

BOSNA I HERCEGOVINA
REPUBLIKA SRPSKA
OSNOVNI SUD U NOVOM GRADU
Broj: 076-0-Su-22-000 473
Dana, 21.04.2022. godine

AKCIONI PLAN
OSNOVNOG SUDA U NOVOM GRADU
ZA PROVOĐENJE „STRATEGIJE ZA UNAPREĐENJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU BIH“

Novi Grad
april 2022. godine

UVOD

U sklopu projekta „Unapređenje efikasnosti sudova i odgovornosti sudija i tužilac BiH – treća faza“, a u cilju provođenja „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“, Osnovni sud u Novom Gradu kao učesnik u procesu implementacije ove Strategije, dostavlja svoj plan aktivnosti u narednom periodu.

Nakon analize stanja u sudu sačinjen je Akcioni plan sa ciljem da se rodni stereotipi kao prepreke razvoju pravosuđa i pravosudnog sistema svedu na najmanju moguću mjeru, odnosno u konačnici eliminišu.

Navedeni faktori mogu dovesti do toga da oni koji donose odluke iste donose na osnovu pogrešni i diskriminatorskih zaključaka zasnovanih na unaprijed stvorenim uvjerenjima i predrasudama, a ne na osnovu relevantnih činjenica.

Rukovodeći se obavezujućim pravnim aktima za BiH – UN Konvencijom o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), kao međunarodnim pravnim aktom, te Zakonom o ravnopravnosti polova u BiH – prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“, broj 32/10) i Zakonom o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, broj 59/09 i 66/16), kao domaćim pravnim aktima kojima se uređuje, promoviše i štiti ravnopravnost polova i garantuju jednake mogućnosti svim građanima, kako u javnoj tako i privatnoj sferi društva, te sprečava direktna i indirektna diskriminacija zasnovana na polu, Osnovni sud u Novom Gradu je donio svoj Akcioni plan za provođenje „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“.

VSTV BiH je krajem oktobra mjeseca 2020. godine usvojio Strategiju za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH na osnovu koje je ustanovljena obaveza pravosudnih institucija za donošenje vlastitih Akcionih planova radi sprovođenja ove Strategije.

BiH kao potpisnica brojnih međunarodnih dokumenata koji tretiraju pitanje ljudskih prava i sloboda, dužna je da podržava princip rodne ravnopravnosti i aktivno teži njegovom uspostavljanju, te obezbijedi svakome ostvarivanje svih ljudskih prava i sloboda bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi.

Iako u BiH postoji zakonodavni okvir (Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti polova u BiH) javila se potreba za Strategijom kojom se skreće pažnja pravosudne zajednice na značaj rodne ravnopravnosti, te unapređenje iste.

U tom pravcu je u maju i junu 2018. godine sprovedena Anketa o rodnoj ravnopravnosti u pravosuđu BiH, a analiza rezultata iste je pokazala da većina ispitanika/ca je mišljenja da je svijest o rodnoj ravnopravnosti u pravosuđu na srednjem nivou, a rezultati su ukazali i na potrebu donošenja strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH na osnovu koje će svaka pravosudna institucija donijeti Akcione planove.

U tom pravcu je VSTS BiH usvojio Strategiju za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH u kojoj je u prvom dijelu objašnjeno za šta je ista potrebna, navedeni su strateški ciljevi indentifikovani od strane VSTS BiH, dok je predstavljena i metoda koja će se koristiti u procesu implementacije iste, tzv. „gender mainstreaming“, tako da je neophodno da se svaka pravosudna institucija opredijeli za vlastite aktivnosti gender mainstreaming – a i donese vlastiti akcioni plan na osnovu potreba pravosudne institucije.

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 pol, etničku pripadnost, religiju, seksualno opredjeljenje, društveni položaj itd. To znači da je rodna ravnopravnost važna komponenta u postizanju ravnopravnosti.

Strategijom su postavljeni strateški ciljevi za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, a to su:

1. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice postavljaju kao jedan od prioriteta institucije unapređenje znanja i nivoa svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodu gender mainstreaming – a, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.
2. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice obezbjeđuju da su u radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi kao dio ciljeva radnih procesa institucije.
3. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice obezbjeđuju da se sve osobe koje dođu u kontakt sa pravosudnim institucijama tretiraju na jednak način, kao i da im se omogući jednak pristup pravdi bez obzira na pol i/ili rod.
4. Sve osobe (stranke, svjedoci/svjedokinje, profesionalne stranke i dr.) koje dođu u kontakt sa pravosudnim institucijama, bilo da je takav kontakt ostvaren usmeno, pismeno ili putem društvenih mreža, smatraju da su pravosudne institucije zasnovane na principima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visok nivo povjerenja u pravosuđe.

Strategija će se implementirati primjenom gender mainstreaming – a koji predstavlja pristup u donošenju politika koji uzima u obzir interese i potrebe muškaraca i žena, a koji metod će pravosudne institucije uzeti u obzir prilikom izrade vlastitih Akcionih planova. Gender mainstreaming je definisan na način: *(re)organizacija, unapređenje, razvoj i evaluacija donošenja politika, kroz ugradnju perspektive rodne ravnopravnosti u sve politike u svim nivoima i svim fazama od strane aktera koji su obično uključeni u proces donošenja politika.*

AKCIONI PLAN ZA PROVOĐENJE PROJEKTA

Naziv projekta: „Unapređenje efikasnosti sudova i odgovornosti sudija i tužilaca u BiH – treća faza“

Provođenje: „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“ u Osnovnom sudu u Novom Gradu

Mjesto realizacije: Osnovni sud u Novom Gradu, Novi Grad

Osnovni podaci o članovima tima: Radna grupa imenovana Odlukom Predsjednice suda broj 076-0-Su-22-000123 od 01.02.2022. godine, a koju čine zaposleni u Osnovnom sudu u Novom Gradu

Očekivani rezultati projekta: Omogućavanje jednakog pristupa pravdi i jednakosti svih građana/ki pred zakonom, osiguravanjem nezavisnog, nepristrasnog, profesionalnog, efikasnog i transparentnog pravosuđa.

Prilikom planiranja aktivnosti i donošenja Akcionog plana, Osnovni sud u Novom Gradu je kao osnove rizike (u skladu sa postavljenim strateškim ciljevima VSTV BiH i usvojene Strategije) koji potencijalno mogu omesti ili usporiti rad na uvođenju gender mainstreaming-a, identifikovao:

- nedostatak znanja i svijesti, kako uposlenika/ca suda, tako i lica koja dolaze u kontakt sa sudom (bilo da se radi o strankama, advokatima, vještacima i dr.) o pitanjima rodne ravnopravnosti,
- otpor ka promjenama u smislu posmatranja pitanja rodne ravnopravnosti kao nezanimljive tematike i nerazumijevanje i nezainteresovanost uposlenika/ca (zbog nekritičkog prihvatanja tradicionalnih uloga muškarca i žene u BiH društvu kao i tolerantnost u posmatranju muškaraca kao „glave porodice“ u BiH društvu),
- nedostatak finansijskih sredstava za provođenje pojedinih aktivnosti poput angažmana spoljnih saradnika koji bi sprovodili edukacije i radionice za osoblje suda, obzirom da isti ne posjeduju neophodna stručna znanja.

U cilju provođenja Strategije, a primjenom metode gender mainstreaming – a i na osnovu identifikovanih rizika u ovoj pravosudnoj instituciji, Sud planira:

- informisati sve uposlenike/ce suda, kao i korisnike/ce usluga suda o usvajanju „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“,
- postaviti kutije za primjedbe i uvesti Knjigu žalbe za korisnike/ce pravosuđa, a vezano za tematiku rodne ravnopravnosti i diskriminaciju polova,
- ažurirati web stranicu suda u smislu objave Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, Zakona o ravnopravnosti polova u BiH – prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“, broj 32/10), Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, broj 59/09 i 66/16) i redovno objavljivanje vijesti, informacija i saopštenja vezanih za ovu tematiku,
- vršiti edukaciju uposlenika/ca suda na temu rodne ravnopravnosti,
- donijeti interne propise (odluke) kojima će se u radne procese suda formalno uvesti koncept rodne ravnopravnosti kod pitanja zapošljavanja, upotrebe rodno osjetljivog jezika, donošenja odluka ali i u drugim internim procesima, te time podizati svijest

- uposlenika/ca suda kao i korisnika/ca usluga suda o važnosti pitanja rodne ravnopravnosti,
- kreirati posebnu e – mail adresu za prijavu slučajeva diskriminacije na osnovu roda i/ili pola,
 - odrediti službenika/cu ili radnika/cu suda kojem bi u opisu radnog mjesta stajalo i „Savjetnik za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja“,
 - uspostaviti praksu neformalnih razgovora o rodnim temama, prepoznavanje afirmativnih rodni uloga kroz napredniju unutrašnju organizaciju rada, te uspostaviti međusobnu podršku i ohrabrivanje kolega/ica da dijele svoje priče o problemima rodne (ne)ravnopravnosti,
 - redovno postavljati promotivni materijal (plakate, obavještenja, letke i sl.) u prostorijama suda vezano za tematiku rodne ravnopravnosti.

Sumirajući identifikovane rizike i aktivnosti za koje se Sud opredijelio u otklanjanju istih, zaključuje se da postoji veoma širok krug odnosa u kojima se mogu javiti rodne predrasude kako u odnosima između uposlenika/ca suda, tako i u odnosu prema licima koja dolaze u kontakt sa sudom, a i u komunikaciji sa strankama u sudskim postupcima. S toga se zaključuje da nije moguće utvrditi sve odnose koji su obojeni rodnim predrasudama i stereotipima, već je potrebno fokusirati se na aktivnosti i pristupiti njihovoj implementaciji korak po korak, jer je rad na uvođenju rodne ravnopravnosti dugotrajan i kontinuiran proces, te je svakako na početku korisnije organizovati nekoliko manje obimnih aktivnosti nego pristupiti jednoj kompleksnoj, jer je proces rada na rodni pitanjima poduhvat bez vremenskog roka.

Iz tih razloga se Osnovni sud u Novom Gradu na osnovu identifikovanih rizika opredijelio za navedene aktivnosti prilikom donošenja ovog Akcionog plana u cilju sprovođenja Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH.

Rokovi za realizaciju Akcionog plana: Okvirni rok za realizaciju Akcionog plana je 2 (dvije) godine počev od dana donošenja istog. U okviru određenog roka radna grupa će vršiti periodične analize na svakih 6 (šest) mjeseci. Okvirni rok će se produžavati u skladu sa ostvarenim rezultatima.

Nosioci implementacije aktivnosti: predsjednica suda, članovi/ce radne grupe, IKT službenik suda, nosioci pravosudnih funkcija – sudije i uposlenici/ce suda.

Plan komunikacije i vidljivost projekta: Ovaj Akcioni plan će u narednom periodu biti prosljeđen Visokom sudskom i tužilačkom savjetu BiH, a u sklopu programa implementacije „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“, te će biti proveden u Osnovnom sudu u Novom Gradu.

U Novom Gradu, 21.04.2022. godine

PREDSJEDNICA SUDA:
Tatjana Radulj
