

BOSNA I HERCEGOVINA
REPUBLIKA SRPSKA
OKRUŽNI SUD U DOBOJU
Broj: 013-0-Su-20-000 444 - 2
Doboj, 20.12.2022. godine

Na osnovu 11. i 24. Zakona o ravnopravnosti polova u BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 32/10 i 66/16), člana 24. Zakona o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH", broj 59/09 i 66/16), člana 48. Zakona o sudovima Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske" broj 37/12, 14/14, 44/15, 39/16, 100/17), Pravilnika o unutrašnjem sudskom poslovanju („Službeni glasnik Republike Srpske", broj 9/14, 71/17, 67/18 i 6/19), u skladu sa Strategijom za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, koju je 29.10.2020. godine usvojio Visoki sudski i tužilački savjet BiH, predsjednik Okružnog suda u Doboju donosi

OBAVEZUJUĆE UPUTSTVO o uvođenju rodne perspektive u radne procese u Okružnom sudu u Doboju

Član 1. (Predmet i definicije)

(1) Ovim obavezujućim uputstvom se u radne procese Okružnog suda u Doboju (u daljem tekstu: Sud) uvodi metod rodne perspektive (eng. *gender mainstreaming*), kao koncept kontinuiranog institucionog djelovanja na zaštiti i unapređenju rodne ravnopravnosti, u skladu sa Strategijom Visokog sudskog i tužilačkog savjeta Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Savjet) za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Strategija).

(2) Ovim uputstvom zaposlenima Suda se izdaju izričite zabrane diskriminacije na osnovu pola, te obavezujuća uputstva na zaštiti i unapređenju rodne ravnopravnosti u pitanjima zapošljavanja, upotrebe rodno osjetljivog jezika, donošenja odluka i drugim internim procesima u kojima je koncept *gender mainstreaminga* primjenjiv.

(3) Diskriminacijom na osnovu pola smatra se svako različito postupanje izazvano polom određenog lica a koje se ne dešava se licu drugog pola, što dovodi do kršenja ljudskih prava i osnovnih sloboda i strogo je zabranjena.

(4) Izrazi koji su u ovom dokumentu i prilogima dati u jednom gramatičkom rodu bez diskriminacije se odnose i na muškarce i na žene.

Član 2. (Opšti ciljevi)

(1) Opšti ciljevi ovog uputstva su da sva lica (stranke, svjedoci, profesionalne stranke i drugi) koja dođu u kontakt s Sudom, bilo da je takav kontakt ostvaren usmeno, pismeno ili pomoću društvenih mreža, steknu uvjerenje da Sud posluje 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 institucije.

(3) Kao dio ciljeva institucije, zadatak Suda je da obezbijedi 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, uključujući i diskriminaciju po osnovu pola.

(2) Zaposleni su dužni proaktivno preduzimati mjere i aktivnosti da se sva lica koja dođu u kontakt s Sudom tretiraju na jednak način, te da im se omogući jednak pristup pravdi bez obzira na pol i/ili rod.

(3) Ovim uputstvom zabranjuju se svi pojavni oblici diskriminacije na osnovu pola bilo da se diskriminacija ispoljava direktno ili indirektno, putem seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja na osnovu pola ili kao viktimizacija.

(4) Zabrana diskriminacije obuhvata odnose među zaposlenima Suda, te odnose zaposlenih prema strankama.

Član 4. (Zapošljavanje i odlučivanje)

(1) Predsjednik suda vodi računa da u strukturi zaposlenih u Sudu ravnomjerno budu zastupljena oba pola.

(2) Cilj iz stava (1) ovog člana posebno će odnositi na strukturu zaposlenih na:

a) radnim mjestima službenika i namještenika uključujući:

1. ukupnu strukturu zaposlenih,

2. strukturu zaposlenih na istim ili sličnim radnim mjestima,

b) radnim tijelima koje imenuje ili predlaže predsjednik suda.

(3) Predsjednik suda će nastojati da u procesima donošenja odluka na nivou radnih tijela budu ravnomjerno zastupljena oba pola.

Član 5. (Upotreba rodno osjetljivog jezika)

(1) Zaposleni su dužni u službenim dokumentima koristiti rodno osjetljiv jezik upotrebom rodnih oznaka gdje god je to moguće i prikladno.

(2) Upotreba rodno osjetljivog jezika obavezna je prilikom:

a) izrade opštih normativnih akata;

b) izrada pojedinačnih akata;

(3) Ukoliko upotreba rodnih oznaka radi preglednosti ili drugih razloga nije moguće niti prikladan, u službenom dokumentu obavezno je navesti napomenu koja glasi:

„Izrazi koji su u ovom dokumentu i/ili odnosnim prilogima dati u jednom gramatičkom rodu bez diskriminacije se odnose i na muškarca i na žene”.

Član 6.

(Izrada opštih 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 5. stav (3) ovog uputstva.

Član 7.

(Pojedinačni akti i drugi dokumenti)

- (1) U pojedinačnim aktima, ukoliko se odnose na osobe oba pola, koristiće se oba gramatička roda istovremeno, dodavanjem nastavka za ženski rod iza kose (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 5. stav (3) 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 takvu upotrebu.

Član 8.

(Evidencije i statistika)

- (1) Radi razvijanja indikatora praćenja napretka ka ostvarivanju ciljeva ravnopravnosti polova, u Sudu se vodi rodno osjetljiva statistika, predviđena Zakonom o ravnopravnosti polova.

Član 9.

(Saradnja)

- (1) Radi sprovođenja ovog uputstva uspostaviće se saradnja s nadležnim organima i institucijama, organizacijama civilnog društva, socijalnim partnerima i akademskom zajednicom.
- (2) Saradnja iz (1) ovog člana provodiće se putem:
 - a) podnošenja odgovarajućih inicijativa, informacija i izvještaja s prijedlogom mjera;
 - b) odgovarajućih edukacija i modula u okviru specifičnih edukacija;
 - c) provođenja kvalitativnih i kvantitativnih analiza o stanju ravnopravnosti polova uopšteno ili usmjerenih na određene aspekte nejednakosti polova;
 - d) održavanja redovnih sastanaka/radionica posvećenih različitim aspektima nejednakosti polova;
 - e) umrežavanje s lokalnim mehanizmima i udruživanjem protokola između ključnih javnih ustanova radi analiziranja rodne perspektive i unapređenja u skladu sa standardima za ravnopravnost polova;
 - f) projekata regionalne i međunarodne saradnje uključivanjem organizacija civilnog društva koje se bave ravnopravnošću polova i drugih partnera u zajedničke aplikacije za projekte u kojima će biti integrirana rodna perspektiva.

Član 10.
(Institucionalni mehanizmi primjene i praćenja)

- (1) Predsjednik Suda odgovoran je za primjenu ovog uputstva o čemu redovno informiše Savjet.
- (2)) Izvještaj o aktivnostima preduzetim u svrhu implementacije Strategije i postignutim rezultatima, predsjednik Suda podnosi Savjetu uz redovni godišnji izvještaj o radu Suda.
- (3) Za praćenje primjene ovog uputstva zadužuje se koordinator/ica radne grupe za provođenje Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH (u daljem tekstu: koordinator), koji je dužan najmanje jednom godišnje sačiniti i dostaviti izvještaj predsjedniku suda o primjeni ovog uputstva.
- (4) Radi sačinjavanja izvještaja iz stava (3) ovog člana koordinator/ica je ovlašten/a:
- a) vršiti uvid u pojedinačne predmete i akte Suda;
 - b) vršiti u uvid u CMS izvještaje;
 - c) tražiti pojedinačna izjašnjenja i informacije od zaposlenih radi utvrđenja činjenica o primjeni ovog uputstva;
 - d) sačinjavati i predsjedniku suda dostavljati prijedlog 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.
- (5) Prijava rodne diskriminacije može se vršiti anonimno ostavljanjem prijave u namjenski postavljenu kutiju za pritužbe na info-pultu, te elektronskom poštom putem e-mail adresu oksud-doboj@pravosudje.ba.

Član 11.
(Stupanje na snagu)

- (1) Ovo obavezujuće uputstvo stupa na snagu danom donošenja i objavljuje se na web stranici Suda.



Predsjednik suda
Slavica Bambulović