ustavnopravna komisija Doma naroda Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine na 54. sjednici, održanoj dana 25.03.2010. godine, utvrdile su prečišćeni tekst Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, („Službeni glasnik BiH" brojevi: 16/03 i 102/09) koji je objavljen u Službenom glasniku BiH broj: 32/10.

Zakonom o ravnopravnosti spolova se, promovira i štiti ravnopravnost spolova, garantiraju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštita od diskriminacije na osnovu spola dok se Zakonom o zabrani diskriminacije („Sl. glasnik BiH broj 59/09 i 66/16) uspostavlja okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim licima u Bosni i Hercegovini i uređuje sistem zaštite od diskriminacije.

Strateškim ciljevima Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine za period 2018-2022. godina („Sl. glasnik BiH broj: 89/18) predviđeno je između ostalih **Izrada, provođenje i praćenje programa mjera za unapređenje ravnopravnosti spolova u institucijama vlasti, po prioritetnim oblastima.**

Članom 24. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini (prečišćeni tekst) propisane je između ostalog sljedeće:

(1) Organi vlasti na državnom i entitetskom nivou, kantonalni organi i organi jedinica lokalne samouprave, pravne osobe sa javnim ovlaštenjima, pravne osobe u većinskom vlasništvu države, u okviru svojih nadležnosti, dužni su poduzeti sve odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi propisanih ovim Zakonom i Gender akcionim planom Bosne i Hercegovine, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

a) donošenje programa mjera radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim oblastima i na svim nivoima vlasti;

b) donošenje novih ili izmjenu i dopunu postojećih zakona i drugih propisa radi usklađivanja sa odredbama ovog Zakona i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova;

c) provođenje aktivnosti i mjera Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine kroz redovne programe rada uz osiguranje budžetskih sredstava;

d) osiguranje prikupljanja, vođenja, analize i prikazivanja statističkih podataka razvrstanih po spolu;

AKCIONI PLAN

Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: VSTV BiH) usvojilo je Strategiju za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Strategija), na osnovu koje će sve pravosudne institucije u Bosni i Hercegovini izraditi vlastite akcione planove, a sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.

S tim u vezi, od strane VSTV BiH su tokom januara mjeseca 2022. godine organizirane Radionice za pravosudne institucije BiH s ciljem prezentacije usvojene Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, kao i zadacima pravosudnih institucija prilikom implementacije navedne Strategije.

Članom 2. Zakona o zabrani diskriminacije propisano je. "U skladu sa Ustavom Bosne i Hercegovine i međunarodnim standardima koji se odnose na ljudska prava i osnovne slobode, ovim zakonom utvrđuju se odgovornosti i obaveze zakonodavne, **sudske** i izvršne vlasti u Bosni i Hercegovini, kao i pravnih lica i pojedinaca koji vrše javna ovlaštenja (u daljnjem tekstu: nadležne institucije Bosne i Hercegovine), da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, promoviranje i stvaranje uslova za jednako postupanje".

Vrlo važno je da pravosudne institucije u Bosni i Hercegovini kao drugi stub vlasti, prilikom vršenje sudske vlasti, pružaju povjerenje svim osobama bez obzira u kojem svojstvu dolaze u sud, da je sud mjesto u kojem su implementirane odredbe propisa koje regulišu rodnu ravnopravnost.

Međutim, ukoliko sud nije u vlastitom radu implementirao odredbe navedenih propisa i drugih akata koji regulišu spornu materiju, teško je očekivati da će stranke koje traže zaštitu svojih ugroženih prava imati povjerenje u takav sud. Primjera radi, ako žrtva rodno zasnovanog nasilja ima povjerenje u pravosudni sistem, onda će biti sklonija prijaviti zločine koje je pretrpjela.

Rodni stereotipi i predrasude predstavljaju veoma važan i negativan društveni fenomen, koji se odražava na sve segmente društva, uključujući i pravosuđe. Prepoznavanje rodnih 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.

Rodna ravnopravnost postoji kada žene i muškarci imaju iste mogućnosti, prava i obaveze u svim sferama života. 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 tako dalje.

Prednosti visokog nivoa rodne ravnopravnosti unutar pravosudnih institucija su mnoge i to kako za samu instituciju tako i za stranke, odnosno korisnike/ce pravosuđa, prvenstveno u smislu njihovog prijema i tretmana. Poduzimanjem aktivnosti na unapređenju rodne ravnopravnosti, učinit će pravosudnu instituciju modernim i privlačnim poslodavcem, koji je, kao takav, u stanju privući, ali i zadržati kvalificirane osobe unutar radnog kolektiva. S druge strane, dojam stranke da joj je garantiran jednak pristup pravdi i da je, tokom postupka, primljena i tretirana pravedno, tj. da je zadovoljena tzv. proceduralna pravda, vrlo često je značajnije za stranku od samog ishoda postupka.

Zbog svega naprijed navedenog, Kantonalni sud u Tuzli pristupio je donošenju vlastitog Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti koju je donio VSTV BiH.

Navedenim Akcionim planom, utvrđeni su ciljevi, mjere i aktivnosti koje će doprinijeti unapređenju rodne ravnopravnosti unutar same institucije, među zaposlenima, ali i kod svih korisnika i stranaka stvoriti veći osjećaj sigurnosti o tome da se u pravosuđu vodi računa o jednakosti i ravnopravnosti svih građana.

Samo na takav način se ulijeva povjerenja osobama koje od sudova traže zaštitu ugroženih prava zagarantiranim Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o zabrani diskriminacije da će dobiti zaštitu svojih prava.

1. Koraci pri izradi Akcionog plana rodne ravnopravnosti

Zaposlenici Kantonalnog suda u Tuzli su dana 08.03.2022. godine su putem e-maila upoznati da je u Kantonalnom sudu u Tuzli započeo proces implementacije Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH. Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH krajem oktobra 2020. godine usvojilo je Strategiju za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, koja je izrađena u okviru projekta koji je finansiran od strane Vlade Švedske pod nazivom: „Unapređenje efikasnosti sudova i odgovornosti sudija i tužilaca u BiH". Strategija je izrađena u saradnji sa Sudskom administracijom Švedske kao koordinatorom aktivnosti na uvođenju rodne ravnopravnosti u pravosudnoj upravi Švedske i dugogodišnjim partnerom VSTV BiH.
Za početak potrebno je da Kantonalni sud u Tuzli formira radnu grupu koja će sprovoditi aktivnosti na unapređenju i uvođenju rodne perspektive u Kantonalnom sudu u Tuzli.

Dakle, pored sekretara suda koji je u januaru 2022. godine ispred Kantonalnog suda u Tuzli bio na obaveznoj jednodnevnoj obuci, za sprovođenje implementacije Strategije rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, organizovanoj od strane VSTV-a i Švedskih stručnjaka, pozvani su i ostali zaposlenici da se dobrovoljno jave ukoliko procijene da su motivirani i da imaju afinitet da osmišljavaju aktivnosti kako unaprijediti rodnu ravnopravnost unutar suda.

Važno je naglasiti, da je Kantonalni sud u Tuzli iz opravdanih razloga kasnio sa početkom izrade Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH zbog odsustvovanja predsjednice suda s posla zbog bolesti pa se iz tog razloga kasnilo sa imenovanjem Radne grupe.

2. Radna grupa za izradu Akcionog plana rodne ravnopravnosti

Postupajući na temelju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, predsjednica Kantonalnog suda u Tuzli je odlukom broj: 003-0-Su-22-000 252 od 10.03.2022. godine izrazila opredijeljenost pravosudne institucije za rad na implementaciji Strategije te u tu svrhu formirala Radnu grupu koja će preduzimati neophodne radnje u cilju implementacije navedene Strategije.

Za članove Radne grupe za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, imenuju se:

1. Vrbić Nedžad, sekretar suda, vođa grupe
2. Jovanović Mihaela, sudija, član
3. Halilović Amira, stručni saradnik, član

4. Stevanović Dario, stručni saradnik, član
5. Bašić Erna, šef Odsjeka za administrativno – tehničke poslove, član

Imajući u vidu da se kasnilo sa imenovanjem, Radna grupa je održala radni sastanak dana 18.3.2022. godine na kojem je nastojala da zbog kašnjenje u radu, utvrdi što veći broj radnji koje je potrebno izvršiti u narednom periodu u cilju impmenetacije Strategije. Između ostalog odlučeno je da se izvrši anketiranje zaposlenika suda na temu rodne ravnopravnosti, zatim ocjena i analiza usklađenosti normativnih akata suda, zatim procedure prijema zaposlenika i trenutu spolne struktere zaposlenika te popunjenost rukovodećih pozicaja u sudu.

3. Finansijski plan Akcionog plana rodne ravnopravnosti

Za realizaciju aktivnosti predviđenih ovim Akcionim planom, ocijenjeno je da će sredstva odobrena budžetom za 2022. godinu kao i narednih godina biti dovoljna za realizaciju streteških ciljeva te da za te namjene neće biti potrebno obezbjeđivanje dodatnih finasijskih sredstava.

4. Analiza trenutne situacije

U Kantonalnom sudu u Tuzli zaključno sa danom 31.03.2022. godine zaposleno je ukupno 74 zaposlenika od čega 24 nosilaca/nositeljica pravosudne fukcije i 50 državnih službenika i namještenika, odnosno 4 državna službenika/službenica i 46 namještenika/namještenica. Spolna struktura zaposlenih je 14 muškaraca, a 60 žena

	MUŠKARCI	ŽENE	UKUPNO
PREDSJEDNIK/CA	/	1	1
ZAMJENIK/CA		1	1

PREDSJEDNICI/CE ODJELJENJA	1	2	3
SUDIJE/SUTKINJE (NOSIOCI/TELJKE PRAVOSUDNIH FUNKCIJA)	3	16	19
OSTALO OSOBLJE	10	40	50

U pogledu prijema zaposlenika, izvršena je analiza primljenih zaposlenika u periodu od 2015. godine pa do 31.3.2022. godine i u tom periodu od ukupno 15 nosilaca pravosudne funkcije koji su primljeni u ovaj sud, od toga je 5 nosilaca pravosudne funkcije muškog spola, a 11 ženskog spola.

U pogledu prijeme ostalih zaposlenika, od ukupno 20 primljenih zaposlenika, od tog broja 5 zaposlenika je muškog roda, a 15 zaposlenika ženskog roda.

U pogledu usklađenosti normativnih akata, sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova kojim je regulisana diskriminacija u jeziku, ocijenjeno je da određeni normativni akti suda, kao što su Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji suda sadrže odredbe, koje koriste isključivo jedan gramtički rod kao generički pojam, kao što su pojedini nazivi radnih mjesta, kao što su vozač, spremačica, portir.

5. **Analiza infomacija dostavljenih Gender Centru FBiH**

Prema izvršenoj analizi Izvještaja o stanju ravnopravnosti spolova za područje Federacije Bosne i Hercegovine koji su u proteklom periodu dostavljani Gender Centru F BiH ispred ovog suda, utvrđeno je da pred Kantonalnim sudom u Tuzli nije bilo zabilježenih slučajeva direktne primjene Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) u predmetima procesuiranim pred ovim sudom.

Nakon toga pristupilo se izradi ankete/upitnika za zaposlenike Kantonalnog suda, koja je bila anonimnog karaktera. Pitanja su koncipirana tako da se prikupe podaci o trenutnom stanju svijesti o rodnoj ravnopravnosti, prisutnosti rodnih stereotipa i diskriminacije, te neželjenih oblika ponašanja.

U nastavku priložen Upitnik koji je koncepiran za državne službenike i namještenike.

KANTONALNI SUD U TUZLI

Radna grupa za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti Kantonalnom sudu u Tuzli

Datum: 31. mart 2022. godine

Poštovane kolege i kolegice, pred Vama se nalazi anketni upitnik, a čiji rezultati će poslužiti Radnoj grupi u daljem radu. Na svako pitanje iz upitnika, ponuđeno je više odgovora. Odgovora se na način što se jedan od ponuđenih odgovora zaokružuje.

Anketni upitnik je anoniman, osim u dijelu koji se odnosi na pol.

POL M/Ž

Upitnik za državne službenike i namještenike

1. **Da li znate šta znače pojmovi: pol, rod, ravnopravnost, diskriminacija, rodna ravnopravnost.**

   Odgovori: da, ne, djelimično sam upoznat/a

2. **Da li ste upoznati sa zakonskom regulativom koja reguliše pitanje rodne diskriminacije?**

   Odgovori: jesam, nisam, djelimično sam upoznat/a

3. **Da li ste prilikom zapošljavanja bili izloženi rodnoj diskriminaciji?**

Odgovori: da, ne, ne znam šta znači biti izložen rodnoj diskriminaciji.

- ukoliko je odgovor DA, da li se radilo o :
  a) individualnoj diskriminaciji (diskriminaciji pojedinca/pojedinke, člana/članice komisije za prijem, ili slično) ili
  b) institucionalnoj diskriminiciji (Odredbe Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji suda, Pravilnika o radu ili drugih autonomnih akata Kantonalnog suda u Tuzli)

Da li ste nekom prijavili rodnu diskriminaciju?
Odgovor: Da/Ne.

4. **Da li ste u svom radu bili izloženi rodnoj diskriminaciji?**

Odgovori: da, ne, ne znam šta znači biti izložen rodnoj diskriminaciji

- ukoliko je odgovor DA, da li se radilo o :
  c) individualnoj diskriminaciji (diskriminaciji pojedinca/pojedinke, šefa/šefice, ili slično) ili
  d) institucionalnoj diskriminiciji (Odredbama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji suda, Pravilnika o radu ili drugih autonomnih akata Kantonalnog suda u Tuzli)

Da li ste nekom prijavili rodnu diskriminaciju?
Odgovor: Da/Ne.

5. **Da li se prema kolegama i kolegicama odnosite na jednak način.**

da/ne

6. **Da li je po Vama spolna struktura zaposlenih u Vašoj instituciji zadovoljavajuća?**

Odgovori: da/ne

7. **Da li su po Vama muškarci i žene jednako plaćeni za istovrsan posao koji obavljaju?**

   Odgovori: jednako su plaćeni, nisu jednako plaćeni, muškarci su bolje plaćeni, žene su bolje plaćene

8. **Da li smatrate da se poslovi treba da dijele na „muške" ili „ženske" poslove?**

   Odgovori: da, ne

9. **Da li ste upoznati sa aktivnostima za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti koje Kantonalni sud u Tuzli?**

   Odgovori: upoznat/a sam, nisam upoznat/a, djelimično sam upoznat/ili upoznata

10. **Da li ste upoznati tokom svog rada u Kantonalnom sudu u Tuzli da je neko od korisnika usluga ovog suda (stranke, advokati/advokatice, ili slično) rodno diskriminisan.**

    Odgovor: Da/Ne

Hvala Vam na dostavljenim odgovorima.

4.1. Tabelarni prikazi rezultata Upitnika za državne službenike i namještenike

Pitanja	DA	NE	Djelimično sam upoznat/-a	Ne znam	Upoznat sam
1. Da li znate šta znače pojmovi: pol, rod, ravnopravnost, diskriminacija, rodna ravnopravnost.	29	0			
2. Da li ste upoznati sa zakonskom regulativom koja reguliše pitanje rodne diskriminacije?	24	5	0		
3. Da li ste prilikom zapošljavanja bili izloženi rodnoj diskriminaciji?	0	29			
3a. - ukoliko je odgovor DA, da li se radilo o : a) individualnoj diskriminaciji b) institucionalnoj diskriminiciji					
3b. Da li ste nekom prijavili rodnu diskriminaciju?					
4. Da li ste u svom radu bili izloženi rodnoj diskriminaciji?	0	29			
4a. - ukoliko je odgovor DA, da li se radilo o : individualnoj diskriminaciji ili institucionalnoj diskriminiciji					
5. Da li se prema kolegama i kolegicama odnosite na jednak način?	28	1			
6. Da li je po Vama spolna struktura zaposlenih u Vašoj instituciji zadovoljavajuća?	18	14			
7. Da li su po Vama muškarci i žene jednako plaćeni za istovrsan posao koji obavljaju?	29	0			

8. Da li smatrate da se poslovi treba da dijele na „muške“ ili „ženske“ poslove?	4	25			
9. Da li ste upoznati sa aktivnostima za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti koje Kantonalni sud u Tuzli?	22	4	3		
10. Da li ste upoznati tokom svog rada u Kantonalnom sudu u Tuzli da je neko od korisnika usluga ovog suda (stranke, advokati/advokatice, ili slično) rodno diskriminisan.	1	28			

U nastavku priložen Upitnik koji je koncepiran za nosioce pravosudne funkcije.

KANTONALNI SUD U TUZLI

Radna grupa za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti Kantonalnom sudu u Tuzli

Datum: 31. mart 2022. godine

Poštovane kolege i kolegice, pred Vama se nalazi anketni upitnik, a čiji rezultati će poslužiti Radnoj grupi u daljem radu. Na svako pitanje iz upitnika, ponuđeno je više odgovora. Odgovora se na način što se jedan od ponuđenih odgovora zaokružuje.

Anketni upitnik je anoniman, osim u dijelu koji se odnosi na pol.

POL M/Ž

Upitnik za nosioce pravosudne funkcije

1. Da li znate šta znače pojmovi: pol, rod, ravnopravnost, diskriminacija, rodna ravnopravnost.

   Odgovori: da, ne, djelimično sam upoznat/a

2. Da li ste prilikom zapošljavanja bili izloženi rodnoj diskriminaciji?

Odgovori: da, ne, ne znam šta znači biti izložen rodnoj diskriminaciji.

- ukoliko je odgovor DA, da li se radilo o :

a) individualnoj diskriminaciji (diskriminaciji pojedinca/pojedinke, člana/članice komisije za prijem, ili slično) ili
b) institucionalnoj diskriminiciji (diskriminacija zbog nekog akta, zakona ili slično)

   Da li ste nekom prijavili rodnu diskriminaciju?
   Odgovor: Da/Ne.

3. Da li ste u svom radu bili izloženi rodnoj diskriminaciji?

   Odgovori: da, ne, ne znam šta znači biti izložen rodnoj diskriminaciji

- ukoliko je odgovor DA, da li se radilo o :

c) individualnoj diskriminaciji (diskriminaciji pojedinca/pojedinke, šefa/šefice, ili slično) ili
d) institucionalnoj diskriminiciji (diskriminacija zbog nekog akta, zakona ili slično)

   Da li ste nekom prijavili rodnu diskriminaciju?
   Odgovor: Da/Ne.

4. Da li se prema kolegama i kolegicama odnosite na jednak način.

   da/ne

5. Da li je po Vama spolna struktura zaposlenih u Vašoj instituciji zadovoljavajuća?

Odgovori: da/ne

6. Da li su po Vama muškarci i žene jednako plaćeni za istovrsan posao koji obavljaju?

Odgovori: jednako su plaćeni, nisu jednako plaćeni, muškarci su bolje plaćeni, žene su bolje plaćene

7. Da li smatrate da se poslovi treba da dijele na „muške" ili „ženske" poslove?
Odgovori: da, ne

8. Da li ste upoznati sa mjerama za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti koje poduzima ova institucija?

Odgovori: upoznat/a sam, nisam upoznat/a, djelimično sam upoznat/ili upoznata

9. Da li ste upoznati tokom svog rada u Kantonalnom sudu u Tuzli da je neko od korisnika usluga ovog suda (stranke, advokati/advokatice, ili slično) rodno diskriminisan.

Odgovor: Da/Ne

10. Postoje li neke vrste predmeta u kojima smatrate da je rodni aspekt posebno važan (građanske parnice, porodični predmeti, krivični predmeti)? Na koji način rod igra posebnu ulogu u ovim predmetima?

_____

_____

11. Možete li se sjetiti bilo koje situacije u kojoj ste primijetili da je rod važan za postupanje Suda prema pojedinim strankama ili svjedocima ili kada je rod važan za postupanje drugih aktera prema njima?

_____

_____

12. Što se tiče vaše profesionalne uloge, jeste li ikada doživjeli da vaš spol igra ulogu u tome kako Sud i/ili drugi akteri postupaju prema vama?

13. Možete li se sjetiti bilo čega u presudama, zapisnicima i ostaloj pošti na temelju čega ste vidjeli da postoje rodni aspekti (i pozitivni i negativni aspekti)?

14. Jeste li ikada iskusili da je rod važan u vašoj profesionalnoj praksi?

Hvala Vam na dostavljenim odgovorima

4.1. Tabelarni prikazi rezultata Upitnika za nosioce pravosudne funkcije

Pitanja	DA	NE	Djelimično upoznat/-a	Nezna m	Upoznat sam
1. Da li znate šta znače pojmovi: pol, rod, ravnopravnost, diskriminacija, rodna ravnopravnost.	12				
2. Da li ste prilikom zapošljavanja bili izloženi rodnoj diskriminaciji?		12			
2a. - ukoliko je odgovor DA, da li se radilo o : a) individualnoj diskriminaciji b) institucionalnoj diskriminiciji					
2b. Da li ste nekom prijavili rodnu diskriminaciju?		11			
3. Da li ste u svom radu bili izloženi rodnoj diskriminaciji?		12			

3a. - ukoliko je odgovor DA, da li se radilo o : individualnoj diskriminaciji ili institucionalnoj diskriminiciji					
4. Da li se prema kolegama i kolegicama odnosite na jednak način?	12				
5. Da li je po Vama spolna struktura zaposlenih u Vašoj instituciji zadovoljavajuća?	3	9			
6. Da li su po Vama muškarci i žene jednako plaćeni za istovrsan posao koji obavljaju?	8	2			
7. Da li smatrate da se poslovi treba da dijele na „muške" ili „ženske" poslove?	3	9			
8. Da li ste upoznati sa aktivnostima za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti koje Kantonalni sud u Tuzli?	11	1			
9. Da li ste upoznati tokom svog rada u Kantonalnom sudu u Tuzli da je neko od korisnika usluga ovog suda (stranke, advokati/advokatice, ili slično) rodno diskriminisan.		12			
10. Postoje li neke vrste predmeta u kojima smatrate da je rodni aspekt posebno važan (građanske parnice, porodični predmeti, krivični predmeti)? Na koji način rod igra posebnu ulogu u ovim predmetima?	2	9			
11. Možete li se sjetiti bilo koje situacije u kojoj ste primijetili da je rod važan za postupanje Suda prema pojedinim strankama ili svjedocima ili kada je rod važan za postupanje drugih aktera prema njima?	1	10			
12. Što se tiče vaše profesionalne uloge, jeste li ikada doživjeli da vaš spol igra ulogu u tome kako Sud i/ili drugi akteri postupaju prema vama?		11			
13. Možete li se sjetiti bilo čega u presudama, zapisnicima i ostaloj pošti na temelju čega ste vidjeli da postoje rodni aspekti (i pozitivni i negativni aspekti)?		11			
14. Jeste li ikada iskusili da je rod važan u vašoj profesionalnoj praksi?		11			

5. Ciljevi, mjere i aktivnosti

PREGLED AKTIVNOSTI *GENDER MAINSTREAMINGA* KOJE ĆE SE PREDUZETI OD NOSILACA/NOSITELJICA IMPLEMENTACIJE, AKTIVNOSTI, ROKOVA ZA NJIHOVO PREDUZIMANJE I NAČINA I ROKOVA IZVJEŠTAVANJA O PROVOĐENJU

I. Strateški cilj: *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.*			
AKTIVNOST	NOSIOCI/NOSITELJICE	ROK ZA PREDUZIMANJE	NAČIN I ROKOVI IZVJEŠTAVANJA
1. Održavanje edukacije/seminara za osoblje pravosudne institucije s ciljem podizanja nivoa znanja i svijesti o pitanjima rodne ravnopravnosti, temeljnim pojmovima u vezi roda, rodnim stereotipima i diskriminaciji na osnovu roda.	Predsjednica suda i Radna grupa putem Agencije za ravnopravnost spolova BiH i Gender centra F BiH	6 mjeseci od usvajanja	Pismeni izvještaji nakon održane edukacije, web stranica suda
2. Prezentacija kratkih zanimljivih videa (youtube) za sve zaposlene u sudnici, na temu rodne ravnopravnosti, rodnih stereotipa, diskriminacije.Razvijanje diskusije i dijaloga na spomenute teme.	Predsjednica suda Sekretar suda Radna grupa Agencija za ravnopravnost spolova BiH Gender centar FBiH	Jednom u toku godine	Zapisnik o primjeni
3. Putem e-maila, slati svim zaposlenicima suda neke zanimljive propagandne materijale, najnovije vijesti, zanimljive članke na temu rodne ravnopravnosti, rodnih stereotipa i rodne diskriminacije (seksizma, rodnog uznemiravanja). Obilježavanje i isticanje važnih datuma na globalnom nivou u vezi sa rodnom ravnopravnošću (npr. datum potpisivanja Evropske povelje rodne ravnopravnosti).	Radna grupa putem Agencije za ravnopravnpost spolova BiH i Gender centra FBiH	Svaka 2 mjeseca	Zapisnik o primjeni

II. Strateški cilj: *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.*			
1. Prilagođavanje Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji suda i drugih normativnih akata te web stranice rodno senzitivnom jeziku.	Sekretar suda IKT službenik	3 mjeseca od usvajanja	Pismeni izvještaji nakon izmjena
2. Provođenje interne i eksterne ankete radi pregleda opšte slike o svijesti uposlenih i drugih korisnika/korisnica pravosuđa o pitanjima vezanih za rodnu ravnopravnost i jednak pristup pravdi	Radna grupa, IKT	Svakih 6 mjeseci	Pismeni izvještaji, radni sastanci nakon prikupljenih rezultata, web stranica suda
III. Strateški cilj: *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.*			
1. Uvođenje knjige žalbi u pisarnicu suda kako bi bila omogućeno anonimno obraćanje u slučaju neravnopravnog postupanja prema strankama kao i prava pristupa sudu.	Predsjednica suda, Sekretar suda, Radna grupa	3 mjeseca od usvajanja	Pismeni izvještaji svaka tri mjeseca
2. Uvođenje elektronske knjige žalbi za slučajeve detekcije rodne diskriminacije, narušavanja rodne ravnopravnosti i prisutnosti seksizma.	IKT	6 mjeseci od usvajanja	
IV. Strateški cilj: *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.*			
1. Uvođenje Strategije za rodnu ravnopravnost, Zakona o zabrani diskriminacije BiH („Službeni glasnik BiH", br. 59/09) i Zakona o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH", br. 32/10) na web stranicu suda.	Predsjednica suda IKT	Odmah po usvajanju	Pismeni izvještaji

2. Predavanje za zaposlene i saradnike na temu „Rodno neutralna sudnica“ i Rodno senzitivna komunikacija. (Uključiti i neke advokate, predstavnike OSCE-a koji prate suđenja, i druge bliske saradnike, možda i studente).	Predstavnici Agencije za ravnopravnosgt spolova i Gender centar F BiH	U toku prve godine dana	Zapisnici
3. Kontakt osoba kojoj će se obratiti svi građani i zaposlenici/ce ukoliko primjete neku od nepravilnosti ili nejednako postupanje sa strankama.	Predsjednica suda	Odmah po usvajanju	Pismeni izvještaji, radni sastanci

PREDSJEDNICA SUDA

Indira Hadžimehmedović