

AKCIJSKI PLAN PROVOĐENJA
“STRATEGIJE ZA
UNAPRJEĐENJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI U
PRAVOSUĐU BIH”

Sadržaj

ODLUKA O IMENOVANJU RADNE GRUPE ZA IZRADU AKCIJSKOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BIH U OPĆINSKOM SUDU U JAJCU.....	2
PLAN AKTIVNOSTI NA IZRADI AKCIJSKOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE ZA UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BIH U OPĆINSKOM SUDU U JAJCU	4
ODLUKA	7
UVOD	8
1. OSNOVNI POJMOVI VEZANI ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA.....	9
1.1. Ravnopravnost spolova	11
1.2. Spol ili rod	11
1.3. Rodna jednakost i rodna ravnopravnost	12
2. PRAVNI OKVIR ZA IZRADU AKCIJSKOG PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI.....	13
3. STRATEGIJA ZA UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BOSNE I HERCEGOVINE	144
3.1. Koraci pri izradi Akcijskog plana provođenja „Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“ Općinskog suda u Jajcu.....	14
3.2. Radna grupa za izradu Akcijskog plana provođenja „Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“ Općinskog suda u Jajcu	14
3.3. Financijski plan Akcijskog plana rodne ravnopravnosti Općinskog suda u Jajcu.....	155
4. ANALIZA TRENUTNE SITUACIJE.....	166
4.1. Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stanovišta rodne i spolne zastupljenosti.....	166
4.2. Analiza natječajnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u instituciji.....	177
4.3. Analiza prostornih i materijalnih uvjeta u smislu rodno senzitivnog okruženja	Error! Bookmark not defined. 8
4.4. Analiza web stranice institucije sa stanovišta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti	Error! Bookmark not defined. 9
4.5. Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Jajcu.....	Error! Bookmark not defined. 9
4.6. Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu.....	Error! Bookmark not defined. 3
4.7. Analiza presuda Općinskog suda u Jajcu sa stanovišta uporabe rodno senzitivnog jezika	Error! Bookmark not defined. 4
4.8. Analiza internih i ostalih akata Suda.....	27
5. CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI.....	Error! Bookmark not defined. 8
ZAKLJUČAK.....	32

ODLUKA O IMENOVANJU RADNE GRUPE ZA IZRADU AKCIJSKOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BiH U OPĆINSKOM SUDU U JAJCU



BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
KANTON SREDIŠNJA BOSNA/SREDNJOBOSANSKI KANTON

OPĆINSKI SUD U JAJCU

Nikole Šopa b.b.

70101 Jajce, Bosna i Hercegovina

ID: 4236572360006

Tel: +387 (0) 30 658 057

Fax: +387 (0) 30 659 492

e-mail: ime.prezime@pravosudje.ba

<http://opsud-jajce.pravosudje.ba>

Na temelju članka 31. Zakona o sudovima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH br. 38/05, 22/06, 63/10, 72/10, 7/13 i 52/14“) i članka 8. stavak 1. točka t.) Pravilnika o unutrašnjem sudskom poslovanju FBiH i Brčko Distrikta („Službeni glasnik BiH“, broj 66/12; 54/17; 60/17 i 30/18), članka 34. stavak 2. točka t.) Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Jajcu broj 128 0 Su 025628 17 Su od 28.11.2017.godine, predsjednica Općinskog suda u Jajcu d o n o s i :

ODLUKU O IMENOVANJU RADNE GRUPE ZA IZRADU AKCIJSKOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE ZA UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BIH U OPĆINSKOM SUDU U JAJCU

Članak 1.

Za članove/ice radne grupe za izradu akcijskog plana za implementaciju Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Jajcu (u daljnjem tekstu Akcijski plan) imenuju se;

1. Alem Ribić- sudac,
2. Lana Meco- šefica sudske pisarnice,
3. Anđelina Perković- stručna suradnica za odnose s javnošću-glasnogovornica suda,
4. Benjamin Dostanović- IKT službenik
5. Mevludin Mecavica- pripravnik,
6. Marina Barić- pripravnica – volonterka.

Članak 2.

Uz članove/ice radne grupe iz članka 1 ove odluke proaktivnu ulogu u izradi akcijskog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH (u daljnjem tekstu Strategija) u Općinskom sudu u Jajcu imat će i Predsjednica suda Milena Dramac.

Članak 3.

Radna grupa će, u suradnji s Predsjednicom suda, sačiniti plan aktivnosti na izradi akcijskog plana i to na temelju Strategije VSTV odnosno vodiča za postupanje u fazi implementacije, utvrditi dostupne resurse, ciljeve i ograničenja procesa kao i realne rokove za poduzimanje aktivnosti.

Članak 4.

Nakon faze planiranja uslijedit će rad na realizaciji planiranih aktivnosti, zatim faza analize poduzetih aktivnosti te faza implementacije i praćenja mjera za unaprjeđenje utvrđenog stanja.

Članak 5.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 128 0 Su 036479 22 Su

Datum: 04.04.2022. godine

Predsjednica suda

Milena Dramac

PLAN AKTIVNOSTI NA IZRADI AKCIJSKOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE ZA UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BIH U OPĆINSKOM SUDU U JAJCU

NAZIV PRAVOSUDNE INSTITUCIJE:	OPĆINSKI SUD U JAJCU
RUKOVODILAC/RUKOVODITELJICA PRAVOSUDNE INSTITUCIJE:	PREDSJEDNICA SUDA MILENA DRAMAC
ČLANOVI RADNE GRUPE:	ALEM RIBIĆ – SUDAC LANA MECO – ŠEFICA SUDSKE PISARNE ANĐELINA PERKOVIĆ – STRUČNA SURADNICA ZA ODNOS S JAVNOŠĆU - GLASNOGOVORNICA SUDA BENJAMIN DOSTANOVIĆ – IKT SLUŽBENIK MEVLUDIN MECAVICA – PRIPRAVNIK MARINA BARIĆ – PRIPRAVNICA - VOLONTERKA
DATUM ODOBRAVANJA PROGRAMA RADA:	05.05.2022. godine
POČETAK IZRADA AKCIJSKOG PLANA:	04.04.2022. godine
OČEKIVANI ZAVRŠETAK:	20.05.2022. godine

PLAN AKTIVNOSTI RADNE GRUPE

FAZA I - ORGANIZACIJA I PLANIRANJE PROCESA IZRADE AKCIJSKOG PLANA ZA UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Broj	CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ODGOVORNA OSOBA	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1.	Ciljani rezultat ove faze je izrada efikasnog i provedivog Plana aktivnosti Radne grupe koji uključuje precizno određene zadatke pojedinaca uključenih u ovaj proces kao i rokove za njihovo provođenje.	Donošenje odluke o imenovanju Radne grupe	Rukovodilac/Rukovoditeljica pravosudne institucije	April 2022.
2.		Priprema Plana aktivnosti Radne grupe	Radna grupa	Maj 2022.
3.		Odobranje Plana aktivnosti	Rukovodilac/Rukovoditeljica pravosudne institucije	Maj 2022.
4.		Obavještanje svih nosilaca pravosudnih institucija i ostalih uposlenih u pravosudnoj instituciji o planiranim aktivnostima na izradi Akcijskog plana	Rukovodilac/Rukovoditeljica pravosudne institucije	Maj 2022.

FAZA II - IDENTIFIKACIJA, ANALIZA, PROCJENA I RANGIRANJE RIZIKA

Broj	CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ODGOVORNA OSOBA	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1.	Ciljani rezultat ove faze je utvrditi dostupne resurse, ciljeve i ograničenja procesa kao i realne rokove za poduzimanje aktivnosti	Početna procjena stanja	Radna grupa	Maj 2022.
2.		Prikupljanje sve potrebne dokumentacije za izradu Akcijskog plana	Radna grupa	Maj 2022.
3.		Pregled i analiza prikupljene dokumentacije	Radna grupa	Maj 2022.
4.		Provođenje ankete putem anonimnog upitnika	Radna grupa	Maj 2022.

FAZA III – IZRADA AKCIJSKOG PLANA ZA UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Broj	CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ODGOVORNA OSOBA	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1.	Ciljani rezultat ove faze je izrada Akcijskog plana za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti.	Pregled i analiza prikupljene dokumentacije i ankete	Radna grupa	Maj 2022.
2.		Odabir prijedloga mjera za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti i prioritizacija predloženih mjera	Radna grupa	Maj 2022.
3.		Izrada Prijedloga akcijskog plana i dostavljanje rukovodiocu/rukovoditeljici pravosudne institucije na usvajanje	Radna grupa	Maj 2022.
4.		Odobranje Prijedloga akcijskog plana	Rukovodilac/Rukovoditeljica pravosudne institucije	Maj 2022.
5.		Priprema i podnošenje Prijedloga akcijskog plana sa svim njegovim sastavnim dijelovima	Radna grupa	Maj 2022.

FAZA IV - USVAJANJE AKCIJSKOG PLANA

Broj	CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ODGOVORNA OSOBA	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1.	Ciljani rezultat ove faze je usvajanje Akcijskog plana	Pregled predloženog Akcijskog plana i dostavljanje istog na odobrenje VSTV-u	Rukovodilac/Rukovoditeljica pravosudne institucije	Maj 2022.
2.		Usvajanje Akcijskog plana	Rukovodilac/Rukovoditeljica pravosudne institucije	Maj 2022.



BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
SREDNJOBOSANSKI KANTON/KANTON SREDIŠNJA BOSNA
OPĆINSKI SUD U JAJCU
Nikole Šopa b.b.
70101 Jajce, Bosna i Hercegovina

ID: 42365723630006
Tel:+387 (0) 30 658 057
Fax: +387 (0) 30 659 492

e-mail: ime.prezime@pravosudje.ba
<http://opsud-jajce.pravosudje.ba>

Broj: 128 0 Su 036479 22 Su
Dana, 05.05.2022. godine

Na temelju Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, koju je usvojilo Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće Bosne i Hercegovine, odnosno Vodiča za postupanje u fazi implementacije, članka 31. Zakona o sudovima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine F BiH“, br. 38/05, 22/06, 63/10, 72/10, 7/13 i 52/14) i članka 8. stavak 1. točka j.) Pravilnika o unutrašnjem sudskom poslovanju F BiH i Brčko Distrikta („Službeni glasnik BiH“, broj 66/12, 54/17, 60/17 i 30/18), članka 34. stavak 2. točka t.) Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Jajcu, broj 128 0 Su 025628 17 Su od 28.11.2017. godine, Predsjednica Općinskog suda u Jajcu donosi :

ODLUKU

ODOBRAVA SE PLAN AKTIVNOSTI NA IZRADI AKCIJSKOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE ZA UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BIH U OPĆINSKOM SUDU U JAJCU

Obrazloženje

U skladu sa člankom 3. Odluke Predsjednice suda o imenovanju radne grupe za izradu Akcijskog plana za implementaciju Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Jajcu, broj: 128 0 Su 034467 21 Su od 04.04.2022. godine, radna grupa Općinskog suda u Jajcu održala je dana 26.04.2022. godine sastanak na kojem je donijela Plan aktivnosti na izradi Akcijskog plana za implementaciju Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u Općinskom sudu u Jajcu,

u okviru koga je odredila ciljeve, zadatke svake faze u izradi Akcijskog plana, podjelu zadataka i vremenske rokove za njihovo izvršenje te isti dostavila Predsjednici Suda na odobrenje.

Nakon što je Predsjednica suda razmotrila dostavljeni Plan aktivnosti na izradi Akcijskog plana radne grupe, utvrdila je da dostavljeni Plan ispunjava sve uvjete potrebne za izradu Akcijskog plana.

Kako Plan aktivnosti na izradi Akcijskog plana radne grupe od 26.04.2022. godine ispunjava sve potrebne uvjete za njegovo odobrenje, Predsjednica suda je isti usvojila i donijela Odluku kao u dispozitivu.

Predsjednica suda

Milena Dramac

UVOD

Rodna ravnopravnost predstavlja jedan od temeljnih principa ljudskih prava i osnovnih sloboda. Pojam ravnopravnosti spolova odnosi se primarno na položaj žena i muškaraca i u pravilu se promatra s aspekta cjelokupnog društva i mogućnosti koje se ženama i muškarcima pružaju za obrazovanje, rad, napredovanje i ličnu afirmaciju. Uživljanje ljudskih prava i osnovnih sloboda i zaštita od diskriminacije pretpostavke su za postizanje rodne ravnopravnosti.

Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće Bosne i Hercegovine je krajem listopada 2020. godine usvojilo Strategiju za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH. Kroz Strategiju se nastoji skrenuti pažnja pravosudne zajednice u BiH na značaj rodne ravnopravnosti te unaprijediti razina rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH.

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. Zajedno sa međunarodnim konvencijama i pravnim instrumentima stvorili su ambijent, pravne uvjete, ali i obavezu izrade Akcijskog plana za sve pravosudne institucije u BiH među kojima je i Općinski sud u Jajcu, a s ciljem unaprjeđenja rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.

U Akcijskom planu za provedbu rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Jajcu utvrđeni su ciljevi, mjere i aktivnosti koje će doprinijeti unaprjeđenju rodne ravnopravnosti te će isti poslužiti kao doprinos primjeni Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakona o zabrani diskriminacije i namjena da osigura primjer svim drugim nositeljima pravosudne funkcije da i oni ugrade principe jednakosti i ravnopravnosti spolova u svoj rad i djeluju na društveno odgovoran način.

U svjetlu gore navedenog, a vodeći računa o ključnoj ulozi pravosudnih institucija u očuvanju ljudskih prava i osnovnih sloboda, nadamo se da ćemo u suradnji sa drugim pravosudnim institucijama, uspjeti ostvariti što više ciljeva, mjera i aktivnosti koje su određene u ovom Akcijskom planu te se barem malo približiti našoj viziji Općinskog suda u Jajcu kao suda ravnopravnosti i jednakih mogućnosti i za žene i za muškarce.

1. OSNOVNI POJMOVI VEZANI ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

▪ **SPOL**

Predstavlja biološke i psihološke karakteristike po kojima se razlikuju osobe muškog i ženskog spola, a označava i gender/rod kao sociološki i kulturološki uvjetovanu razliku između osoba muškog i ženskog spola i odnosi se na sve uloge i osobine koje nisu uvjetovane ili određene isključivo prirodnim ili biološkim faktorima, nego su prije proizvod normi, prakse, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenjivi.

▪ **ROD/GENDER**

Društveno uvjetovane razlike između žena i muškaraca koje su, za razliku od bioloških i fizioloških razlika, naučene, promjenjive i zavise od različitih faktora poput kulture, religije, društvenog i političkog uređenja, ekonomske situacije, klase, starosne dobi, etničke pripadnosti itd.

▪ **RODNA JEDNAKOST**

Jednakost između muškaraca i žena podrazumijeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti. Ne promovira identičnost muškaraca i žena, već uvažava njihovo pravo na različitost. Jednakost znači i zaštitu specifičnosti, odnosno razlika među ljudima.

▪ **GENDER MAINSTREAMING**

Gender mainstreaming predstavlja ugradnju prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve zakone, strategije, planove, programe i aktivnosti društva radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova uzimajući u obzir koji će navedeni zakoni, strategije, planovi, programi i aktivnosti imati na žene i muškarce. Dakle, gender mainstreaming predstavlja uvođenje rodne perspektive, odnosno uključivanje rodne perspektive u sve strateške procese planiranja sa ciljem stvaranja jednakih prilika za žene i muškarce u svim sferama njihovog života i rada.

▪ **RAVNOPRAVNOST SPOLOVA**

Znači da su osobe muškog i ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

▪ **GENDER SENZITIVAN/RODNO OSJETLJIV JEZIK**

Bosanski, hrvatski i srpski jezik kao službeni jezici u Bosni i Hercegovini, poznaju kategoriju gramatičkog roda u određenim vrstama riječi, kao što su imenice, zamjenice, pridjevi, neki brojevi i glagolski oblici, tako da nije moguće upotrijebiti neku imenicu bez oznake gramatičkog roda. Upotreba isključivo muškog gramatičkog roda u službenoj i neslužbenoj, kako pisanoj, tako i usmenoj komunikaciji, gramatički je neispravna, ali je i oblik diskriminacije. Članak 9. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, stavak (e) propisuje:

„Diskriminacija u jeziku postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam.“

Osim toga, jezik kojim se omalovažava jedan spol, kao što je jezik seksualnog uznemiravanja, otvoreno je diskriminatoran te treba težiti da se takav jezik potpuno

ukloni iz institucija na svim nivoima vlasti pa tako i u pravosudnim institucijama. U tom smjeru u Parlamentarnoj skupštini BiH usvojene su izmjene i dopune „Jedinstvenih pravila za izradu pravnih propisa u institucijama Bosne i Hercegovine.“ Prema izmjenama, svi budući pravni akti trebaju biti izrađeni uz poštivanje principa ravnopravnosti spolova korištenjem rodno neutralnih oblika (osoba ili lice) te navođenjem usporedno oblika u muškom i ženskom rodu kada se izrazi odnose i na muškarce i na žene.

- **RAVNOPRAVAN TRETMAN**

Svih osoba muškog i ženskog spola podrazumijeva osiguranje odsustva diskriminacije po osnovu spola.

- **SEKSIZAM**

Seksizam je koncept koji označava izraženu diskriminaciju ljudi na osnovu pola. Seksist je osoba koja podržava ideje seksizma. Ovi uvjeti mogu se odnositi na bilo koji spol, ali češće se izražavaju diskriminacijom žena. Usprkos izrazitoj demokraciji, ova ideologija je široko rasprostranjena u ekonomiji i politici, obrazovanju, medicini, u rješavanju religijskih pitanja, u radu takve društvene ćelije kao porodice.

- **DISKRIMINACIJA NA OSNOVU SPOLA/RODA**

Isključivanje ili ograničavanje zasnovano na spolu/rodu zbog kojeg se pojedinicima otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda.

- **RODNO RAZVRSTANI PODACI**

Prikupljanje i razvrstavanje statističkih podataka po spolu koje omogućuje podatke za socioekonomsku gender/rodnu analizu po različitim oblastima.

1.1. Ravnopravnost spolova

Imajući u vidu navedeno te neminovnu asocijaciju pojma „jednakost“ sa pojmom „ravnopravnost“, postavlja se pitanje da li jednakost i ravnopravnost spolova u biti imaju isto značenje tako da ih ne treba razlikovati, odnosno da li ova dva pojma imaju samo formalnu, ali ne i suštinsku razliku. Međutim, iskustvo i razna istraživanja pokazuju da usprkos jednakoj vrijednosti oba spola, jednakim pravima, obavezama i mogućnostima, često pripadnici jednog spola ipak imaju manje stvarnih mogućnosti, niži društveni status i manje moći i utjecaja nego pripadnici drugog spola što dovodi do, društveno gledano, hijerarhijski podređenog položaja pripadnika jednog spola u odnosu na drugi. Stoga, pojam ravnopravnosti spolova seže mnogo dublje od normativne jednakosti i uključuje u sebi i ostvarenje jednakosti na nivou realnih društvenih odnosa.

1.2. Spol ili rod

Ranije spomenuti realni društveni odnosi uvijek su uvjetovani, osim biološkim faktorima i društvenim normama, običajima i tradicijama unutar različitih kultura i društava koje su vremenski promjenjive i u direktnoj su interakciji sa ostalim faktorima kao što su starosna dob, klasa, etnička i religijska pripadnost itd. Prema tome, kada govorimo o spolu onda uvijek prvenstveno mislimo na razlikovanje muškaraca i žena u biološkom određenju, a kada govorimo o rodu, onda mislimo na spolove stavljene u društveni kontekst, odnosno na sociološki uvjetovan aspekt sagledavanja i razlikovanja muškaraca i žena te njihovih međusobnih odnosa. Drugim riječima, *za razliku od pojma spol, koji ukazuje na biološki uvjetovanu razliku između muškaraca i žena, pojam rod označava sociološki i kulturološki uvjetovanu razliku između muškaraca i žena.* Ako se pri tome socijalne uloge muškaraca i žena sagledavaju previše statično, bez ikakvog naučnog utemeljenja ili racionalnog obrazloženja, onda se čak može govoriti i o rodnim stereotipima.

Ilustracija razlike između pojmova rod i spol predstavljena je u sljedećoj tabeli:

SPOL	ROD
UNIVERZALNO	RAZLIKUJE SE OD KULTURE DO KULTURE
NE MIJENJA SE S VREMENOM	MIJENJA SE S VREMENOM
ODREĐENO FIZIOLOGIJOM	ODREĐENO DRUŠTVOM
RODIMO SE S TIM	MOŽE SE NAUČITI
VIDLJIVO JE KROZ ANATOMSKE RAZLIKE	VIDLJIVO JE U PONAŠANJIMA, VJEROVANJIMA, IDEJAMA
DOBIJAMO ZAČEĆEM	PRIPISUJE NAM DRUŠTVO
RADI SE O FIZIOLOŠKIM I BIOLOŠKIM KARAKTERISTIKAMA	RADI SE O KULTURNIM, SOCIJALNIM I PSIHOLOŠKIM FAKTORIMA

1.3. Rodna jednakost i rodna ravnopravnost

Pojam jednakosti ima u vidu i rodnu dimenziju, podrazumijevajući da sva ljudska bića imaju slobodu razvijati svoje osobne sposobnosti i praviti izbore bez ograničenja koja im mogu postaviti rodne uloge. Različito ponašanje, aspiracije i potrebe žena i muškaraca jednako se uvažavaju. U konceptu rodne jednakosti oba spola imaju jednaku društvenu vrijednost, jednaka prava i jednake odgovornosti kao i jednak pristup resursima i mogućnostima koji im omogućavaju uživanje jednakosti.

Međutim, imajući u vidu razliku između *de iure* i *de facto* stanja te društveno uvjetovane razlike između muškaraca i žena, može se razlikovati i pojam rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost se ne zaustavlja samo na normativnoj jednakosti u mogućnosti pristupa i kontrole nad socioekonomskim resursima, kako za žene tako i za muškarce, nego sagledava i stvarne uvjete za ostvarenje jednakosti. Pri tome, koncept rodne ravnopravnosti polazi od teze da se ravnopravnost spolova s obzirom na društvenu konstrukciju roda ne može ostvariti bez jednake vidljivosti, osnaživanja i učešća oba spola u svim sferama javnog i privatnog života, te općenito promoviranja punog kvalitativnog i kvantitativnog učešća žena i muškaraca u svim društvenim procesima.

Na osnovu ovoga može se zaključiti sljedeće:

Rodna ravnopravnost znači, ne samo normativno, nego i stvarno ostvarenje jednakosti spolova manifestirano kroz jednaku vidljivost te prije svega kvalitativno (ali i kvantitativno) podjednako učešće oba spola u svim društvenim procesima u javnoj i privatnoj sferi društva.

2. PRAVNI OKVIR ZA IZRADU AKCIJSKOG PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Ravnopravnost je temeljna vrijednost međunarodnog prava i svi glavni sporazumi o ljudskim pravima sadrže zabranu diskriminacije na temelju spola i roda. Garancija pristupa pravdi, a posebno pristupa žena pravdi, jedna je od šest prioriteta Strategije za ravnopravnost spolova Vijeća Europe u razdoblju od 2018. do 2023. godine. Standardi rodne ravnopravnosti koji se odnose na jednak pristup pravdi utemeljeni su u raznim međunarodnim konvencijama i pravnim instrumentima kao što su:

- Rezolucija Vijeća sigurnosti UN 1325 „Žene, mir i sigurnost“ UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena;
- Europska konvencija o ljudskim pravima i temeljnim slobodama i Protokol broj 12;
- Konvencija Vijeća Europe o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji;
- Konvencija Vijeća Europe o borbi protiv trgovine ljudima;
- Konvencija Vijeća Europe o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici;
- Europska socijalna povelja;
- UN konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žene;
- Strategija za ravnopravnost između žena i muškaraca u Europi u razdoblju od 2020. do 2025. godine.

Kao potpisnica brojnih međunarodnih dokumenata, koji tretiraju pitanje ljudskih prava i sloboda, Bosna i Hercegovina dužna je podržavati načelo rodne ravnopravnosti i aktivno težiti njegovom uspostavljanju te osigurati svakome ostvarivanje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda, bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, pa je tako uspostavljen značajan zakonodavni okvir u području rodne ravnopravnosti u BiH, i to:

- Ustav Bosne i Hercegovine,
- Ustav Federacije Bosne i Hercegovine,
- Ustav Republike Srpske,
- Zakon o zabrani diskriminacije,
- Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH.

Donošenje zakonodavnog okvira samo po sebi nije dovoljno. Naime, primjena zakonodavnog okvira može predstavljati prepreku u ostvarenju ciljeva, koje je zakonodavac imao/la na umu, prilikom donošenja određenog pravnog akta. Zapravo, osobe, koje primjenjuju pravni okvir ponekad nisu ni svjesne rodni implikacija njegove primjene, odnosno rodne neravnopravnosti do koje ista može dovesti. Stoga vodeći računa o ključnoj ulozi pravosudnih institucija u očuvanju ljudskih prava i temeljnih sloboda, kao i viziji i misiji VSTV BiH (kontinuirano doprinostiti učvršćivanju vladavine prava u BiH te osiguravanjem neovisnog, nepristranog, profesionalnog i učinkovitog pravosuđa u BiH omogućiti jednak pristup pravdi i jednakost sviju pred zakonom), VSTV BiH je usvojio ovu Strategiju.

3. STRATEGIJA ZA UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BOSNE I HERCEGOVINE

Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće Bosne i Hercegovine usvojilo je Strategiju za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, na temelju koje će sve pravosudne institucije u Bosni i Hercegovini izraditi vlastite akcijske planove, a sa ciljem unaprjeđenja rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.

Strategijom je predstavljena i metoda koja će se koristiti u procesu implementacije iste, tzv. gender mainstreaming, čijom će se primjenom pravosudne institucije ostvariti postavljene strateške ciljeve. Strategija sadrži i vodič za postupanje u fazi implementacije kao i upute za aktivnosti gender mainstreaming-a koje će pravosudne institucije koristiti u procesu pripreme i izrade akcijskih planova.

3.1. Koraci pri izradi Akcijskog plana provođenja „Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“ Općinskog suda u Jajcu

Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće Bosne i Hercegovine je u listopadu 2020. godine usvojilo Strategiju za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH.

Tim povodom održane su radionice kako bi se Strategija što efikasnije implementirala u svim sudovima BiH te izradili Akcijski planovi za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti.

Radionici je prisustvovala i predsjednica Općinskog suda u Jajcu, Milena Dramac, u siječnju 2022. godine. Predsjednica suda je donijela Odluku o imenovanju radne grupe za izradu Akcijskog plana za implementaciju Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine u Općinskom sudu u Jajcu, broj: 128 0 Su 036479 22 Su. Radna grupa je održala niz sastanaka te izradila tekst Akcijskog plana rodne ravnopravnosti Općinskog suda u Jajcu.

3.2. Radna grupa za izradu Akcijskog plana provođenja „Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“ Općinskog suda u Jajcu

Radna grupa za izradu Akcijskog plana rodne ravnopravnosti Općinskog suda u Jajcu bila je formirana Odlukom Predsjednice suda, broj: 128 0 Su 036479 22 Su od 04.04.2022. godine. Odlukom je imenovano šest članova, i to:

- zamjenik predsjednice suda,
- šefica sudske pisarnice,
- stručna suradnica za odnose s javnošću- glasnogovornica suda,
- viši referent za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju- IKT tehničar,
- pripravnik Suda,
- pripravnica- volonterka Suda.

3.3. Financijski plan Akcijskog plana rodne ravnopravnosti Općinskog suda u Jajcu

Pri izradi Akcijskog plana postalo je jasno da će za njegovu realizaciju biti potrebno izdvojiti određena finansijska sredstva koja ne ovise o Općinskom sudu u Jajcu jer se ovaj Sud financira iz proračuna Kantona Središnja Bosna.

4. ANALIZA TRENUTNE SITUACIJE

U cilju utvrđivanja trenutnog stanja unutar Općinskog suda u Jajcu, imenovana radna skupina provela je sljedeće analize:

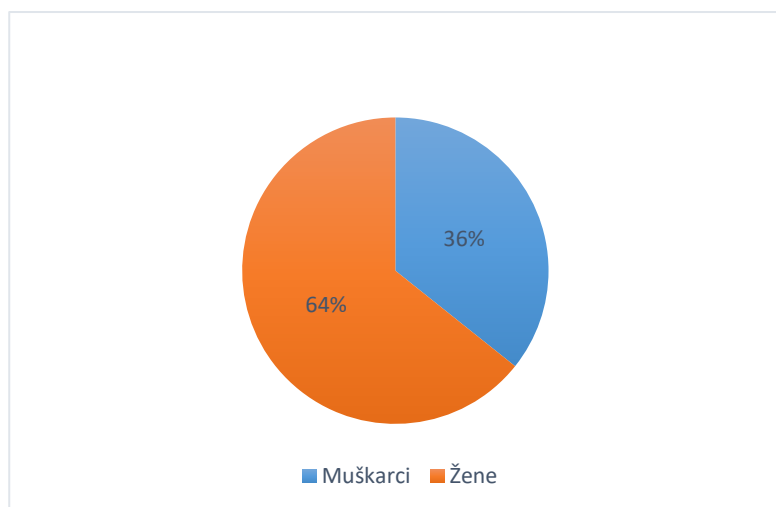
- Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne i spolne zastupljenosti;
- Analiza natječajnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u instituciji;
- Analiza prostornih i materijalnih uvjeta u smislu rodno senzitivnog okruženja;
- Analiza web stranice i oglasne table institucije sa stanovišta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti;
- Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Jajcu;
- Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu;
- Analiza presuda Općinskog suda u Jajcu sa stanovišta upotrebe rodno senzitivnog jezika.

4.1. Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne i spolne zastupljenosti

Općinski sud u Jajcu je, pri izradi Akcijskog plana za provedbu Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, vršio i analizu rukovodećih i ostalih radnih mjesta te analizu natječajnih procedura.

Unutrašnja organizacija suda je sljedeća:

- odjeljenje sudskih poslova, koje broji 5 (pet) nositelja/ica pravosudne funkcije uključujući predsjednicu suda i 1 (jednu) stručnu suradnicu,
- odjeljenje za sudsku upravu, administrativno-tehničke, finansijsko-materijalne i pomoćne poslove, koje broji 3 (tri) državna/e službenika/ce i 17 (sedamnaest) namještenika/ca
- zemljišnoknjižni ured, u kojem su zaposlene 1 (jedna) državna službenica i 1 (jedna) namještenica.



Kada gledamo spolnu strukturu zaposlenika/ca u Općinskom sudu u Jajcu od ukupno 28 trenutno zaposlenih, 18 je žena i 10 muškaraca.

Od pet nositelja pravosudne funkcije zaposlena su dva suca, dvije sutkinje i jedna stručna suradnica, s tim da se očekuje imenovanje još jednog suca/sutkinje. Od četiri državna/e službenika/ce, sve četiri su osobe ženskog spola. Od ukupnog broja namještenika, njih 18, 11 je osoba ženskog spola, a sedam osoba muškog spola. Na mjesto pripravnika/ce zaposlena je osoba muškog spola.

Kada gledamo rukovodeće pozicije, one su u Općinskom sudu u Jajcu sljedeće:

1. Predsjednik/ca suda,
2. Zamjenik predsjednika/ce suda,
3. Šef/ica sudske uprave- administrator/ica,
4. Šef/ica sudske pisarnice.

Samo na jednoj rukovodećoj poziciji - zamjenik predsjednice suda, zaposlena je osoba muškog spola, dok su na ostalim rukovodećim pozicijama zaposlene osobe ženskog spola.

Iz gore navedenog uočljivo je da je u Općinskom sudu u Jajcu zaposlen značajno veći broj žena nego muškaraca, kako na rukovodećima tako i na ostalim pozicijama.

Prema istraživanju iz 2020. godine, koje je provela Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, stopa zaposlenosti (koja predstavlja odnos zaposlenih i radno sposobnog stanovništva) za muškarce iznosi 65%, a za žene 40%. Na temelju istog istraživanja, zastupljenost žena u sudovima BiH, sa zvanjem sutkinje, je 64%, a zastupljenost muškaraca u sudovima BiH, sa zvanjem suca, je 36%. Prema ovim podacima uočljivo je da je u pravosuđu u Bosni Hercegovini zastupljenost žena veća u odnosu na zastupljenost muškaraca. Tako je i u Općinskim sudu u Jajcu, što može biti pozitivan primjer rodne ravnopravnosti i napretka žena koje su u bosanskohercegovačkom društvu još uvijek marginalizirane.

4.2. Analiza natječajnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u instituciji

Ovaj Sud je proveo i analizu natječajne procedure, odnosno natječajnih procedura za upražnjene radne pozicije počevši od 2019. godine. Od te godine objavljeni su javni oglasi za ukupno 5 upražnjenih pozicija:

- 1 (jedan) javni oglas za upražnjenu poziciju „referent na telefonskoj centrali (portir-domar)“;
- 1 (jedan) javni oglas za upražnjenu poziciju „pomoćni radnik- spremačica“;
- 3 (tri) natječaja (od čega je jedan u tijeku) za radno mjesto „viši referent za operativno-tehničke poslove-daktilograf.“

Analizom ovih natječajnih procedura utvrđeno je da je na poziciju „referent na telefonskoj centrali (portir-domar)“ zaprimljeno devet prijava, a prijavile su se isključivo osobe muškog spola. Isto tako na poziciju „pomoćni radnik- spremačica“ zaprimljeno je 11 prijava i sve su bile osobe ženskog spola.

Na poziciju „viši referent za operativno-tehničke poslove-daktilograf“ javnog oglasa iz 2019. godine zaprimljeno je 8 prijava, a prijavile su isključivo osobe ženskog spola, dok su se na istu poziciju javnog oglasa iz 2020. godine prijavile i četiri osobe muškog spola od ukupno 17 prijava. I na aktualnom natječaju zaprimljene su prijave od osoba muškog spola, tj. jedna prijava od ukupnih sedam.

Što se tiče sastava komisije, samo u jednoj natječajnoj proceduri sve članice su bile osobe ženskog spola. Ostale komisije su mješovite.

Primjećuje se da su u bosanskohercegovačkom društvu tradicionalno podijeljene uloge pa se isključivo na određena radna mjesta prijavljuju žene/muškarci kao što je to bio slučaj i za upražnjene pozicije u Općinskom sudu u Jajcu na radna mjesta „referent na telefonskoj centrali (portir-domar)“ i „pomoćni radnik- spremačica.“

Na poziciju „viši referent za operativno-tehničke poslove-daktilograf“ se prijavljuju velikom većinom žene, ali je Općinski sud u Jajcu postao primamljiv poslodavac i osobama muškog spola na tom, tradicionalno gledano, većinom ženskom poslu.

Analizom je utvrđeno da je sukladno Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Jajcu upravo naziv ovog radnog mjesta označen u ženskom rodu, dok su ostala radna mjesta označena u muškom rodu. U skladu s tim, i javni oglasi za popunjavanje upražnjenih pozicija su formulirani na isti način, tj. u skladu s Pravilnikom.

4.3. Analiza prostornih i materijalnih uvjeta u smislu rodno senzitivnog okruženja

Analizirajući strukturu zaposlenika/ca ovog Suda u senzitivnom okruženju u kojem zaposlenici/ce rade, dolazi se do zaključka da postoji 5 ureda u kojemu rade po dvije osobe ženskog spola, 1 je ured u kojemu rade dvije osobe muškog spola, četiri ureda u kojemu zajedno rade osobe oba spola, dok je 6 ureda u kojima radi po 1 zaposlenik/ca.

Kada gledamo strukturu poslovno-materijalnog okruženja u kojem zaposlenici/ce rade, onda možemo reći da u Općinskom sudu u Jajcu nije vidljiva značajnija razlika između osoba muškog i ženskog spola. Bitno je naglasiti da nisu svi uredi jednako uređeni i da svi nemaju jednaka materijalna sredstva, ali to ni u kojem slučaju ne ovisi o spolu. Kao jedan od primjera može se uzeti nedavna nabavka uredskih stolica. Svi zaposlenici/ce, kojima je nova uredska stolica bila potrebna, sudjelovali su u njezinu odabiru. Tako su daktilografkinje izabrale stolice bez rukohvata koji im smetaju prilikom obavljanja njihova posla. Osobe nižeg rasta izabrali su stolice s nižim naslonjačima, a osobe muškog spola i jače građe izabrale su stolice jače konstrukcije. Dakle, svi su učestvovali u nabavci i sve potrebe su se uvažavale.

Pod ovom analizom urađena je i kratka analiza vrata radnih prostorija, odnosno da li su dužnosti zaposlenika, koje su na vratima napisane, napisane u odgovarajućem rodu. Došlo se do rezultata da su dužnosti osoba ženskog spola na pojedinim vratima napisane u ženskom, a na pojedinim vratima u muškom rodu, a poneki zaposlenici/ce na vratima čak i nemaju natpis s dužnostima koje obavljaju.

Dolazi se do zaključka da oba spola rade u istim uvjetima i koriste istu opremu za rad bez obzira na rodne podjele, tj. da oba rodno zastupljena zaposlenika/ce nemaju podjelu poslova na stereotipne muško-ženske poslove nego na poslove za koje su primljeni da rade što ustvari predstavlja i jedinu podjelu. Time se može smatrati da svi zaposlenici/ce imaju pristup istim resursima za rad koji su im potrebni. U tom smislu nema rodno zastupljene diskriminacije.

4.4. Analiza web stranice institucije sa stanovišta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti, žalbenim mehanizmima u slučajevima povrede i sl.

Jedna od analiza ovog suda, za izradu Akcijskog plana za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, bila je i analiza web stranice i oglasne ploče Suda sa stajališta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti. Pri ovoj analizi, članovi/ce grupe za izradu Akcijskog plana ustanovili su da Općinski sud u Jajcu nema dostupnih informacija za javnost o rodnoj ravnopravnosti.

Jedina informacija je objava na web stranici Suda od 28.01.2022. godine, koja se odnosi na to da je predsjednica Suda sudjelovala na radionici u organizaciji VSTV-a za izradu ovog Akcijskog plana koji obvezuje sve pravosudne institucije na razini cijele Bosne i Hercegovine.

Tijekom analize radna grupa dolazi do zaključka kako treba iskoristiti web stranicu i oglasnu ploču Suda kako bi javnost, ali i djelatnike/ce Suda, što više informirali i osvijestili o rodnoj ravnopravnosti.

Što se tiče rodno osjetljivog jezika u objavama koje su postavljene na web stranici Suda, analizom je utvrđeno da su one većinom pisane rodno osjetljivim jezikom, odnosno u većini objava pisan je i ženski rod.

4.5. Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Jajcu

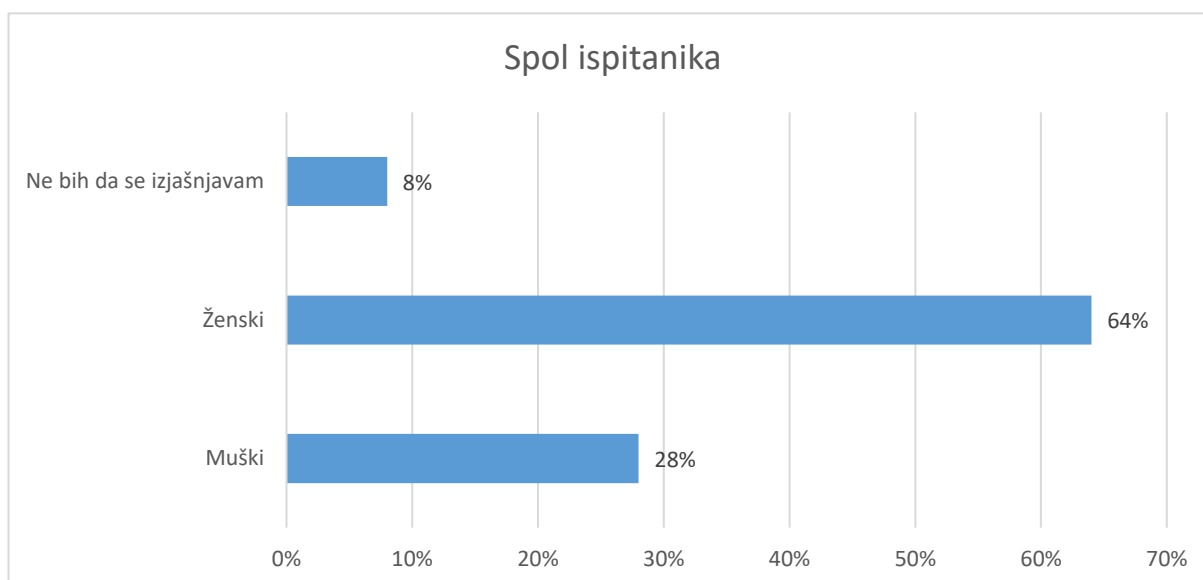
Kako bi bolje razumjeli stavove zaposlenih vezane za rodnu ravnopravnost, radna grupa je pri izradi Akcijskog plana za provedbu strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti provela anketu o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike/ce Općinskog suda u Jajcu.

Cilj je osigurati da svi zaposleni dobiju jednake mogućnosti, poštovanje i pristup resursima na radnom mjestu koje ne tolerira rodnu neravnopravnost i neprikladno ponašanje.

Anketa je koncipirana od 28 pitanja koja se odnose na svijest zaposlenika/ca o rodnoj ravnopravnosti, rodnim predrasudama, upotrebi seksističkog jezika i neprimjereno seksualnih ponašanja te njihovih iskustava ili problema vezanih za isto kao i način na koji bi eventualne rodno ili spolno osjetljive probleme i situacije prijavili/e.

Od 28 zaposlenih u Općinskom sudu u Jajcu, 25 zaposlenih je sudjelovalo u ispunjavanju ankete.

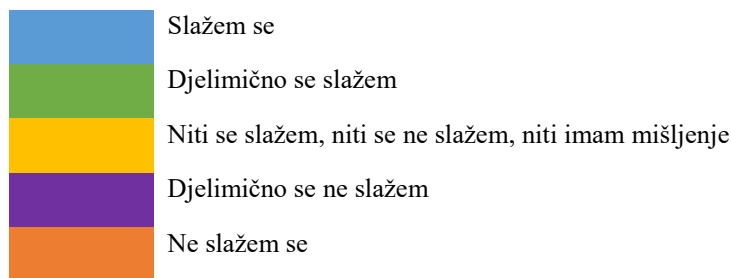
Od ukupnog broja ispitanika/ca, 64% ispitanih bile su osobe ženskog spola, 28% osobe muškog spola, a 8% ispitanih se nije izjasnilo.



- Tabela prikazuje pitanja iz ankete o rodnoj ravnopravnosti zaposlenika/ca Općinskog suda u Jajcu

Pitanje					
Razumijem što predstavlja rodna ravnopravnost i shvaćam što su rodne predrasude i stereotipi	92%		8%		
Smatram da osobno nemam nikakvih predrasuda niti stereotipa prema zaposlenima suprotnog spola	80%	12%	8%		
Osjećam da se na mom radnom mjestu rad i trud zaposlenih cijeni jednako bez obzira na spol.	72%	12%	8%	8%	
Ljudi s kojima radim odnose se prema meni s poštovanjem i uvažavanjem.	48%	28%	16%	8%	
Moje stavove uvažavaju i poštuju moji pretpostavljeni bez obzira na moj spol.	72%	8%	12%	8%	
Moje stavove uvažavaju i poštuju moje radne kolege/ice bez obzira na moj spol.	60%	20%	16%	4%	
Radni zadaci se jednako dijele zaposlenima bez obzira na spol.	72%	16%	8%		4%
Smatram da na mom radnom mjestu muškarci imaju povlašten položaj, odnosno da uživaju određene povlastice.	8%	4%	16%	4%	68%
Smatram da na mom radnom mjestu žene imaju povlašten položaj, odnosno da uživaju određene povlastice.	12%	4%	12%		72%
Moji pretpostavljeni vode računa o tome da se zaposleni na sastancima jednako tretiraju bez obzira na spol.	88%	4%	8%		
Imam pristup svim resursima na radnom mjestu kao i zaposleni suprotnog spola.	84%	4%	8%	4%	
Razumijem što je seksizam i razumijem kakvo ponašanje se može smatrati seksističkim.	92%		8%		
Svjestan/na sam kakve su šale i ponašanja seksističkog tona i sadržaja, i razumijem što predstavlja seksualno uznemiravanje.	92%		8%		
Smatram da su šale i ponašanja seksističkog tona i sadržaja prihvatljivi na radnom mjestu.		8%	12%		80%
Moji pretpostavljeni toleriraju ili zatvaraju oči pred neprimjerenim seksualnim ponašanjem.	4%	4%	12%	4%	76%
Bilo bi mi neugodno prijaviti neprimjereno seksualno ponašanje kolege/ice.	52%	24%	8%	4%	12%
Bilo bi mi neugodno prijaviti neprimjereno seksualno ponašanje pretpostavljenih.	20.8%	20.8%	4.2%	4.2%	50%
Bilo bi mi neugodno prijaviti neprimjereno seksualno ponašanje trećih lica (stranka, učesnik u postupku, itd.)		28%	12%		60%
Osjećam se ugroženo na poslu zbog neprimjerenog i seksističkog ponašanja nekih pojedinaca.	4%	4%	8%		84%

Smatram da se na mom radnom mjestu poduzima dovoljno aktivnosti za suzbijanje seksizma i seksualno neprimjerenih ponašanja.	68%	12%	8%		12%
Postupak prijavljivanja neprimjerenog ponašanja lako je razumjeti i slijediti i znam kako pristupiti povjerljivom savjetniku.	64%	12%	12%	4%	8%



Pitanje	Ponekad	Nikad	Često	
Iskusio/la sam ili sam svjedočio/la neželjenom fizičkom kontaktu na radnom mjestu ili od strane kolege/ice izvan radnog mjesta.	4%	96%		
Primio/la sam seksualno neprikladne telefonske pozive, tekstualne poruke ili neprikladnu pažnju na društvenim mrežama od radnog kolege/ice.		96.2 %		2 ispitanika/ce nisu odgovorila na ovo pitanje
Svjedočio/la sam ili čuo/la za uvredljive ili neprimjerene seksualne šale, nagovještaje ili komentare na radnom mjestu.	20%	80%		
Dobio/la sam seksualno neprikladna pitanja ili sam svjedočio/la neprimjerenim pitanjima seksualne prirode od strane kolege/ica.	12%	88%		
Dobio/la sam seksualno neprikladna pitanja ili sam svjedočio/la neprimjerenim pitanjima seksualne prirode od strane pretpostavljenih.	4%	96%		
Dobio/la sam seksualno neprikladna pitanja ili sam svjedočio/la neprimjerenim pitanjima seksualne prirode od strane trećih lica.	8%	92%		

Prilikom analize provedene ankete došli smo do sljedećih zaključaka:

Uočljivo je da je većina zaposlenika/ca pokazala određenu zainteresiranost za ovu temu pa i anketu, dok je troje zaposlenika/ca bilo u potpunosti nezainteresirano pa istu nije ni popunilo. Analizom je utvrđeno da su na većinu tvrdnji iz ankete, pored većinskih odgovora da se slažu ili ne slažu, ostali odgovori bili neodređeni te da se kod nekih grupa pitanja broj neodređenih odgovora bitno povećava.

- Velika većina ispitanika/ca smatra da razumije što predstavlja rodna ravnopravnost i da shvaćaju što su rodne predrasude i stereotipi (92%), kao i što je seksizam i kakva se ponašanja i šale mogu smatrati seksističkim (92%).
Kod ove grupe, 8% zaposlenih imalo je neodređene odgovore što znači da je potrebno održati edukaciju iz ove oblasti kako bi svi zaposleni razumjeli značenje ovih pojmova te ih time možda potaknuli na prijavljivanje neprimjerenog ponašanja na radnom mjestu.

- Iako kod ove grupe tvrdnji većina ispitanika/ca smatra da se njihovi stavovi uvažavaju i poštuju, kako od strane pretpostavljenih (72%), tako i od strane radnih kolega/ica bez obzira na spol (60%) te da se radni zadaci jednako dijele među zaposlenima (72%) i da se na radnim sastancima jednako tretiraju (88%), primijetan je značajan broj neodređenih odgovora. Tako je na tvrdnju „Moje stavove uvažavaju i poštuju moje radne koleg/ice bez obzira na moj spol“ sveukupno bilo 40% odgovora koji su neodređeni (Djelimično se slažem; Niti se slažem, niti se ne slažem, niti imam mišljenje; Djelimično se ne slažem). Smatramo da bi se kroz edukacije i razgovore trebali utvrditi razlozi povećanog broja neodređenih odgovora kako bi isti postali konkretniji te to pratiti u narednim anketama nakon provedenih određenih mjera i edukacija.
- Većina ispitanika smatra da na njihovom radnom mjestu muškarci i žene imaju jednak položaj. Postotak onih koji smatraju da muškarci nemaju povlašten položaj je 68% , 24% je neodređenih odgovora, dok 8% zaposlenika/ca smatra da muškarci imaju povlašten položaj. Zaposlenih, koji smatraju da žene nemaju povlašten položaj, je 72%, 16% su neodređeni odgovori, dok 12% ispitanika/ca smatra da žene uživaju određene povlastice. Da se rad i trud jednako cijene bez obzira na spol smatra 72%, dok je 28% odgovora bilo neodređeno. Smatramo da bi se ovoj grupi neodređenih odgovora trebalo posvetiti pažnje i obuhvatiti ih određenim mjerama.
- Analizom je utvrđeno da većina ispitanika/ca smatra da šale i ponašanja seksističkog tona nisu primjereni na radnom mjestu (80%), dok je 20% ispitanika/ca imalo neodređen odgovor. Ispitanici/e su u velikoj većini odgovorili da nisu iskusili niti svjedočili ponašanjima seksističkog sadržaja na radnom mjestu niti van radnog mjesta od strane pretpostavljenih (96%), a od strane radnih kolega/ica 88% ili trećih osoba 92% (stranka, učesnika u postupku i sl.). Isto tako 96,2% ispitanika/ca se izjasnilo da nije primilo/la seksualno neprikladne telefonske pozive, tekstualne poruke ili neprikladnu pažnju na društvenim mrežama od radnog kolege/ice niti je svjedočilo neželjenom fizičkom kontaktu, dok je 3,8% ispitanika/ca preskočilo dati odgovor na tvrdnju “Primio/la sam seksualno neprikladne telefonske pozive, tekstualne poruke ili neprikladnu pažnju na društvenim mrežama od radnog kolege/ice”, odnosno nije dalo nikakav odgovor.
- Što se tiče postupka prijavljivanja neprimjerenog ponašanja, većina ispitanika/ca zna kako pristupiti povjerljivom savjetniku/ci u slučaju problema (njih 64%), 8% ih to ne zna, a 28% ispitanika/ca su imali neodređen odgovor. Za 20,8% ispitanika/ca bilo bi neugodno prijaviti problem seksualne prirode, odnosno neprimjerena seksualna ponašanja pretpostavljenih, 50% ispitanika/ca to ne bi bilo neugodno, a 29,2 % njih su imali neodređen odgovor.
Kada govorimo o prijavljivanju kolega/ica radi neprimjerenog ponašanja, za 52% ispitanika/ca to bi bilo neugodno prijaviti, 12% ispitanika/ca to ne bi bilo neugodno, a 25% ispitanika su dali neodređen odgovor. Kod prijavljivanja trećih osoba (stranka, učesnik/ca u postupku i sl.) 60% ispitanika/ca je istaknulo da im to ne bi bilo neugodno prijaviti, dok je čak 40% odgovora bilo neodređeno.

Provedenom anketom opći dojam je da se uposlenici/e Općinskog suda u Jajcu smatraju osviješteni/e u pogledu razumijevanja rodne ravnopravnosti, seksističkih ponašanja te većinski smatraju da na njihovom radnom mjestu nema problema takve prirode.

U slučaju postojanja takve vrste ponašanja, uposlenici/e su svjesni kako bi isto trebalo prijaviti te su svjesni/e prednosti koje bi takvo prijavljivanje imalo, No, rezultati su pokazali da bi im ipak bilo neugodno prijaviti neprimjereno seksističko ponašanje od strane nadređenih, kolega/ica ili trećih osoba.

4.6. Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu

Radna grupa je pored ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike/ce Suda, provela i anketu za osobe koje često dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu.

Anketa je koncipirana od 7 pitanja koja se odnose na spol ispitanika, svijesti o rodnoj ravnopravnosti i rodnim predrasudama i stereotipima kao i njihovim iskustvima u radu sa zaposlenicima/ama Općinskog suda u Jajcu sa stanovišta rodne ravnopravnosti i eventualne diskriminacije na osnovu istog.



U ispunjavanju ankete sudjelovalo je 10 ispitanika/ca (odvjetnici/odvjetnice, vještaci/vještakinje i dr.) Od ukupnog broja ispitanih, 5 osoba bile su osobe ženskog spola, a 5 ispitanih bile su osobe muškog spola, čime je postignut omjer 50:50 uključenosti oba spola u provedbi istraživanja čime je poštovana rodna jednakost ispitanika.

Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu



Iako svjesni da anketu nisu ispunile sve osobe koje dolaze u kontakt sa Sudom te da samim tim ovo eventualno nije jasan pokazatelj trenutne situacije, ali iz trenutno prikupljenih podataka provedene ankete članovi/ice radne grupe došli su do zaključka da stranke, koje svakodnevno posjećuju Općinski sud u Jajcu nisu imale neželjene fizičke kontakte u ovoj ustanovi niti su takvima svjedočili.

Kada usporedimo anketu provedenu za zaposlenike/ce i anketu provedenu za osobe koje dolaze u kontakt sa Sudom, možemo primijetiti da je glavna razlika u spremnosti prijavljivanja neprimjerenog seksualnog ponašanja, odnosno činjenica da su osobe koje dolaze u kontakt sa Sudom spremne bez straha isto prijaviti („*Bilo bi mi neugodno prijaviti neprimjereno seksualno ponašanje zaposlenika/ca Općinskog suda u Jajcu – Ne slažem se /100%/*“) što može predstavljati manjak straha za posljedice koji kod zaposlenika/ca Suda eventualno postoji.

Također, došlo se do zaključka da su ispitanici/ce uglavnom bile „profesionalne stranke,“ odnosno visoko obrazovane osobe pa se pretpostavlja da oni zaista i shvaćaju što su to rodna ravnopravnost, rodne predrasude i stereotipi i kakva bi ponašanja zaposlenika/ca Suda prema njima bila suprotna tome. Obzirom na to može se uzeti kao relevantna činjenica da su se svi ispitanici/ce izjasnili/e da prilikom kontakta sa zaposlenicima Općinskog suda u Jajcu i rada u istom, nisu osjetili niti svjedočili nikakvom obliku diskriminacije sa stajališta rodne ravnopravnosti.

4.7. Analiza presuda Općinskog suda u Jajcu sa stanovišta uporabe rodno senzitivnog jezika

Općinski sud u Jajcu je, pri izradi Akcijskog plana za provedbu Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, vršio i analizu presuda Općinskog suda u Jajcu sa stajališta uporabe rodno senzitivnog jezika.

Kao predmet analiziranja korištene su presude i rješenja sa različitih referata, i to građanskog, kaznenog, izvršnog i prekršajnog referata.

- Tabela prikaz ispravnog i neispravnog pisanja uloge žene u postupku i učestalost primjene istog u presudama i rješenjima Općinskog suda u Jajcu sa stajališta rodno senzitivnog jezika

Kazneni referat – 6 presuda

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Zapisničarka	1	Zapisničar	9
Braniteljica	7	Branitelj	0
Optužena	28	Optuženik	0
Svjedokinja	25	Svjedok	5
Vještakinja	6	Vještak	0
Inspektorica	2	Inspektor	0
Kantonalna tužiteljica	1	Kantonalni tužitelj	0

Građanski referat – 6 presuda

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Tužiteljica	22	Tužitelj	0
Tužena	20	Tuženik	0
Odvjetnica/advokatica	3	Odvjetnik/advokat	13
Punomoćnica	6	Punomoćnik	15
Vještakinja	0	Vještak	8
Svjedokinja	0	Svjedok	9

Izvršni referat – 6 rješenja

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Tražiteljica izvršenja	0	Tražitelj izvršenja	6
Izvršenica	0	Izvršenik	20

Prekršajni referat – 9 rješenja

Ispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene	Neispravno pisanje uloge žene u postupku	Učestalost primjene
Okrivljena	9	Okrivljeni	0
Braniteljica	4	Branitelj	0
Oštećena	2	Oštećeni	0
Svjedokinja	4	Svjedok	4

Analizirajući presude i rješenja kaznenog, građanskog, izvršnog i prekršajnog referata Općinskog suda u Jajcu, radna grupa došla je do zaključka da se u svim referatima kroz rod mijenjaju uloge žena u postupku, odnosno termini koji su već ustaljeni za ženski rod, npr. tuženi/tužena, optuženi/optužena, tužitelj/tužiteljica, punomoćnik/punomoćnica i sl. Za razliku od prethodno navedenih, postoje i termini koji nisu učestali u primjeni (vještakinja, odvjetnica/advokatica, svjedokinja, izvršenica, tražiteljica izvršenja) i koji se u našem Sudu koriste u muškom rodu u velikoj većini, što mi ne bi smo pripisali diskriminatornim razlozima, nego ustaljenoj praksi da se ti termini koriste u muškom rodu. Postoje čak i primjeri u našem Sudu kada su advokaticе inzistirale da ih se oslovljava kao advokate. Rodno osjetljiv jezik može i treba se koristiti dosljedno i da se pritom ne griješi u terminima koji nisu učestali, kao prethodno navedeni, u čemu imamo pozitivan primjer kaznenog referata našeg Suda.

Iako su predmet ove analize presude i rješenja Općinskog suda u Jajcu, mislimo da je značajno spomenuti i to kako sustav za automatsko upravljanje sudskim predmetima „CMS“ ne nudi mogućnost izbora roda te su svi dokumenti automatski podešeni u muškom rodu.

Svaka titula, profesija i funkcija koju nosi žena bi trebala biti napisana u ženskom rodu. Često osobe nalaze opravdanja zašto ne koriste rodno osjetljiv jezik. Prepoznavanje i otklanjanje glavnog problema vezanog za rodno senzitivni jezik i suzbijanje diskriminatornih praksi je dugotrajan proces na kojem je potrebno ustrajno raditi. Rodno senzitivni jezik nije samo gramatičko pitanje, već pitanje od krucijalnog značaja i problem koji nam opisuje društvo današnjice koje na indirektnan način pokazuje svakoj osobi gdje joj je mjesto s obzirom na spol.

4.8. Analiza internih i ostalih akata Suda

Analizirajući interne akte Općinskog suda u Jajcu (po tri pravilnika, odluke, poslovnika i rješenja), uočena je generička upotreba muškog roda u svim analiziranim aktima.

Ovdje bi posebno istaknuli Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Jajcu u kojem su nazivi svih radnih mjesta označeni u muškom rodu sa jednim izuzetkom - Pomoćni radnik-spremačica. Ovaj Pravilnik ističemo s razlogom jer isti direktno utječe na sadržaje drugih akata Suda koji su bili predmetom analize (rješenja, odluke, javne oglase i sl.) i to na način da, kad se naziv određenog radnog mjesta označi u muškom rodu, i ostatak teksta se nastavlja u tom rodu.

Sukladno navedenom, prvi korak u uvođenju rodno osjetljivog jezika u akte Suda bilo bi uvođenje istog u Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Jajcu.

Ukoliko se radi o dokumentima u kojima se često spominju imenice koje se odnose na ljude, radi preglednosti i čitljivosti, može se koristiti isključivo muški rod, s tim da je neophodno prvi put upotrijebiti oba oblika uz objašnjenje: 'Smatra se da se svi izrazi upotrijebljeni u muškom gramatičkom rodu u ovom dokumentu odnose bez diskriminacije i na žene'

5. CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI

Strategijom su postavljeni strateški ciljevi za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, i to:

1. Rukovoditelji/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice postavljaju kao jedan od prioriteta institucije za unaprjeđenje znanja i razine svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodu gender mainstreaminga, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.
2. Rukovoditelji/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. Rukovoditelji/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 to 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 s pravosudnim institucijama, bilo da je takav kontakt ostvaren usmeno, pismeno ili putem društvenih mreža, smatraju da su pravosudne institucije utemeljene na načelima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visoku razinu povjerenja u pravosuđe

Kako bi ostvarili navedene strateške ciljeve, a na temelju analiza koje je provela radna grupa Općinskog suda u Jajcu, donose se ciljeve, mjere i aktivnosti koje će se provoditi u Općinskom sudu u Jajcu.

CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI		
Rukovodeća i ostala radna mjesta sa stajališta rodne i spolne zastupljenosti		
CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1. Poduzimanje aktivnosti na unaprjeđenju rodne ravnopravnosti i učiniti pravosudnu instituciju modernim/om i privlačnim/om poslodavcem koji je kao	1.1. Održavanje edukacija i seminara za unaprjeđenje znanja i razine svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaminga, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.	1.1. Do 31.12.2023. godine

takav/va, u stanju privući, ali i zadržati kvalificirane osobe unutar radnog kolektiva.	1.2. Predvidjeti financijska sredstva za edukacije i seminare na temu rodne ravnopravnosti	1.2. Do 31.12.2023. godine
Natječajne procedure za popunjavanje upražnjenih pozicija u instituciji sa stajališta rodne i spolne zastupljenosti		
CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1. Poticanje osoba oba spola na prijavljivanje na natječaje za upražnjene pozicije	1.1. Izmjena Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Općinskog suda u Jajcu	1. Do 31.12. 2023. godine
	1.2. Uvođenje rodno osjetljivog jezika kod objave Javnih oglasa za popunjavanje upražnjenih pozicija	1.2. Do 31.12. 2023. godine
	1.3. Osigurati mješoviti sastav komisija pri natječajnim procedurama	1.3. Do 31.12. 2023. godine
Prostorni i materijalni uvjeti u smislu rodno senzitivnog okruženja		
CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1. Uzimanje u obzir interese i potrebe muškaraca i žena u smislu rodno senzitivnog okruženja 2. Osigurati da se dužnosti svih zaposlenih osoba u Sudu navode u rodno osjetljivom jeziku	1. Prilikom nabavke opreme imati u vidu rodno senzibilno okruženje	1. Do 31.12. 2024. godine
	2. Na svim uredskim vratima, dužnost osoba koje u tim prostorijama rade, napisati u rodno osjetljivom jeziku	2. Do 31.12.2023. godine
Web stranica i oglasna ploča institucije sa stajališta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti, žalbenim mehanizmima u slučajevima povrede i sl.		
CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ROK ZA IMPLEMENTACIJU

1. Upoznavanje javnosti sa Strategijom, te relevantnim zakonodavnim okvirom,	1. Ažurirati web stranicu, tj. na istoj učiniti dostupnim Strategiju, Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, Zakon o zabrani diskriminacije i sl.	1. Do 31.12. 2022. godine
2. Redovno aktualizirati temu rodne ravnopravnosti	2. Objave na stranici vezne za temu rodne ravnopravnosti	2. Do 31.12. 2023. godine
3. Informirati javnost o poduzetim mjerama ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti	3. Prezentiranje rezultata o poduzetim mjerama putem web stranice Suda	3. Do 31.12. 2023. godine
4. Korištenje rodno senzitivnog jezika na web stranici Suda	4. Pri pisanju objava za web stranicu Suda koristiti rodno osjetljivi jezik	4. Do 31.12. 2022. godine
5. Poticanje prijavljivanja slučajeva diskriminacije na temelju roda i/ili spola.	5. Kreirati posebnu e-adresu za prijavu slučajeva diskriminacije na temelju roda i/ili spola.	5. Do 31.12.2022. godine

Podaci prikupljeni provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Jajcu

CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1. Zainteresirati uposlenike za teme povezane sa rodnom ravnopravnošću i samim tim i za učešće u narednim anketama	1. Prezentiranje rezultata ankete zaposlenima	1. Do 31.12.2022. godine
2. Utvrditi razloge neodređenih odgovora i potaknuti što konkretnije odgovore	2.Redovne edukacije zaposlenika/ca i poticanje razgovora o rodnoj ravnopravnosti	2. Do 31.12. 2022. godine
3. Bolje razumijevanje postupka prijavljivanja neprimjerenog ponašanja kao i poticanje prijavljivanja	3. Periodično ponavljanje ankete	3. Do 31.12. 2024. godine
4. Osigurati da svi zaposlenici/ce dobiju jednake mogućnosti,	4.1. Edukacija od strane savjetnice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog nasilja	4.1. Do 31.12. 2023. godine

poštovanje i pristup resursima bez obzira na spol		
	4.2. Objavljivanje sadržaja na službenoj stranici Suda	4.2. Do 31.12. 2024. godine

Podaci prikupljeni provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu

CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1. Prikupljanje podataka o iskustvima osoba koje dolaze u kontakt sa Sudom sa stajališta rodne ravnopravnosti	1.1 Objavljivanje rezultata ankete na službenoj web stranici Suda	1.1. Do 31.12.2022. godine
	1.2. Provođenje ankete za “neprofesionalne stranke”	1.2. Do 31.12. 2024. godine

Presude, interni i ostali akti Općinskog suda u Jajcu sa stajališta uporabe rodno senzitivnog jezika

CILJ	MJERA/AKTIVNOST	ROK ZA IMPLEMENTACIJU
1. Utvrđivanje trenutnog načina uporabe rodno senzitivnog jezika u presudama, internim i ostalim internim aktima Općinskog suda u Jajcu	1.1. Dosljedno upotrebljavanje oblika ženskog roda za zanimanje i funkcije žena	1.1. Do 31.12. 2023. godine
	1.2. Korištenje oba gramatička roda istovremeno; ukoliko se radi o osobama oba spola, dodavanjem nastavka za ženski rod iza kose crte	1.2. Do 31.12. 2023. godine
	1.3. Ukoliko se u dokumentima ipak koristi isključivo muški rod, prvi put koristiti oba oblika, a onda dodati objašnjenje: “Smatra se da se svi izrazi upotrijebljeni u muškom gramatičkom rodu u ovom dokumentu odnose bez diskriminacije i na žene”	1.3. Do 31.12. 2023. godine
	1.4. Usklađivanje pravnih dokumenata sa zakonom	1.4. Do 31.12. 2023. godine

ZAKLJUČAK

Akcijski plan provođenja Strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH – Općinski sud u Jajcu, predstavlja prvi dokument ovakvog sadržaja od osnivanja Općinskog suda u Jajcu do danas. Isti je napravljen na principima važećih međunarodnih i domaćih pozitivno-pravnih propisa i standarda te predstavlja prvi korak ka unaprjeđenju rodne ravnopravnosti u ovoj instituciji i temelj za donošenje mjera u cilju usklađivanja svih uočenih postojećih anomalija u pogledu rodne ravnopravnosti.

S tim u vezi, ne smatramo nerazumnim zaključiti da je radna grupa, na bazi postojećih pravnih okvira i strategija, imala složen zadatak da prije svega napravi objektivnu i mjerljivu analizu postojećeg stanja u Općinskom sudu u Jajcu u pogledu rodne ravnopravnosti na svim poljima koja se u konkretnom slučaju ogledaju u analizi rukovodećih i drugih radnih mjesta u instituciji u smislu rodno senzitivnog okruženja, analizi natječajnih procedura institucije, prostornih i materijalnih uvjeta, web stranice, provedenih internih i eksternih anketa u Sudu te analizom presuda i rješenja po svakom referatu Općinskog suda u Jajcu kao i općih akata Suda tj. pravilnika o radu Općinskog suda u Jajcu.

Provedenim analizama i zadacima, a poredanim po važnosti, radna grupa je došla do zaključka da je Općinski sud u Jajcu institucija u kojoj rodna ravnopravnost ne prati negativne trendove prilika u Bosni i Hercegovini. Dapače, u pogledu analize rukovodećih i drugih radnih mjesta evidentno je da osobe ženskog spola ostvaruju veći postotak i rukovodećih i drugih radnih mjesta uopće, a sve na temelju jednakih mogućnosti te imajući u vidu da postoje jednaki prostorni i materijalni uvjeti za rad u smislu rodno senzitivnog okruženja, da su provedene interne i eksterne ankete pokazale visok stupanj svijesti i općeg znanja zaposlenika suda i trećih osoba u pogledu rodne ravnopravnosti. Ostaje nam zadatak da u skladu sa postojećim kapacitetima iniciramo mjere i edukacije koje će rezultirati poboljšanju izrada i izmjena postojećih općih akata Suda u jezičnom smislu gdje će se adekvatno koristiti oba roda jednako te prateći navedeno isti princip koristiti i u natječajnim procedurama i u sudskim postupcima i odlukama koje se otpravljaju iz Suda.

Općinski sud u Jajcu polako postaje poželjno mjesto za svakog postojećeg i budućeg zaposlenika/cu, a sve po već ustaljenom principu jednakih mogućnosti i rodne ravnopravnosti.