

# Implementacija Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH

Dobre prakse, ustanovljene u okviru  
faze pilotiranja, i naučene lekcije





Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine  
Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće Bosne i Hercegovine  
Високи судски и тужилачки савјет Босне и Херцеговине  
High Judicial and Prosecutorial Council of Bosnia and Herzegovina



DOMSTOLSVERKET  
SVERIGES DOMSTOLAR

# Implementacija Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH

Dobre prakse, ustanovljene u okviru  
faze pilotiranja, i naučene lekcije



Švedska  
Sverige



Decembar 2021. godine

---

# Sadržaj

1. Uvod .....	3
2. Aktivnosti ciljnih pravosudnih institucija .....	5
2.1. Početak rada .....	5
2.2. Realizirane aktivnosti .....	6
2.2.1. Anketa o rodnoj ravnopravnosti .....	6
2.2.2. Obuke za osoblje ciljnih pravosudnih institucija .....	6
2.2.3. Interne analize unutar ciljnih pravosudnih institucija .....	7
2.2.4. Utvrđivanje stavova korisnika pravosuđa .....	7
2.2.5. Dostupnost informacija i vidljivost poduzetih aktivnosti.....	8
2.2.6. Donošenje zvaničnih dokumenata.....	8
2.3. Zaključna zapažanja .....	8
3. Identificirani rizici i načini za njihovo prevazilaženje, te naučene lekcije.....	10
4. Dobre prakse i zapažanja iz Švedske .....	12
5. Prilozi .....	14

---

# 1. Uvod

Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: VSTV BiH) je krajem oktobra 2020. godine usvojilo Strategiju za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH (u daljem tekstu: Strategija), izrađenu u okviru projekta „Unapređenje efikasnosti sudova i odgovornosti sudija i tužilaca u BiH – druga faza“ (u daljem tekstu: Projekt), finansiranog od strane Vlade Švedske.

Strategija je izrađena u saradnji sa Sudskom administracijom Švedske kao koordinatorom aktivnosti na uvođenju rodne ravnopravnosti u pravosudnoj upravi Švedske i dugogodišnjim partnerom VSTV-a BiH.

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

Međutim, iako je u BiH uspostavljen značajan zakonodavni okvir, on nije nužno garant postizanja rodne ravnopravnosti u BiH. Stoga se kroz Strategiju nastoji skrenuti pažnja pravosudne zajednice u BiH na značaj rodne ravnopravnosti, te unaprijediti nivo rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH.

Ono što je značajno jeste da su Strategijom, po prvi put, postavljeni strateški ciljevi za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, i to:

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

Pored toga, određene su uloge VSTV-a BiH i pravosudnih institucija u implementaciji Strategije.

U tom smislu, određeno je da će VSTV BiH koordinirati procesom donošenja akcionih planova od strane pravosudnih institucija, te pružati podršku i donositi uputstva u okviru navedenog procesa, s krajnjim ciljem omogućavanja jednakog pristupa pravdi i jednakosti svih građana pred zakonom.

Određeno je da će VSTV BiH pravosudnim institucijama pružati stručnu podršku u procesu pripreme akcionih planova za implementaciju Strategije, te odobravati pripremljene akcione planove, nakon čega će vršiti redovan nadzor nad njihovom primjenom, te u svoj godišnji izvještaj redovno uključivati i informacije o stanju rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH.

Kada je riječ o ulozi pravosudnih institucija, navedeno je da su rukovodioci pravosudnih institucija odgovorni za implementaciju Strategije, te da su obavezni da redovno informiraju VSTV BiH o svim aktivnostima (u okviru svojih godišnjih izvještaja) poduzetim u tu svrhu. Također je određeno da će rukovodioci pravosudnih institucija obavezno uključiti osoblje oba spola na svim nivoima unutar institucije u proces implementacije Strategije, odnosno donošenja i primjene akcionih planova.

Kada je riječ o metodi za implementaciju Strategije, određen je pristup zasnovan na *gender mainstreamin-*

gu - ugradnja prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve zakone, strategije, planove, programe i aktivnosti društva radi postizanja ravnopravnosti spolova, uzimajući u obzir posljedice koje će navedeni zakoni, strategije, planovi, programi i aktivnosti imati na žene i muškarce.

S obzirom da pitanje unapređenja rodne ravnopravnosti predstavlja novinu za pravosuđe BiH, Strategijom su obuhvaćeni i vodič za postupanje u fazi njezne implementacije, koji treba olakšati ovaj proces pravosudnim institucijama, kao i praktični primjeri aktivnosti *gender mainstreaminga*, koji mogu poslužiti pravosudnim institucijama u kreiranju akcionih planova za implementaciju Strategije.

Kroz projekt „Unapređenje efikasnosti sudova i odgovornosti sudija i tužilaca u BiH – treća faza“, koji finansira Vlada Švedske i čija je implementacija započela u novembru 2020. godine, VSTV BiH je, u saradnji s pravosudnim institucijama, realizirao, te će realizirati aktivnosti s ciljem implementacije Strategije.

U tom smislu, VSTV BiH će, u saradnji sa švedskim stručnjacima, pružati podršku pravosudnim insti-

tucijama u procesu prije, tokom i nakon donošenja akcionih planova za implementaciju Strategije, što podrazumijeva i pilotiranje procesa implementacije Strategije u određenim pravosudnim institucijama, te održavanje radionica namijenjenih rukovodnom osoblju pravosudnih institucija, s ciljem postavljanja temelja za izradu akcionih planova za implementaciju Strategije.

Proces implementacije Strategije započeo je fazom pilotiranja, tj. radom s ciljnim pravosudnim institucijama, i to:

1. Kantonalnim sudom u Sarajevu;
2. Osnovnim sudom u Bijeljini;
3. Kantonalnim tužilaštvom Kantona Sarajevo;
4. Tužilaštvom Brčko distrikta BiH.

Faza pilotiranja implementacije Strategije provedena je u periodu mart–septembar 2021. godine, a u okviru nje je izvršeno testiranje projektnih aktivnosti na implementaciji Strategije, tj. kreirane su dobre prakse koje će biti primijenjene na kompletno domaće pravosuđe putem radionica za izradu akcionih planova za implementaciju Strategije.

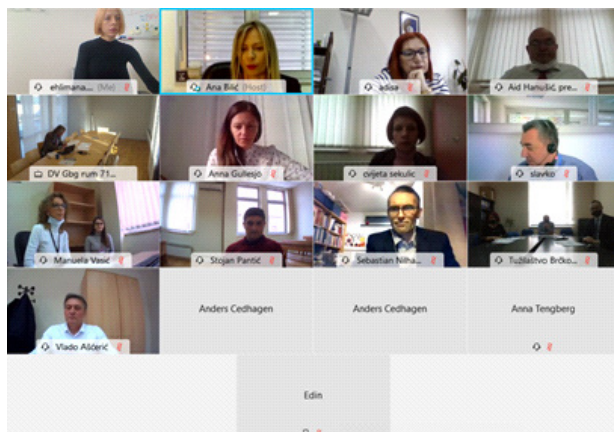
## 2. Aktivnosti ciljnih pravosudnih institucija

### 2.1. Početak rada

Rad na implementaciji Strategije u ciljnim pravosudnim institucijama započeo je kreiranjem kratkog plana aktivnosti, i to na osnovu Strategije, tj. vodiča za postupanje u fazi implementacije.

Tim planovima su bile obuhvaćene aktivnosti koje institucije namjeravaju poduzeti kao prvi korak u njihovoj daljoj razradi kroz fazu pilotiranja.

Potom se pristupilo uspostavljanju radnih grupa, kao i imenovanju “ambasadora” institucija - uposlenika koji će podržati druge pravosudne institucije BiH u procesu implementacije Strategije.



Ciljne pravosudne institucije su potom utvrdile dostupne resurse, ciljeve, ograničenja, kao i rokove za poduzimanje planiranih aktivnosti, te su informirale osoblje o usvajanju Strategije i obavezi njene implementacije (prezentacija Kantonalnog tužilaštva

Kantona Sarajevo koja je korištena za informiranje osoblja je u prilogu ovog dokumenta).

U okviru radionica koje su održane unutar faze pilotiranja implementacije Strategije, a koje su vodili švedski eksperti, ciljnim pravosudnim institucijama je pružana podrška u implementaciji aktivnosti, i to prvenstveno kroz pružanje povratnih informacija o radu institucija u periodu koji je prethodio konkretnoj radionici, te savjeta za dalje postupanje.

Pored toga, švedski stručnjaci su s ciljnim pravosudnim institucijama podijelili i svoja iskustva u radu na unapređenju rodne ravnopravnosti u sudovima u Švedskoj, uključujući primjere konkretnih aktivnosti realiziranih u Švedskoj, poput sljedećih:

- „Kako raditi na rodnom pitanjima“ - prezentacija (vidi Prilog 8) sa različitim koracima o tome kako započeti rad na rodnoj ravnopravnosti i različitim aktivnostima koje se mogu provoditi na radnom mjestu.
- Dijaloški sastanak sa profesionalnom zajednicom o tretmanu, rodnoj ravnopravnosti i sigurnosti, te temama za diskusiju. Okružni sud Sodertorn je održao dijaloški sastanak sa tužiocima i advokatima koji su podijelili neka svoja iskustva kroz diskusije. Za inspiraciju i primjere kako voditi ovaj sastanak, pogledajte Prilog 9.
- Predavanje nigerijske književnice Ngozi Adichie “Svi trebamo biti feministi”<sup>1</sup> i tačke za diskusiju u vezi s tim. Njenu knjigu je pročitala jedna grupa zaposlenih u Okružnom sudu Sodertorn, te su neka od pitanja, na koja su odgovorili u grupnim diskusijama, predata ciljnim pravosudnim institucijama.

<sup>1</sup>

Predavanje je dostupno na sljedećem linku: [https://www.ted.com/talks/chimamanda\\_ngozi\\_adichie\\_we\\_should\\_all\\_be\\_feminists?language=sv](https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_we_should_all_be_feminists?language=sv)

- Primjeri tema za diskusiju koji se mogu koristiti nakon predavanja dostupni su u Prilogu 6.
- Podijeljena je lista tzv. „Tema vezanih za rodnu ravnopravnost o kojima se može razgovarati na pauzama za kafu”, koje se mogu koristiti za neformalne razgovore između uposlenika pravosudne institucije tokom pauza (vidi Prilog 5). Međutim, potrebno je imati na umu da ova aktivnost možda neće biti podjednako efikasna u kontekstu BiH, što je dodatno pojašnjeno u Poglavlju IV.
- Osoblje Okružnog suda u Geteborgu je podijelilo svoja iskustva u provođenju aktivnosti „Snabdijevanje tokom mjesečnog ciklusa“ koja je omogućila dostupnost besplatnih higijenskih potrepština uposlenicama ovog suda.
- Švedski stručnjaci su, na trećem sastanku u okviru faze pilotiranja implementacije Strategije, proveli interaktivnu aktivnost na temu roda. Tom prilikom, predstavljeni su i rezultati ankete eksternih korisnika u Okružnom sudu Sodertorn, te su švedski stručnjaci podijelili svoja razmišljanja o tome kako podržati ambasadore imenovane od strane ciljnih pravosudnih institucija, te na koji način ambasadori mogu međusobno dijeliti i razvijati svoja znanja i iskustvo. Pored toga, švedski stručnjaci su održali diskusiju o tzv. „Ljestvica sposobnosti” – s ciljem utvrđivanja stepena na kojem se nalazimo, te iznalaženja puta od neznanja do znanja o rodnoj ravnopravnosti. Detaljnije informacije o ljestvici sposobnosti dostupne su na str. 10 Strategije (Prilog 1).
- Švedski stručnjaci su realizirali i vježbu na temu razlike između odgoja dječaka i djevojčica u društvu da bi podigli svijest o utjecaju koji odgoj ima na ponašanje muškaraca i žena u društvu i na radnom mjestu. Riječ je o efikasnoj i jeftinoj vježbi koju treba provesti u ranoj fazi procesa implementacije Strategije. Učesnici su bili podijeljeni u male grupe (4-6 osoba), od kojih je zatraženo da napišu, prema vlastitom iskustvu, osnovne karakteristike odgoja djevojčica i dječaka u različitoj životnoj dobi (0, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14,

16 i 18 godina starosti), koristeći posebnu boju samoljepljivih papirića za svaki spol. Učesnici su zatim zamoljeni da zalijepe svoje bilješke na zid, te da ih predstavljaju. Cilj ove aktivnosti bio je podizanje svijesti o tome da je naš pristup rodnom pitanjima u odrasloj dobi, kako kod kuće, tako i u našem profesionalnom životu, posljedica različitog tretmana i odgoja djevojčica i dječaka.

## 2.2. Realizirane aktivnosti

### 2.2.1. Anketa o rodnoj ravnopravnosti

Sve ciljne pravosudne institucije su provele anonimnu anketu o rodnoj ravnopravnosti među svojim osobljem s ciljem utvrđivanja stanja u instituciji u smislu nivoa svijesti osoblja o rodnom pitanjima i sl. kao osnove za planiranje daljih aktivnosti.

Primjera radi, Osnovni sud u Bijeljini je realizirao navedenu anketu putem dva upitnika:

- Upitnik namijenjen nosiocima pravosudnih funkcija;
- Upitnik namijenjen uposlenicima suda.

Upitnici su sadržavali 28 pitanja koja su se odnosila na rodne stereotipe i predrasude, odnose u radnom okruženju, pristup resursima, seksualno uznemiravanje itd.

U toku pripreme upitnika, Osnovni sud u Bijeljini je konsultirao vanjskog saradnika – psihologa, te je uzeo u obzir stručne publikacije renomiranih instituta.<sup>2</sup>

Kao primjer dobre prakse, upitnici Osnovnog suda u Bijeljini su dati u prilogu ovog dokumenta.

### 2.2.2. Obuke za osoblje ciljnih pravosudnih institucija

Ciljne pravosudne institucije su poduzele i aktivnosti s ciljem širenja svijesti osoblja o značaju rodne ravnopravnosti i potrebi njenog unapređenja.

U tom smislu, odgovarajuće obuke/predavanja za uposlenike institucija su provedene kako od strane članova radnih radnih grupa institucija, tako i uz podršku vanjskih saradnika – organizacija civilnog

2

Riječ je o sljedećim materijalima: 1. „Sexism at work – how can we stop it, Handbook for the EU Institutions and agencies“, priručnik Evropskog instituta za ravnopravnost spolova (The European Institute for Gender Equality – EIGE), 2020., dostupan na: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook> 2. „Domination techniques: what they are and how to combat them“, Centar za ravnopravnost spolova Norveška, 2001., dostupan na: [https://web.archive.org/web/20121025075341/http://ec.europa.eu/justice\\_home/daphnetoolkit/files/projects/2002\\_181/int\\_domination\\_techniques\\_norway.pdf](https://web.archive.org/web/20121025075341/http://ec.europa.eu/justice_home/daphnetoolkit/files/projects/2002_181/int_domination_techniques_norway.pdf) 3. „How do your workers feel about harassment? Ask them“, praktični vodič za anketiranje zaposlenih, Andrea S. Kramer i Alton B. Harris, 2018., dostupan na: <https://hbr.org/2018/01/how-do-your-workers-feel-about-harassment-ask-them>

društva i institucija nadležnih za edukaciju sudija i tužilaca u BiH.

Među provedenim aktivnostima ističemo i prikazivanje osoblju videopredavanja nigerijske književnice Ngozi Adichie<sup>3</sup>, kao i cirkuliranje među osobljem dokumenata švedskih stručnjaka „Teme vezane za rodnu ravnopravnost o kojima se može razgovarati na pauzama za kafu” i „Teme za razgovor sa osobljem povodom videopredavanja Ngozi Adichie“, koji su dati u prilogu ovog dokumenta.



### 2.2.3. Interne analize unutar ciljnih pravosudnih institucija

U cilju daljeg utvrđivanja stanja unutar institucije, ciljne pravosudne institucije su provele brojne analize procesa i internih propisa.

Primjera radi, Kantonalno tužilaštvo Kantona Sarajevo je provelo:

- analizu rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stanovišta spolne zastupljenosti;
- analizu jedne konkursne procedure za popunjavanje upražnjene pozicije u instituciji;
- analizu prostornih i materijalnih uslova u smislu

rodno senzitivnog okruženja;

- analizu *web* stranice i oglasne table institucije sa stanovišta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti, žalbenim mehanizmima u slučajevima povrede i sl.;
- analizu usklađenosti poslovnog i privatnog života uposlenika institucije,

te je na osnovu rezultata analiza kreiralo preporuke za unapređenje utvrđenog stanja, namijenjene rukovodstvu ove institucije.

Tužilaštvo Brčko distrikta BiH je poduzelo aktivnosti s ciljem rodne analize internih propisa institucije.

U tom smislu, katalogizacijom i analizom internih propisa tužilaštva, utvrđeno je da interni pravni okvir koji bi regulirao pitanje rodne ravnopravnosti nije zaokružen, niti je definirana procedura prijavljivanja diskriminacije po osnovu spola, a čije dužnosti proizlaze iz odredbi Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakona o zabrani diskriminacije. Naime, sa glasno ovim odredbama, svi javni organi, te ostala pravna lica dužni su da svojim općim ili posebnim pravnim aktima reguliraju principe jednakog postupanja, te osiguraju efikasne interne procedure zaštite od diskriminacije.

### 2.2.4. Utvrđivanje stavova korisnika pravosuđa

Pored anketiranja vlastitog osoblja, ciljne pravosudne institucije su poduzele aktivnosti s ciljem utvrđivanja stavova korisnika pravosuđa i profesionalnih stranaka.

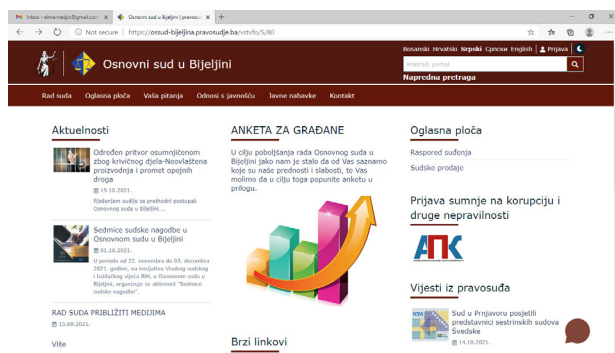
U tom smislu, ciljne pravosudne institucije su kreirale odgovarajuće upitnike, te ih učinile dostupnim na vlastitim *web* stranicama i prostorijama institucije u kojima se zadržavaju osobe koje dolaze u kontakt s pravosuđem.

Pored toga, postavljene su kutije za primjedbe, odnosno uvedene knjige žalbi namijenjene korisnicima pravosuđa, dok je Tužilaštvo Brčko distrikta BiH kreiralo i posebnu e-mail adresu za prijavu slučajeva diskriminacije na osnovu roda i/ili spola.

3

Predavanje je dostupno na sljedećem linku: [https://www.ted.com/talks/chimamanda\\_ngozi\\_adichie\\_we\\_should\\_all\\_be\\_feminists?language=sv](https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_we_should_all_be_feminists?language=sv)





## 2.2.5. Dostupnost informacija i vidljivost poduzetih aktivnosti

Kako bi javnost upoznali sa Strategijom, te relevantnim zakonodavnim okvirom, ciljne pravosudne institucije su ažurirale svoje web stranice, tj. na njima učinile dostupnim Strategiju, Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, Zakon o zabrani diskriminacije i sl.

Pored toga, ciljne pravosudne institucije su redovno informirale javnost o aktivnostima poduzetim u vezi s implementacijom Strategije, te u tom smislu objavljivale vijesti, izdavale saopštenja za javnost i sl.



## 2.2.6. Donošenje zvaničnih dokumenata

Neke ciljne institucije su već u fazi pilotiranja implementacije Strategije pripremile i usvojile zvanične dokumente da bi osigurale adekvatnu primjenu Strategije u svojim institucijama.

Tako je Tužilaštvo Brčko distrikta BiH donijelo obavezujuće uputstvo o uvođenju rodne perspektive u radne procese u tužilaštvu kao koncept kontinuiranog institucionalnog djelovanja na zaštiti i unapređenju rodne ravnopravnosti, u skladu sa strateškim ciljevima postavljenim Strategijom.

Navedenim uputstvom, osoblju tužilaštva su izdate izričite zabrane diskriminacije na osnovu spola, 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.

Nadalje, Osnovni sud u Bijeljini je donio Akcioni plan za provođenje projekta „Unapređenje efikasnosti sudova i odgovornosti sudija i tužilaca BiH - treća faza“, kojim su određeni ciljevi i očekivani rezultati projekta, kao i konkretne mjere koje je potrebno poduzeti s ciljem implementacije Strategije, a koje uključuju aktivnosti usmjerene ka vlastitom osoblju s jedne strane, te aktivnosti usmjerene ka korisnicima pravosuđa s druge strane.

## 2.3. Zaključna zapažanja

Uzimajući u obzir aktivnosti provedene u okviru faze pilotiranja implementacije Strategije, ciljne pravosudne institucije su podijelile svoja zaključna zapažanja u tom smislu.

Tužilaštvo Brčko distrikta BiH smatra da je uvođenje *gender mainstreaminga* kao koncepta djelovanja, te osmišljavanje odgovarajućih mjera na njegovoj realizaciji značajan pomak u odnosu na stanje prije donošenja Strategije.

Usvajanje Strategije, a zatim i akcionog plana za njeno provođenje unutar ove institucije, ima izuzetan značaj za ostvarivanje ravnopravnosti spolova, ukupne jednakosti građana pred zakonom i njihove zaštite od diskriminacije. Mjere, koje se u tom pravcu definiraju naspram utvrđenog početnog stanja, trebale bi kontinuirano održavati fokus na važnosti ovog pitanja. Bilo da se ogledaju u kreiranju odgovarajućih normativnih rješenja, edukaciji osoblja ili pak podizanju svijesti kroz interne neformalne razgovore („uz kafu“), Tužilaštvo Brčko distrikta BiH smatra da utvrđene mjere suštinski trebaju biti usmjerene na potpuno efektivnu zaštitu ljudskih prava. Kako navodi ova institucija, bez stalnog i proaktivnog djelovanja na ovom polju nezamislivo je ostvarivanje institucionalne vizije - da tužilaštvo bude prepoznato kao javno odgovorna institucija koja efektivno djeluje na učvršćivanju vladavine prava.

Osnovni sud u Bijeljini smatra da je jedna od provedenih aktivnosti koja je dala mjerljive rezultate svakako anketa provedena među nosiocima pravosudnih funkcija i uposlenicima suda. Prilikom analize rezultata ankete, Osnovni sud u Bijeljini je utvrdio da većina ispitanika, u širem smislu, razumije osnovne pojmove iz oblasti rodne ravnopravnosti,

---

uključujući seksistički jezik i seksualno neprimjerno ponašanje.

Međutim, sud smatra da rezultate ankete treba posmatrati sa određenom dozom rezerve, te da je potrebno krenuti od pretpostavke da svijest o postojanju određenih rodno zasnovanih predrasuda i stereotipa još uvijek nije dovoljno razvijena, kao i da određena društvena ili moralna barijera onemogućava postizanje rodne ravnopravnosti u svom punom obimu.

U narednom periodu, Osnovni sud u Bijeljini će staviti fokus na aktivnosti koje za cilj imaju promoviranje rodne ravnopravnosti, a koje uključuju adekvatne obuke/predavanja namijenjene uposlenicima suda uz podršku stručnjaka iz nevladinog sektora, te redovno analiziranje stanja i nivoa svijesti uposlenika i osoba koje dolaze u kontakt sa sudom o rodnim pitanjima.

Kantonalno tužilaštvo Kantona Sarajevo smatra da je, uprkos preopterećenosti redovnim poslovima i zadacima i obavezama po osnovu drugih projektnih aktivnosti, iskazan zavidan nivo zainteresiranosti za bavljenjem temama rodne ravnopravnosti unutar ove institucije. Pored toga, primijećen je neznatan upliv stereotipa i predrasuda kada je riječ o ovim temama, ali to neće predstavljati nepremostivu smetnju daljoj implementaciji. Osoblje svih profila je jednako zainteresirano za ove teme i nema značajnijeg otpora tome da *gender mainstreaming* zaživi u radnom okruženju, ali i šire.

Naime, zbog tijesne povezanosti tog tužilaštva s drugim institucijama, za očekivati je da će osoblje Kantonalnog tužilaštva Kantona Sarajevo, kao svojevrsni primjer, vršiti utjecaj i na druge (policijske službenike/ce, sudske osoblje, sudske vještake i dr.). Pored toga, tužilaštvo smatra da mogućnost širenja stečenih znanja i shvatanja u okviru Projekta nije zanemariva i kad je riječ o privatnoj sferi uposlenika.

Kada je riječ o budućim aktivnostima, Kantonalno tužilaštvo Kantona Sarajevo planira stavljati veći akcent na pojedinačna ljudska prava i konkretne životne situacije, dok će izazov biti u pronalasku načina prenošenja znanja i bavljenja temama rodne ravnopravnosti u okolnostima velikog broja prioriteta u okviru redovnih poslova. U tom pravcu, planirano je korištenje internet servisa i alata, za koje se smatra da će biti od velike koristi, uključujući dostupne

grupe na društvenim mrežama, posvećene temama rodne ravnopravnosti. Ova institucija također smatra da bi studijske posjete zemljama koje primjenjuju najviše standarde u ovoj oblasti bile od izuzetne koristi. Kantonalni sud u Sarajevu je iznio određene zaključke u pogledu statističkih podataka sa stanovišta spola, te uloge muškaraca i žena u određenim društvenim segmentima.

U vezi s tim, sud je utvrdio da preko 90% osumnjičenih za krivična djela u BiH čine muškarci.

Kada je riječ o razlozima takve pojave, često se zaključuje da se muškarci u BiH daleko lakše odlučuju za činjenje krivičnih djela u poređenju sa ženama, bez obzira na iste uslove odrastanja i odgoja u porodicama. Razlozi se primjećuju i u tradicionalnim ulogama u bh. društvu, u kojem je i dalje prisutan kult „muškosti“ koji se veže za nasilje koje čine muškarci, dok su žene uglavnom žrtve (npr. krivična djela razbojništva i krađe – preko 90% počinitelaca su muškarci, dok su žene žrtve u istom procentu). Kantonalni sud u Sarajevu je zaključio da krivična djela ne moraju biti nužno povezana sa nasiljem nad ženama (nasilje u porodici, silovanje, bludne radnje i sl.), jer je isti odnos i kod drugih krivičnih djela. Rodne uloge u bh. društvu su još uvijek snažno povezane s tradicionalnim položajem muškarca u porodici kao nosioca porodičnih obaveza, „glave porodice“, što muškarca ohrabruje u određenim okolnostima i na činjenje krivičnih djela.

Kada je u pitanju poslovno menadžerstvo, Kantonalni sud u Sarajevu je zaključio da se u BiH više vjere poklanja menadžeru muškarcu, jer se smatra da su na strani muškarca sposobnost, odlučnost, autoritet i efikasnija organiziranost u poslovanju.

Pored toga, uposlenici tog suda smatraju da se, kada je u pitanju filmska produkcija, daleko veći značaj pridaje muškim ulogama (monolozi i dijalozi u korist muškaraca), što opet pokazuje da je svako društvo u svijetu više na strani muškaraca u odnosu na žene.

Konačno, kada je riječ o klimatskim promjenama, Kantonalni sud u Sarajevu je utvrdio da one više pogađaju žene jer su povezane sa siromaštvom, dok u odnosu na vidljivost u medijima ponovo imamo prevagu u korist muškaraca.

### 3. Identificirani rizici i načini za njihovo prevazilaženje, te naučene lekcije

Kada je riječ o rizicima koje su ciljne pravosudne institucije identificirale tokom faze pilotiranja implementacije Strategije, Tužilaštvo Brčko distrikta BiH je kao osnovne rizike identificiralo nedostatak internog pravnog okvira koji bi se odnosio na pitanja rodne ravnopravnosti i zaštitu od diskriminacije po osnovu spola, te nedovoljno izgrađenu opću svijest uposlenika o važnosti pitanja rodne ravnopravnosti.

Kao mjeru za ublažavanje ili otklanjanje oba navedena rizika, Tužilaštvo Brčko distrikta BiH planira da provede interno normativno uređivanje s ciljem uspostavljanja principa rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije. U tom smislu, planirano je donošenje internog propisa, koji bi u radne procese tužilaštva formalno uveo koncept rodne ravnopravnosti kod pitanja zapošljavanja upotrebe rodno osjetljivog jezika, donošenja odluka, ali i drugih aspekata na koje je primjenjiv koncept *gender mainstreaminga*.

Na ovaj način, uposlenici tužilaštva bi bili obavezni da djeluju saglasno ovom konceptu, dok bi im se istovremeno pružila edukacija o načinima za praktičnu implementaciju navedenog koncepta.

Kada je riječ o načinu dostizanja najviših standarda ponašanja i djelovanja na polju *gender mainstreaminga*, planirana je zajednička obuka svih uposlenika Tužilaštva Brčko distrikta BiH, koja će biti realizirana do kraja 2021. godine.

Kantonalni sud u Sarajevu je identificirao sljedeće rizike:

- Nedovoljna zainteresiranost u pravosuđu za teme povezane sa rodnom ravnopravnošću, pod izgovorom da se radi o već naučenim lekcijama;
- Nekritičko prihvatanje tradicionalnih uloga muškarca i žene u društvu u BiH unutar pravosudnih institucija;
- Tolerantnost ka posmatranju muškarca kao „glave porodice“ u bh. društvu.

U pravcu prevazilaženja navedenih rizika, Kantonalni sud u Sarajevu namjerava da poduzme aktivnosti

s ciljem kontinuirane edukacije uposlenika institucije, uspostavljanja prakse neformalnih razgovora o različitim rodnom temama, prepoznavanja afirmativnih rodnih uloga kroz napredniju unutrašnju organizaciju rada (knjige utisaka, tehničko i higijensko prilagođavanje za potrebe žena i muškaraca), te uspostavljanja međusobne podrške i ohrabivanja kolegica i kolega da dijele svoje priče o problemima sa kojima se suočavaju kada je riječ o rodnoj (ne) ravnopravnosti.

Kantonalno tužilaštvo Kantona Sarajevo je identificiralo postojanje predrasuda u radnom kolektivu u smislu posmatranja pitanja rodne ravnopravnosti kao „nezanimljive“ tematike koja nije bitna.

Dakle, nerazumijevanje i nezainteresiranost uposlenika tužilaštva je identificirano kao osnovni rizik.

Međutim, kroz provođenje projektnih aktivnosti, uključujući anketiranje uposlenika, razgovore, te rad Radne grupe zadužene za implementaciju Strategije, tužilaštvo je uspjelo da približi ovu tematiku svim uposlenicima.

Prvi izazov za Osnovni sud u Bijeljini pojavio se na početku faze pilotiranja implementacije Strategije, tj. prilikom uspostavljanja pravnog okvira za postupanje te institucije, odnosno donošenja akcionog plana za implementaciju Strategije, s obzirom da institucija nije imala ranije iskustvo niti konkretne smjernice za sačinjavanje nacrtu ovog dokumenta.

To se naročito odnosilo na konkretiziranje pojedinih tačaka, pa je, u tom smislu, posebnu poteškoću predstavljalo određivanje nosilaca projektnih aktivnosti – članova tima, kao i planiranje mjera koje je potrebno uključiti u plan aktivnosti. Pored toga, poteškoće su se pojavile i kod određivanja rokova za provođenje pojedinih aktivnosti iz akcionog plana, s obzirom da je uspostavljanje principa rodne ravnopravnosti jedan dugotrajan proces.

Sljedeći izazov se ticao utvrđivanja stepena svijesti i nivoa znanja zaposlenih i nosilaca pravosudnih funkcija o rodnoj ravnopravnosti, a to je prevaziđeno kroz

---

provođenje ankete među uposlenicima Osnovnog suda u Bijeljini.

Bilo je neophodno osmisliti i način približavanja projektnih aktivnosti uposlenicima suda, te animirati ih za aktivno učešće u implementaciji Strategije, što je realizirano kroz održavanje uvodne obuke o smislu i ciljevima Projekta za sve uposlenike, prezentiranje rezultata provedene ankete i njihovo dostavljanje svim učesnicima, kao i kroz prikazivanje videopredavanja nigerijske književnice Ngozi Adichie, koje je uposlene potaklo da razgovaraju o rodnoj ravnopravnosti.

Ono što je potrebno napomenuti jeste i da se Radna grupa nakon objavljivanja rezultata ankete suočila sa otporom pojedinaca, koji se ogledao u njihovom negiranju postojanja bilo kakvih rodni predrasuda u radnom okruženju, a posljedično tome i nespremnosti za svaki dalji vid saradnje. Radi se o riziku koji tek treba biti prevaziđen, što je planirano redovnim poduzimanjem aktivnosti s ciljem promjene njihovog stava i razmišljanja.

Sljedeći rizik identificiran od strane Osnovnog suda u Bijeljini odnosio se na korisnike pravosuđa, odnosno javnost. Naime, postavilo se pitanje kako animirati osobe koje dolaze u kontakt sa sudom da ukažu na eventualne probleme vezane za rodnu ravnopravnost, bez bojazni da u tom slučaju trpe štetne posljedice u daljoj komunikaciji sa sudom.

Prvi korak u pravcu prevazilaženja ovog problema ogledao se u redovnom objavljivanju sadržaja o projektnim aktivnostima, poduzetim u Osnovnom sudu u Bijeljini s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti, i to putem sredstava javnog informiranja (dnevne novine i *web* stranica suda), kako bi se javnosti pokazalo da postoji visok stepen brige i zainteresiranosti za pitanja rodne ravnopravnosti u tom sudu.

Pored toga, provedena je i anketa namijenjena osobama koje dolaze u kontakt sa sudom, dok će analiza rezultata biti izvršena u narednom periodu.

Konačno, rizik koji tek treba prevazići jeste i nedostatak finansijskih sredstava za provođenje pojedinih aktivnosti, poput angažmana vanjskih stručnih saradnika (npr. psihologa, filologa itd.) koji bi provodili

edukacije i praktične radionice s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti, s obzirom da uposlenici suda ne posjeduju neophodna stručna znanja, niti su poučeni materijali (filmovi, pismeni radovi i sl.) lako dostupni iz razloga njihove zaštićenosti autorskim pravima, kao i neprilagođenosti bh. govornom području.

Rizik nedostatka finansijskih sredstava utječe i na nemogućnost angažiranja/zapošljavanja psihologa koji bi pružao podršku svjedocima u posebno osjetljivim sudskim postupcima, poput predmeta nasilja u porodici i sl.

\*\*\*\*\*

Sumirajući sve provedene aktivnosti, Osnovni sud u Bijeljini je zaključio da postoji veoma širok spektar oblasti u kojima se mogu pojaviti rodne predrasude i stereotipi kako u odnosima između uposlenika suda, tako i u odnosu prema osobama koje dolaze u kontakt sa sudom, te odnosu i komunikaciji sa strankama u sudskim postupcima.

Međutim, Osnovni sud u Bijeljini smatra da je neophodno imati u vidu da nije moguće istovremeno adresirati sve odnose koji su obojeni rodni predrasudama i stereotipima, nego je potrebno fokusirati aktivnosti, te pristupiti njihovoj implementaciji korak po korak.

Pored toga, sud smatra da je neophodno biti svjestan da se rad na unapređenju rodne ravnopravnosti ne može vremenski ograničiti jer je riječ o dugotrajnom procesu koji uključuje redovan monitoring postignutih rezultata, te pažljivo planiranje narednih koraka.

Redovne edukacije uposlenika institucije, te periodično ponavljanje provedenih anketa među uposlenicima, ali i korisnicima pravosuđa, opredjeljenje je i Kantonalnog tužilaštva Kantona Sarajevo.

Tužilaštvo Brčko distrikta BiH smatra naročito korisnim iskustva koja su podijelili švedski stručnjaci, ali i ostale ciljne pravosudne institucije, uključujući brojne praktične primjere aktivnog djelovanja koji se mogu općenito koristiti u daljoj implementaciji Strategije u svim pravosudnim institucijama.

## 4. Dobre prakse i zapažanja iz Švedske

Sudovi u Švedskoj se već nekoliko godina bave i rade na rodним pitanjima. Iako *gender mainstreaming* više nije novina u švedskom pravosuđu, postalo je očigledno da što više radite na ovim pitanjima, to ste svjesniji složenosti ove oblasti. Također, postalo je sasvim jasno da rad na ovim pitanjima više nije „projekt“ unutar švedskih sudova. Rad na rodним pitanjima je trajni zadatak, koji treba integrirati u svakodnevno poslovanje.

Budući da se rodna pitanja razlikuju od konteksta do konteksta i od zemlje do zemlje, neke aktivnosti i radne metode nisu prikladne za kopiranje bez prilagođavanja. Ovo je postalo očigledno tokom događaja koji je obilježio završetak faze pilotiranja implementacije Strategije, kada je ciljnim pravosudnim institucijama postavljeno pitanje da li su „Teme vezane za rodnu ravnopravnost o kojima se može razgovarati na pauzama za kafu“ korištene od strane ovih institucija u okviru faze pilotiranja. Jedna ciljna institucija je navela da je prihvatila ovaj koncept; međutim, a s obzirom da osoblje konkretne institucije nije vodilo pauze za kafu na isti način kao što to čine kolege iz Švedske<sup>4</sup>, postalo je očigledno da nije optimalno provoditi ovu aktivnost tokom pauza za kafu u kontekstu BiH. Međutim, teme i dalje mogu biti prikladne za diskusiju u drugom formatu ili okruženju, poput radnih sastanaka i sl. Pored toga, moglo bi se razmisliti i o njihovom postavljanju na interne oglasne table unutar ciljne institucije ili pak na zajednički folder institucije.

Dakle, može se zaključiti da pravosudne institucije trebaju pažljivo razmotriti aktivnost koju žele realizirati, kao i način njene implementacije.

Još jedna tema za razmišljanje koju su predložili švedski stručnjaci je važnost uključivanja rukovodilaca institucija još u ranim fazama procesa implementacije Strategije kako bi se osiguralo da rodna pitanja budu prioritetna i da uprava u potpunosti sankcionira nepoštovanje principa rodne ravnopravnosti.

Ovdje je bitno naglasiti i značaj uključivanja osoblja na svim nivoima u ovaj proces kao preduslova za uspješnu implementaciju Strategije, te njeno prihvatanje unutar institucije. Ovo je potvrđeno i tokom događaja koji je obilježio završetak faze pilotiranja implementacije Strategije, kada su učesnici iz jedne ciljne pravosudne institucije naveli da su članovi njihove Radne grupe naišli na snažan otpor skeptičnih kolega kada su započeli rad na implementaciji Strategije. Ovo se dogodilo uprkos činjenici da je rukovodilac te institucije bio proaktivan, te komunicirao o značaju projekta kako interno, tako i prema trećim stranama.

Dakle, kako bi se „pridobili“ i skeptični članovi osoblja, neophodno je da rukovodstvo institucije pruži Radnoj grupi snažnu podršku i jasno utvrdi nadležnosti tokom cijelog procesa implementacije Strategije. Od krucijalnog je značaja i informiranje osoblja o tome zašto je rad na rodним pitanjima važan i zašto rodno neutralnije radno okruženje stvara veće zadovoljstvo radom među osobljem, a dugoročno i veću produktivnost.

Pojedine ciljne pravosudne institucije su izrazile zabrinutost zbog toga što je rad na rodним pitanjima dugotrajan, te zahtijeva resurse, kako finansijske tako i ljudske. Iako je ovo potrebno imati u vidu, važno je i naglasiti da veliki dio aktivnosti na implementaciji Strategije može obaviti samo osoblje institucije, uz niske troškove. U vezi s tim, švedski stručnjaci posebno naglašavaju važnost uključivanja studenata i nevladinih organizacija u rad na rodним pitanjima, jer je njihovo učešće isplativo i nepristrasno.

Neke ciljne pravosudne institucije su uložile dosta vremena analizirajući u kojoj mjeri su diskriminacija na osnovu roda i seksualno uznemiravanje prisutni u njihovoj instituciji. To su, naravno, važna pitanja za razmatranje. Međutim, neophodno je imati na umu da su diskriminacija na osnovu roda i seksualno uznemiravanje dva od mnogobrojnih elemenata koje

4

U Švedskoj, većina uposlenika ima pauze za druženja uz kafu i sl. To se obično dešava dva puta dnevno, i to oko 9.30h, a zatim oko 15 h. Tokom pauze, većina osoblja, bez obzira na kategoriju, sastaje se da bi nakratko sjeli skupa, što predstavlja dobru priliku za druženje s kolegama.

---

treba uzeti u obzir kada se radi na gender mainstreamingu. Činjenica da u instituciji ne postoji diskriminacija na osnovu roda, kao i da nema slučajeva seksualnog uznemiravanja, ne znači da je institucija sama po sebi rodno neutralna.

Još jedan element rizika utvrđen tokom faze pilotiranja implementacije Strategije jeste tendencija neposmatranja rodne neravnopravnosti kao problema unutar institucije, odnosno društvu u cjelini. Teško je osloniti se samo na statistiku, pa uzeti da je određena institucija rodno neutralna i da joj nije potreban rad na rodnim pitanjima ukoliko u datoj instituciji ima podjednak broj zaposlenih žena i muškaraca. Bitno je imati na umu da je statistika samo jedan od brojnih parametara koje treba uzeti u obzir.

Pored svega gore navedenog, važno je i imati skroman pristup na početku implementacije Strategije. S obzirom da je rad na rodnim pitanjima poduhvat bez roka, nema potrebe za žurbom. Na početku je korisnije organizirati nekoliko manje obimnih aktivnosti nego pristupiti jednoj kompleksnoj aktivnosti, poput organizacije jedne velike radionice i sl.

Konačno, švedski stručnjaci smatraju da je većina ciljnih pravosudnih institucija napravila odličan napredak tokom faze pilotiranja implementacije Strategije, te da će njihovi napori i iskustvo pružiti ostalim pravosudnim institucijama u BiH jako dobru bazu za planiranje i provođenje sličnih aktivnosti.

## 5. Prilozi

Prilog 1:	Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH
Prilog 2:	Prezentacija Kantonalnog tužilaštva Kantona Sarajevo „Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“
Prilog 3:	Prezentacija „Provođenje Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine - Kako i zašto? Primjeri iz švedskih sudova“
Prilog 4:	Upitnik za zaposlene u Osnovnom sudu u Bijeljini
Prilog 5:	Teme vezane za rodnu ravnopravnost o kojima se može azgovarati na pauzama za kafu
Prilog 6:	Teme za razgovor sa osobljem povodom videopredavanja Ngozi Adichie
Prilog 7:	Upitnik za osobe koje dolaze u kontakt sa Tužilaštvom Brčko distrikta BiH
Prilog 8:	Prezentacija „Kako raditi na rodnim pitanjima“
Prilog 9:	Teme za dijaloški sastanak sa korisnicima iz profesije u vezi s tretmanom, rodnom ravnopravnošću i sigurnošću
Prilog 10:	Prezentacija „Citati stručnih lica sa dijaloga održanog na Prvostepenom sudu Sodertorn 2017. godine“

# PRILOZI





# Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine

## Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine



Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine  
Visoko sudbeno i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine  
Високи судски и тужилачки савјет Босне и Херцеговине  
High Judicial and Prosecutorial Council of Bosnia and Herzegovina



Švedska  
Sverige

UVOD.....	3
1. Zašto je donesena strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine?.....	4
2. Strateški ciljevi za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.....	5
Uloga Visokog sudskog i tužilačkog vijeća Bosne i Hercegovine.....	6
Uloga pravosudnih institucija.....	6
3. Metoda za implementaciju Strategije - <i>gender mainstreaming</i> .....	7
4. Vodič za postupanje u fazi implementacije.....	8
PLANIRAJ.....	8
URADI.....	9
PROVJERI.....	10
POBOLJŠAJ.....	11
5. Primjeri aktivnosti <i>gender mainstreaming</i> -a.....	12
Strateški cilj broj 1.....	12
Edukacija osoblja u pravosudnim institucijama.....	12
Analiza pitanja o rodnoj ravnopravnosti iz perspektive poslodavca/poslodavke.....	14
Strateški cilj broj 2.....	14
Ankete o rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.....	14
Rad na kvalitetu - kako bi se osigurali rodno neutralni radni procesi.....	14
Strateški cilj broj 3.....	15
Analiza državnog zakonodavnog okvira i njegova implementacija.....	15
“Rodna šetnja” stopama korisnika/korisnica pravosuđa.....	16
Strateški cilj broj 4.....	16
Analiza postupanja pravosudnih institucija u predmetima rodno zasnovanog nasilja..	16
Analiza presuda.....	16
ZAVRŠNE NAPOMENE.....	18
PRILOG 1 - Istaknuti međunarodni dokumenti.....	19
Rezolucija Vijeća Sigurnosti UN 1325 „Žene, mir i sigurnost“.....	19
UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena.....	19
Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama i Protokol broj 12....	20
Evropska socijalna povelja.....	20
Konvencija Vijeća Evrope o borbi protiv trgovine ljudima.....	21
Konvencija Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici.....	21
Strategija za ravnopravnost između žena i muškaraca u Evropi za period od 2020. do 2025. godine.....	22
PRILOG 2 - Poduzete aktivnosti na unapređenju rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.....	23

Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini.....	23
Anketa o rodnoj ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.....	23
Organizirane obuke od strane VSTV BiH.....	24
TALEX radionica o rodno zasnovanom nasilju i jednakom pristupu pravdi.....	24

## UVOD

*Anketa o rodnoj ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine*, u okviru koje su sudije/sutkinje, nesudsko osoblje, tužioci/tužiteljice, advokati/advokatice, notari/notarke i sudski vještaci/vještakinje anonimno odgovorili/e na pitanja o rodnoj ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, provedena je u maju i junu 2018. godine. Analiza rezultata ankete pokazala je da većina ispitanika/ca, koji/e su doživjeli/e seksualno i/ili rodno zasnovano uznemiravanje na radnom mjestu ili u vezi posla, incident nije prijavila zbog straha od posljedica. Pored toga, većina ispitanika/ca je mišljenja da se svijest o rodnoj ravnopravnosti u pravosuđu nalazi na srednjem nivou i da predstavlja važno pitanje koje je potrebno adresirati, prvenstveno putem odgovarajućih edukacija. Rezultati ankete ukazali su i na potrebu donošenja strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, na osnovu koje će svaka pravosudna institucija donijeti odgovarajuće provedbene akte, tj. akcione planove.

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.

U prvom dijelu Strategije objašnjeno je zašto je ista potrebna, kako bi se unaprijedila rodna ravnopravnost u pravosuđu, kao i pozitivni efekti donošenja Strategije (1. dio). Potom se navode četiri strateška cilja, identificirana od strane VSTV BiH, te se definišu uloge i odgovornosti VSTV BiH i pravosudnih institucija u implementaciji Strategije (2. dio). Strategijom je predstavljena i metoda, koja će se koristiti u procesu implementacije iste, tzv. *gender mainstreaming*, čijom će primjenom pravosudne institucije ostvariti postavljene strateške ciljeve. Strategija sadrži i vodič za postupanje u fazi implementacije (4. dio), kao i primjere aktivnosti *gender mainstreaming*-a, koji pravosudnim institucijama mogu koristiti u procesu pripreme akcionih planova (5. dio). Napominje se da dati primjeri nisu sveobuhvatni, te da je neophodno da se svaka pravosudna institucija opredijeli za vlastite aktivnosti *gender mainstreaming*-a i donese vlastiti akcioni plan, na osnovu identificiranih potreba pravosudne institucije.

# 1. Zašto je donesena strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine?

*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, itd. To znači da je rodna ravnopravnost važna komponenta u postizanju ravnopravnosti.*

Ravnopravnost je temeljna vrijednost međunarodnog prava i svi glavni sporazumi o ljudskim pravima sadrže zabranu diskriminacije na osnovu spola i roda. Garancija pristupa pravdi, a posebno pristupa žena pravdi, jedna je od šest prioriteta Strategije za ravnopravnost spolova Vijeća Evrope u periodu 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<sup>1</sup>:

- Rezolucija Vijeća sigurnosti UN 1325 „Žene, mir i sigurnost“ UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena;
- Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama i Protokol broj 12;
- Evropska socijalna povelja;
- Konvencija Vijeća Evrope o borbi protiv trgovine ljudima;
- Konvencija Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici i
- Strategija za ravnopravnost između žena i muškaraca u Evropi za period od 2020. do 2025. godine.

Kao potpisnica brojnih međunarodnih dokumenata, koji tretiraju pitanje ljudskih prava i sloboda, Bosna i Hercegovina dužna je podržavati princip rodne ravnopravnosti i aktivno težiti njegovom uspostavljanju, te osigurati svakome ostvarivanje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda, bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi.

Pored Ustava Bosne i Hercegovine, Ustava Federacije Bosne i Hercegovine i Ustava Republike Srpske, Bosna i Hercegovina je uspostavila značajan zakonodavni okvir u oblasti rodne ravnopravnosti, unutar kojeg se posebno izdvajaju Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH, koji promoviraju i štite ravnopravnost spolova, garantiraju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, uređuju zaštitu od diskriminacije na temelju spola, te utvrđuju odgovornosti i obaveze nadležnih institucija Bosne i Hercegovine da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, promoviranje i stvaranje uslova za jednako postupanje.

Stoga, zašto postoji potreba za strategijom za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu, kada imamo uspostavljen relevantan zakonodavni okvir?

Donošenje zakonodavnog okvira samo po sebi nije dovoljno. Naime, primjena zakonodavnog okvira može predstavljati prepreku u ostvarenju ciljeva, koje je zakonodavac/zakonodavka 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.

---

<sup>1</sup>Kratak pregled, koji nije sveobuhvatan, dostupan je u *Prilogu 1*.

Rodna neravnopravnost košta. U mnogim slučajevima, javne politike se donose na temelju potreba dominantne društvene grupe ili onih, koji su tradicionalno donosioci odluka, uglavnom muškaraca. Pokreti za ženska prava, povećano učešće žena u procesu donošenja odluka, snažna posvećenost ljudskim pravima žena na svim nivoima i razvoj rodni studija, doprinijeli su da se razotkrije činjenica da se, prilikom kreiranja javnih politika, često ne uzimaju u obzir različite potrebe i položaj žena. Očito je da odluke o javnim politikama i uslugama, koje ne uzimaju u potpunosti u obzir potrebe i položaj konačnih korisnika/ca, mogu dovesti do neodgovarajućih rješenja i neadekvatne dodjele javnih sredstava.

Mnoge su prednosti visokog nivoa rodne ravnopravnosti unutar pravosudnih institucija, i to kako za samu organizaciju/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/om i privlačnim/om poslodavcem/poslodavkom, koji/a je, kao takav/va, 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. To znači da, ako stranka smatra da je tokom postupka zadovoljena tzv. proceduralna pravda, onda će njeno poštovanje i povjerenje u pravosuđe porasti, te je stoga vjerovatnije da će stranka prihvatiti konačni ishod sudskog postupka.

Pravednost, nepristranost, odsustvo korupcije, pristup državnim organima s jasnom podjelom odgovornosti, sistem koji dobro funkcioniše i sigurno okruženje su od ključne važnosti za osiguranje tzv. proceduralne pravde. Povjerenje u pravosuđe, koje je na visokom nivou, donijet će mnogobrojne povlastice. Primjera radi, ako žrtva rodno zasnovanog nasilja ima povjerenje u pravosudni sistem, onda će biti sklonija prijaviti zločine koje je pretrpjela. Ako takvo povjerenje ne postoji, počinjeno nasilje možda neće biti prijavljeno, pa samim tim uspostavljeni mehanizam zaštite neće moći da djeluje na počinioc/e/počiniteljice nasilja, ni preventivno niti reaktivno. Tužilaštva i sudovi, kao dio pravosuđa, u velikoj mjeri su odgovorni za stvaranje i očuvanje povjerenja javnosti u pravosuđe, kao i pravilnu primjenu međunarodnog i domaćeg pravnog okvira.

Aktivnosti na unapređenju rodne ravnopravnosti unutar pravosudne institucije, ali i u ophođenju prema strankama, odnosno javnosti, idu „ruku pod ruku“. Ako uposlenici/e pravosudnih institucija nisu svjesni/e značaja i principa rodne ravnopravnosti ili ako pak smatraju da njihov poslodavac/poslodavka nema interes ni kapacitet da osigura poštivanje principa rodne ravnopravnosti unutar institucije, onda se od uposlenika/ca pravosudnih institucija ne može očekivati da će se, prilikom prijema i tretmana stranaka i drugih korisnika/ca pravosuđa, voditi navedenim principima.

U svjetlu gore navedenog, a vodeći računa o ključnoj ulozi pravosudnih institucija u očuvanju ljudskih prava i osnovnih sloboda, kao i viziji i misiji VSTV BiH (da kontinuirano doprinosi učvršćivanju vladavine prava u BiH, kao i da, osiguravanjem nezavisnog, nepristranog, profesionalnog i efikasnog pravosuđa u BiH omogući jednak pristup pravdi i jednakost svih pred zakonom), VSTV BiH je usvojio ovu Strategiju.

## **2. Strateški ciljevi za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine**

VSTV BiH je identificirao sljedeće strateške ciljeve za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine:

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

#### ▪ Uloga VSTV BiH

VSTV BiH koordinira procesom donošenja akcionih planova od strane pravosudnih institucija, te pruža podršku i donosi uputstva u okviru navedenog procesa, sa krajnjim ciljem omogućavanja jednakog pristupa pravdi i jednakosti svih građana pred zakonom, osiguranjem nezavisnog, nepristranog, profesionalnog, efikasnog i transparentnog pravosuđa.

U tom smislu, VSTV BiH će pravosudnim institucijama pružati stručnu podršku u procesu pripreme akcionih planova za implementaciju Strategije, te odobravati pripremljene akcijske planove, pri čemu će VSTV BiH provjeravati, između ostalog, i da li su akcioni planovi usklađeni s utvrđenim strateškim ciljevima. Po odobravanju akcionih planova pravosudnih institucija, VSTV BiH će vršiti redovan nadzor nad njihovom primjenom.

Na temelju informacija koje pravosudne institucije budu dostavljale VSTV BiH u vezi donošenja i provođenja akcionih planova za implementaciju Strategije, VSTV BiH će u svoj godišnji izvještaj uključiti i informaciju o stanju rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.

#### ▪ Uloga pravosudnih institucija

Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija odgovorni/e su za implementaciju ove Strategije, te se obavezuju redovno informirati VSTV BiH o svim aktivnostima, poduzetim u tu svrhu. Izvještaj o aktivnostima, poduzetim u cilju implementacije Strategije, i postignutim rezultatima, pravosudne institucije će podnositi VSTV BiH uz svoje redovne godišnje izvještaje.

Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija se obavezuju uključiti osoblje oba spola na svim nivoima unutar institucije u proces implementacije Strategije, odnosno donošenja i primjene akcionih planova.



### 3. Metoda za implementaciju Strategije - *gender mainstreaming*<sup>2</sup>

Ova Strategija će se implementirati primjenom *gender mainstreaming*-a, a što će pravosudne institucije uzeti u obzir prilikom izrade vlastitih akcionih planova. U ovom dijelu Strategije predstavljen je koncept *gender mainstreaming*-a.

*Gender mainstreaming* je pristup u donošenju politika, koji uzima u obzir interese i potrebe muškaraca i žena. Koncept *gender mainstreaming* prvi put je predstavljen 1985. godine na Svjetskoj konferenciji o ženama u Nairobiju. Usvojen je kao strategija u međunarodnoj politici o rodnoj ravnopravnosti putem Pekinške platforme za akciju, usvojene na Četvrtoj UN-ovoj svjetskoj konferenciji o ženama u Pekingu 1995. godine, a potom i kao instrument za promociju rodne ravnopravnosti na svim nivoima.

Vijeće Evrope je 1998. godine definiralo *gender mainstreaming* na sljedeći način<sup>3</sup>:

*(Re)organizacija, unapređenje, razvoj i evaluacija procesa donošenja politika, kroz ugradnju perspektive rodne ravnopravnosti u sve politike na svim nivoima i u svim fazama, od strane aktera koji su obično uključeni u proces donošenja politika.*

Mora se imati na umu da žene i muškarci imaju različite potrebe, kao i životne uslove i okolnosti, uključujući i nejednak pristup i kontrolu nad moći, resursima, ljudskim pravima i institucijama, kao i pravosudnom sistemu. Cilj *gender mainstreaming*-a je uzimanje u obzir navedenih razlika, prilikom osmišljavanja, implementiranja i evaluacije politika, projekata i radnih procesa, tako da i muškarci i žene imaju koristi od navedenih politika, projekata i radnih procesa, s krajnjim ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti, umjesto produbljanja postojećih razlika. Stoga, *gender mainstreaming* predstavlja instrument za ostvarenje rodne ravnopravnosti.

Kada se *gender mainstreaming* pravilno adresira i primijeni, dobijamo jedan transformativni pristup s velikim potencijalom za društvene promjene. Riječ je o dugoročnoj strategiji. Svaki korak je važan na putu ka usvajanju ovog pristupa, ali njegova potpuna i automatska integracija u proces donošenja politika zahtijeva vrijeme.

Važno je da pravosudne institucije integriraju *gender mainstreaming* u sve faze razvoja i implementacije politika, projekata i radnih procesa na svim nivoima, i to kako unutar institucije tako i van nje, tj. u kontaktu s vanjskim stranama.

---

<sup>2</sup> *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 posljedice koje 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. Pojam *gender mainstreaming* je teško prevesti na službene jezike Bosne i Hercegovine, a pri tome zadržati potpuno značenje ovog pojma. Ovaj pojam se često prevodi kao „uvođenje rodne perspektive“, „pristup baziran na genderu“, „rodno osviještena politika“ i sl. Međutim, nijedan od ovih pojmova ne odgovara u potpunosti onome što *gender mainstreaming* suštinski predstavlja, a to je uvođenje pitanja ravnopravnosti polova u sve glavne tokove društva. Stoga, a radi preciznosti, i u domaćoj literaturi se najčešće koristi upravo pojam *gender mainstreaming* kao takav.

<sup>3</sup> Portal Vijeća Evrope, rodna ravnopravnost, [www.coe.int](http://www.coe.int)

## 4. Vodič za postupanje u fazi implementacije

Rad na uvođenju *gender mainstreaming*-a, kao i svaki drugi rad koji za cilj ima unapređenje kvaliteta, je aktivnost koja se provodi u fazama. Redovna evaluacija i poduzimanje aktivnosti, na koje je takva evaluacija ukazala, od ključne su važnosti za održavanje visokog nivoa svijesti o pitanjima rodne ravnopravnosti među svim uposlenicima/uposlenicama pravosudne institucije.

Uvođenje *gender mainstreaming*-a u pravosuđe može se postići primjenom , tzv. Demingovog PDCA ciklusa (PDCA: *Plan - Do - Check - Act*/ Planiraj - Uradi - Provjeri - Poboljšaj), koji može poslužiti kao vodič za različite faze procedure<sup>4</sup>:

### PLANIRAJ - URADI - PROVJERI - POBOLJŠAJ

#### ▪ PLANIRAJ

U početnoj fazi potrebno je planirati proces *gender mainstreaming*-a i utvrditi dostupne resurse, ciljeve i ograničenja procesa, kao i realne rokove za poduzimanje aktivnosti. Također je važno identificirati potencijalne rizike, koji mogu omesti ili usporiti rad na uvođenju *gender mainstreaming*-a. Mogući rizici mogu biti nedostatak podrške ili interesa rukovodioca/rukovoditeljice pravosudne institucije, nedostatak znanja i svijesti o pitanjima rodne ravnopravnosti, otpor ka promjenama i nedostatak resursa.

Određene aktivnosti su već poduzete sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine. Primjeri nekih od navedenih aktivnosti dati su u Prilogu 2. Strategije, te ih pravosudne institucije mogu uzeti u obzir u fazi planiranja vlastitih aktivnosti.

Jedna od polaznih tačaka u procesu planiranja može biti i procjena nivoa svijesti i znanja o pitanjima rodne ravnopravnosti unutar pravosudne institucije, a što se može učiniti provođenjem anketa u cilju samoprocjene institucije. Ovakva procjena može potom biti popraćena diskusijom među osobljem. Rezultati navedenih anketa mogu pomoći da se odluči koje aktivnosti *gender mainstreaming*-a je potrebno provesti u pravosudnoj instituciji. Na taj način, svaka pravosudna institucija će dobiti vlastite rezultate ankete, koji se onda mogu uporediti s rezultatima iste ankete, ponovo provedene u nekoj kasnijoj fazi, sve sa ciljem mjerenja rezultata aktivnosti, koje je pravosudna institucija poduzela u cilju unapređenja rodne ravnopravnosti u različitim fazama uvođenja *gender mainstreaming*-a.

Važno je istaći i da se nivo svijesti i znanja o pitanjima rodne ravnopravnosti, kao i eventualni rizici, kao npr. otpor dijela ili kompletnog osoblja pravosudne institucije, mogu, i vjerovatno hoće razlikovati od institucije do institucije. Zbog toga, u ovoj fazi nije moguće izdati jasno uputstvo pravosudnim institucijama o tome koje aktivnosti *gender mainstreaming*-a je neophodno provesti u pravosudnoj instituciji.

O tome kako ostvariti ciljeve i kako pratiti napredak ka njihovom ostvarenju mora se razgovarati i odlučiti unutar svake pravosudne institucije.

---

<sup>4</sup> PDCA krug Edwardsa Deminga. PDCA krug, katkad nazivan i PDCA, „Demingovo kolo“ ili „Demingov ciklus“, razradio je poznati konsultant za poslovno upravljanje dr. William Edwards Deming 1950-tih godina. PDCA krug predstavlja neprekidan ciklus, koji se sastoji od 4 faze, a čiji je rezultat poboljšanje određenog procesa, proizvoda ili usluge i rješavanje određenih problema. Obuhvata sistematsko testiranje mogućih rješenja, evaluaciju rezultata i primjenu onih rješenja, koja su utvrđena najefikasnijim.

U ovoj fazi, predlaže se poduzimanje sljedećih koraka:

1. Utvrđivanje dostupnih resursa od strane rukovodioca/rukovoditeljica pravosudnih institucija;
2. Utvrđivanje ciljeva i ograničenja predstojeći aktivnosti, kao i rokova za njihovo poduzimanje, od strane rukovodioca/rukovoditeljica pravosudnih institucija;
3. Informiranje osoblja o usvajanju Strategije i obavezi pravosudnih institucija da istu implementiraju, donošenjem i realizacijom akcionih planova za implementaciju Strategije;
4. Uspostavljanje radne grupe, koja će diskutirati o potrebama i poteškoćama korisnika/ca pravosuđa, tj. svih osoba koje dolaze u kontakt s pravosuđem, kao i osoblja pravosudne institucije, te pripremiti preliminarnu analizu o tome. Ovu aktivnost je moguće provesti na više načina, poput provođenja ankete u cilju samoprocjene među osobljem pravosudne institucije, te diskusije o rezultatima iste, a što može poslužiti kao osnova za daljnji rad;
5. Predstavljanje rezultata preliminarne analize radne grupe rukovodiocu/rukovoditeljici pravosudne institucije;
6. Predstavljanje rezultata preliminarne analize radne grupe osoblju pravosudne institucije;
7. Donošenje odluke o aktivnostima *gender mainstreaming*-a, koje će pravosudna institucija poduzeti. Odluku zajednički donose rukovodilac/rukovoditeljica i osoblje pravosudne institucije;
8. Sačinjavanje nacрта akcionog plana pravosudne institucije od strane radne grupe, a na temelju odluke iz prethodne tačke. Akcioni plan obavezno sadrži aktivnosti *gender mainstreaming*-a, koje će pravosudna institucija poduzeti, nosioce/nositeljice implementacije istih, rokove za njihovo poduzimanje, te način i rokove izvještavanja o njihovom provođenju i
9. Usvajanje akcionog plana od strane pravosudne institucije.

## ▪ URADI

Nakon faze planiranja, slijedi rad radne grupe na realizaciji aktivnosti *gender mainstreaming*-a, u skladu sa usvojenim akcionim planom. *Gender mainstreaming* je proces koji iziskuje vrijeme i posvećenost svog osoblja pravosudne institucije na svim nivoima, uključujući muškarce i žene. Ovaj proces treba biti proveden unutar i od strane same organizacije, kako bi rukovodstvo i osoblje stekli osjećaj vlasništva nad samim procesom i ostvarenim rezultatima. Izuzetno je važno da rukovodioci/rukovoditeljice pruže aktivnu podršku i uzmu učešće u aktivnostima ove faze procesa.

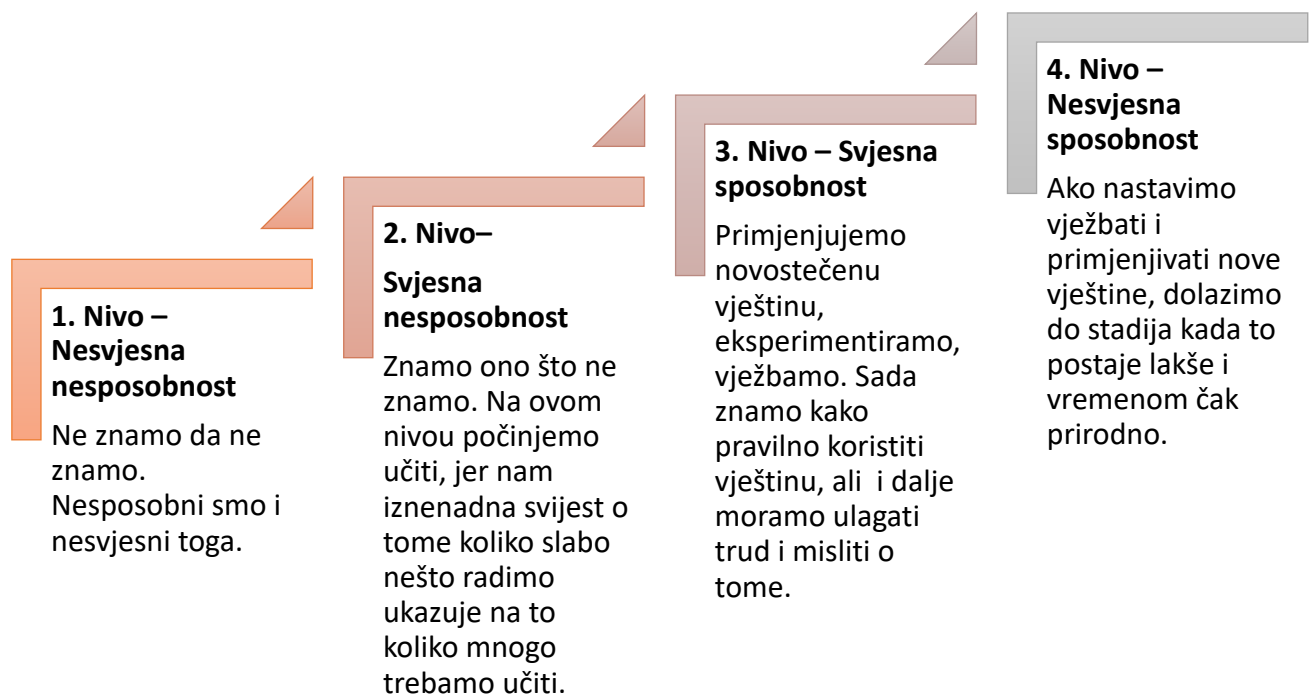
U ovoj fazi, predlaže se poduzimanje sljedećih koraka:

1. Formiranje radnih grupa za realizaciju akcionog plana;
2. Davanje uputstva za postupanje i izvještavanje formiranim radnim grupama;
3. Održavanje sastanka svake radne grupe, sa ciljem utvrđivanja načina realizacije predstojećih aktivnosti *gender mainstreaming*-a;
4. Realizacija aktivnosti *gender mainstreaming*-a;
5. Analiza rezultata realiziranih aktivnosti *gender mainstreaming*-a od strane radnih grupa i
6. Predstavljanje rezultata analize iz prethodne tačke i diskusija o tome unutar pravosudne institucije. U zavisnosti od poduzete aktivnosti, diskusije se mogu voditi u manjim radnim grupama ili na plenarnoj sjednici institucije.

## ▪ PROVJERI

U ovoj fazi, neophodno je izvršiti analizu poduzetih aktivnosti *gender mainstreaming*-a i njihovih rezultata. Da bi bilo moguće provesti ovu i narednu fazu procesa („provjeri“ i „poboljšaj“), neophodno je da se aktivnosti *gender mainstreaming*-a već neko vrijeme provode od strane pravosudne institucije. Dolje prikazana „Ljestvica sposobnosti“ psihologa Thomasa Gordona opisuje proces razvoja sposobnosti i svijesti, te je veoma vrijedan instrument u razumijevanju faza, kroz koje pojedinac/pojedinka prolazi tokom procesa učenja, te opredjeljivanja za najbolji metod podučavanja.

### LJESTVICA SPOSOBNOSTI



Na početku procesa uvođenja *gender mainstreaming*-a, može se pretpostaviti da se organizacija nalazi na 1. nivou, tj. da je organizacija nesvjesna činjenice da ne posjeduje stručnost u oblasti rodne ravnopravnosti. Najčešće nismo ni svjesni da rodna ravnopravnost može biti pitanje, koje je moguće uključiti u svakodnevne radne procese institucije. Cilj realizacije aktivnosti upravo i jeste dostizanje narednog nivoa na „Ljestvici sposobnosti“. Čak i kada je rezultate teško ostvariti, mjeriti, pratiti i evidentirati, pravosudna institucija treba konstantno težiti da dosegne 4. nivo „Ljestvice sposobnosti“. Kako poduzimanje aktivnosti *gender mainstreaming*-a bude napredovalo i kako sposobnosti svakog/svake uposlenika/uposlenice pravosudne institucije budu dostizale nove nivoe, vrlo je moguće da će rezultati anketa, koje budu ponavljane s vremena vrijeme, biti lošiji, bar u inicijalnoj fazi, u odnosu na rezultate prvobitne ankete, koju je institucija provela na početku samog procesa. To je potpuno prirodno, s obzirom na činjenicu da što više znanja stičemo, više smo u stanju preispitivati određene pojave.

Dugoročno promatrano, krajnji cilj jeste da pravosudna institucija ne mora više posebno uzimati u obzir rodnu perspektivu, jer je ista već integrirana u sve radne procese i prirodan je dio funkcioniranja pravosudne institucije.

U ovoj fazi, predlaže se poduzimanje sljedećih koraka:

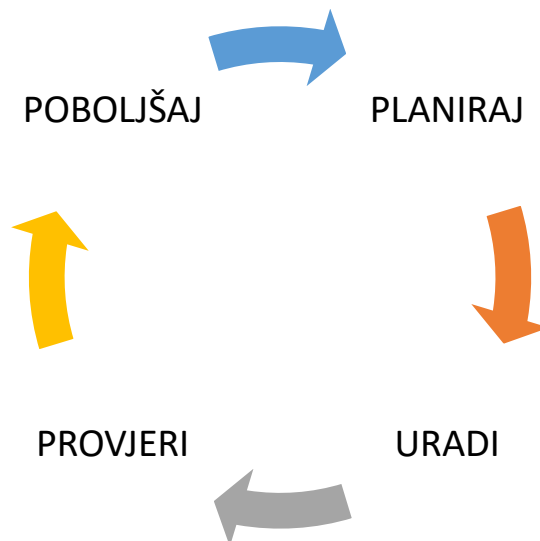
1. Provođenje nove ankete u cilju samoprocjene ili poduzimanje drugih aktivnosti, u cilju procjene napretka pravosudne institucije na „Ljestvici sposobnosti“ i
2. Donošenje odluke o narednim aktivnostima, na osnovu rezultata nove ankete ili drugih poduzetih aktivnosti, u skladu s prethodnom tačkom.

## ▪ POBOLJŠAJ

Važno je pravilno pratiti rezultate poduzetih aktivnosti, kao i implementirati i pratiti mjere za unapređenje utvrđenog stanja, poput izmjena određenih radnih procesa i slično. U ovoj fazi, pravosudna institucija mora donijeti odluku o sadržaju i načinu implementacije daljnjih aktivnosti *gender mainstreaming*-a, vodeći računa o napretku postignutom do tog momenta, sve sa ciljem dostizanja sljedećeg nivoa „Ljestvice sposobnosti“ ili, u najmanju ruku, zadržavanja na trenutnom, tj. do tada dostignutom nivou.

U ovoj fazi, predlaže se poduzimanje sljedećih koraka:

1. Poduzimanje daljnjih aktivnosti *gender mainstreaming*-a i implementacija mjera za unapređenje utvrđenog stanja, poput izmjena određenih radnih procesa i slično, od strane rukovodioca/rukovoditeljica, radnih grupa i/ili pojedinih uposlenika/ca pravosudnih institucija;
2. Podnošenje izvještaja o poduzetim aktivnostima i postignutim rezultatima VSTV BiH i
3. Po završetku ove faze, pravosudne institucije nastavljaju s radom na unapređenju rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine, te ponovo započinju sa fazom „Planiraj“ gore opisanog ciklusa.



## 5. Primjeri aktivnosti *gender mainstreaming*-a

U ovom dijelu dati su primjeri aktivnosti *gender mainstreaming*-a. Napominje se da dati primjeri nisu sveobuhvatni, te da je neophodno da se svaka pravosudna institucija opredijeli za vlastite aktivnosti *gender mainstreaming*-a i donese vlastiti akcioni plan, na osnovu identificiranih potreba pravosudne institucije.

Aktivnosti *gender mainstreaming*-a treba odrediti i implementirati vodeći računa o identificiranim strateškim ciljevima za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.

Primjeri aktivnosti za svaki od četiri utvrđena strateška cilja dati su u daljnjem tekstu. Određene aktivnosti se preklapaju, te su stoga relevantne za više od jednog strateškog cilja.

### ▪ Strateški cilj broj 1

*Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/ce 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.*

### Edukacija osoblja u pravosudnim institucijama

Svom osoblju pravosudne institucije neophodno je osigurati odgovarajuću edukaciju, te uključenost u proces implementacije Strategije, kako bi se osjećali njegovim dijelom. Jedan od načina za postizanje naprijed navedenog može biti započinjanje procesa uvođenja *gender mainstreaming*-a pozivanjem vanjskih predavača/predavačica, konsultanata/konsultantica i profesionalaca/profesionalki iz nevladinih i/ili međunarodnih organizacija, koji/e će prezentirati odabrane teme. Po održavanju edukacije ili seminara, mogu se organizirati i diskusije u manjim radnim grupama. U daljnjem tekstu, dati su primjeri tema i pitanja, o kojima se može razgovarati.

#### Opća pitanja:

- Šta se može uraditi kako bi se unaprijedila rodna ravnopravnost u pravosudnoj instituciji, kako interno tako i prema vanjskim stranama - korisnicima/korisnicama pravosuđa?
- Koju ulogu ostvaruju različite struke/organizacije/organi vlasti u otkrivanju, sprečavanju, osuđivanju i brizi o počiniocima/počiniteljicama i žrtvama rodno zasnovanog nasilja?
- Na koji se način izražavamo u pravosudnoj instituciji? Da li imamo različite nivoe tolerancije u vezi toga kako se izražavamo?
- Kako reagirati na „Tehnike potiskivanja”<sup>5</sup>?
- Na koji nas način hijerarhijska struktura unutar organizacije može spriječiti da razgovaramo o eventualnom neprimjerenom izražavanju ili praksama na radnom mjestu?
- Da li se muškarci i žene različito vrednuju unutar organizacije? Kako? Zašto?
- Na koji se način vrši raspodjela zadataka među muškarcima i ženama?

---

<sup>5</sup> Tehnike potiskivanja predstavljaju koncept koji je 1945. godine predstavio norveški psiholog i filozof Ingjald Nissen. Tehnike potiskivanja definiraju se kao strategija socijalne manipulacije, kojom dominantna grupa održava svoju poziciju nadmoći unutar (uspostavljene ili skrivene) hijerarhije.

- Koje aktivnosti pravosudne institucije mogu poduzeti, kako bi podigle nivo svijesti o pitanjima rodne ravnopravnosti?

### **Analiza sigurnosti i zaštite**

- Koje su politike i procedure usvojene, te koja je oprema osigurana, kako bi se osoblju pravosudne institucije i vanjskim stranama osigurala sigurnost i zaštita, prilikom boravka unutar institucije?
- Šta je potrebno nama, kao profesionalcima/profesionalkama, a šta vanjskim stranama, kako bi se osiguralo sigurno i zaštićeno radno ozračje?
- Koje sigurnosne mjere postoje u pravosudnoj instituciji?
- Da li postoje posebne prostorije za smještaj žrtve tokom boravka u pravosudnoj instituciji, kako bi se izbjeglo njeno sretanje sa osumnjičenim/osumnjičenom i/ili svjedocima/svjedokinjama prije ulaska u sudnicu? Da li postoje uslovi za svjedočenje žrtve iz posebne prostorije?
- Da li su uvedene i druge mjere sa ciljem osiguranja sigurnog okruženja unutar pravosudne institucije?
- U predmetima rodno zasnovanog nasilja, kao i u svim drugim predmetima, sudija/sutkinja je, odgovoran/na za održavanje reda u sudnici. Na koji će način sudija/sutkinja vršiti navedeno pravo i dužnost u odnosu na učesnike/ce u postupku?
- Kako reagirati na „Tehnike potiskivanja“ i suptilne prijetnje, koje stranke razmjenjuju tokom postupka?
- Da li postoji potreba i da li je osoblju pravosudne institucije dostupna psihološka podrška, u slučaju rada na „teškim“, tj. emotivno iscrpljujućim predmetima, poput predmeta, koji se odnose na fizičko i/ili psihološko nasilje, zlostavljanje djece, mučenje, itd.?
- Da li su uposlenici/ce sudske policije pravilno obučeni/e i da li im stoje na raspolaganju sredstva, neophodna za pružanje pomoći i zaštite osobama koje dolaze u instituciju?
- Da li zaštitu vrše i uposlenici i uposlenice sudske policije?
- Da li postoje propusti u postojećem sistemu sigurnosti i zaštite i kako se mogu ispraviti?
- Na koji način odgovori na gore postavljena pitanja mogu uticati na nas?
- Na koji način odgovori na gore postavljena pitanja mogu uticati na vanjske strane, tj. osobe koje dolaze u kontakt s pravosuđem?

### **Uloga zajednice i kulture**

- Da li djevojčice i dječake tretiraju drugačije kod kuće/ u školi/ u javnosti? Kako? Je li to dobro ili loše?
- Da li mi/ društvo/ škola/ porodica imamo drugačija očekivanja od dječaka i djevojčica? Je li to dobro ili loše?
- Kakve uloge zajednica i kultura nameću ženskim i muškim članovima zajednice?
- Da li muške žrtve tretiraju drugačije od ženskih?
- Da li počinioc tretiraju drugačije od počiniteljica?
- Na koji način nasilje i korupcija (ekonomska korupcija, korupcija među prijateljima, poslovna korupcija i potencijalna korupcija u pravnom sistemu) utiču na rodno zasnovano nasilje?

### **Odnosi prema medijima i njihova uloga**

- Da li u pravosudnoj instituciji postoji politika, koja regulira odnos prema medijima?

- Na koji način pravosudna institucija predstavlja javnosti rad na predmetima, koji privlače veliku pažnju javnosti/medija?
- Da li je praksa izdavanja saopćenja za javnost uobičajena u pravosudnoj instituciji, uz zaštitu ličnih podataka učesnika/ca postupka?
- Kako mediji izvještavaju o sudskim predmetima? Da li je jezik koji mediji koriste rodno neutralan? Šta pravosudna institucija može učiniti, kako bi osigurala da izvještavanje medija bude tačno i rodno neutralno?
- Da li u pravosudnoj instituciji postoji politika, koja regulira način komuniciranja institucije u društvenim medijima?
- Na koji način je potrebno upoznati javnost o radu pravosudne institucije na unapređenju rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine?

## **Analiza pitanja o rodnoj ravnopravnosti iz perspektive poslodavca/poslodavke**

Postoje jasne strukturalne razlike između muškaraca i žena na tržištu rada. Da bi se muškarcima i ženama zaposlenim u pravosudnim institucijama pružile jednake mogućnosti, u smislu unapređenja na poslu i rasta plate, u svakoj pravosudnoj instituciji moraju biti poduzete aktivnosti sa ciljem osiguranja rodne ravnopravnosti. U vezi s tim, preporučuje se diskusija o sljedećim temama:

- Da li su profesije u kojima dominiraju žene jednako plaćene kao i profesije u kojima dominiraju muškarci?
- Koliko muškaraca i žena zauzima rukovodeće pozicije unutar pravosudne institucije? Ukoliko su to većinom muškarci ili žene, razgovarajte o tome šta se može uraditi kako bi muškarci i žene bili podjednako zastupljeni.
- Kako ohrabriti žene, koje bi potencijalno bile dobre rukovoditeljice, da se prijave na rukovodeće pozicije, te ih predložiti za takvu poziciju?
- Da li je obim posla podjednako raspoređen među muškarcima i ženama unutar pravosudne institucije?
- Da li pravosudna institucija može ravnopravno osigurati muškarcima i ženama mogućnost brige za svoju djecu? Da li je moguće uspješno kombinirati roditeljstvo i zaposlenje? Koja su poboljšanja potrebna?

### **▪ Strateški cilj broj 2**

*Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice osiguravaju da su radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi, kao dio ciljeva radnih procesa institucije.*

## **Ankete o rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi**

Interne i eksterne ankete o navedenim pitanjima neophodno je redovno provoditi, analizirati njihove rezultate, te poduzimati odgovarajuće aktivnosti, kako bi se otklonile eventualno utvrđene nepravilnosti.

## **Rad na kvalitetu - kako bi se osigurali rodno neutralni radni procesi**

Na osnovu rezultata svih ostalih poduzetih aktivnosti, radne grupe pravosudnih institucija će osigurati da se utvrđeni rezultati pravilno adresiraju, da su radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi.



### ▪ Strateški cilj broj 3

*Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice osiguravaju 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 spol i/ili*

#### **Analiza državnog zakonodavnog okvira i njegova implementacija**

Državni zakonodavni okvir neophodno je konstantno analizirati i revidirati, kako bi se osigurala njegova usklađenost s međunarodnim dokumentima, standardima i praksom, koji su podložni povremenim izmjenama i dopunama. Iako pravosudne institucije nisu nadležne za usvajanje, izmjenu i dopunu zakona, one pak tumače i primjenjuju važeće zakone, te su stoga svjesne nedostataka zakonodavnog okvira, kao i problema u njegovoj primjeni.

U vezi s tim, moguće je da će se utvrditi da je određene prakse i procedure neophodno izmijeniti/dopuniti, kako bi se osiguralo da primjena zakonodavnog okvira zaista jamči rodnu ravnopravnost i jednak pristup pravdi. Ukoliko pravosudne institucije identificiraju nedostatke u domaćem zakonodavnom okviru i/ili probleme u njegovoj primjeni, potrebno je da o tome obavijeste VSTV BiH, u cilju podnošenja prijedloga za izmjene i dopune spornog zakona. U vezi s tim, preporučuje se diskusija o sljedećim temama:

- Da li postoje određene zakonske odredbe, koje su izričito diskriminatorne ili nisu „rodno osjetljive“, te ne uzimaju u obzir društveni položaj žena i/ili muškaraca? Da li postoje pravne praznine, u vezi pitanja, koja nerazmjerno utiču na žene?
- Da li postoje sporna tumačenja ili prakse u primjeni određenih zakonskih odredbi, koje za posljedicu imaju diskriminaciju žena ili pak sprečavaju jednak pristup pravdi žena?
- Da li su rodni stereotipi i predrasude prisutni u procesu donošenja i/ili primjene zakona? Ovo bi se moglo utvrditi analizom sudske prakse u određenim oblastima.
- Da li su uspostavljeni mehanizmi pozivanja na odgovornost i da li isti funkcioniraju?
- Koje se informacije o pravima i pravnim procedurama dijele s javnošću i kako se te informacije prenose javnosti? Da li su dostupne svim kategorijama društva?
- Postoji li funkcionalan sistem pravne pomoći za osobe, koje nemaju ekonomskih sredstava za pravno zastupanje, te plaćanje propisanih taksi i troškova?
- Na koji način pravosudna institucija potiče žrtve rodno zasnovanog nasilja da prijave pretrpljeno nasilje, te na koji način postupaju po takvim prijavama?
- Da li je zakonodavni okvir adekvatan za uspješnu prevenciju, otkrivanje, istragu, gonjenje i osuđivanje počinitelja/počiniteljica u predmetima rodno zasnovanog nasilja?
- Da li pravosudne institucije pravilno primjenjuju važeći zakonodavni okvir ili postoje propusti u njegovoj primjeni?
- Da li postoji adekvatan zakonodavni okvir koji osigurava tajnost ličnih podataka žrtava?
- Koji su dokazi neophodni za donošenje osuđujuće presude u predmetima rodno zasnovanog nasilja? Da li je iskaz žrtve dovoljan? Ukoliko nije, koji su to drugi dokazi?
- Koju težinu na sudu nosi izjava svjedoka/svjedokinje, koji/a nije prisustvovao/la vršenju krivičnog djela, ali je razgovarao/la sa žrtvom nakon toga? Da li se takav dokaz prihvata i kako se vrednuje?

## “Rodna šetnja” stopama korisnika/korisnica pravosuđa

Preporučuje se da se pravosudne institucije upoznaju s načinom, na koji korisnici/korisnice pravosuđa dolaze do institucije, i to tako što će obaviti tzv. rodnu šetnju, te utvrditi koliko je inkluzivno i sigurno fizičko okruženje pravosudne institucije. U vezi s tim, preporučuje se diskusija o sljedećim temama:

- Na koje načine korisnici/korisnice pravosuđa dolaze do pravosudne institucije?
- Da li je neposredno okruženje pravosudne institucije sigurno? Ukoliko nije, da li je moguće pokrenuti proces adaptacije okruženja, te u isti uključiti općinske i/ili druge nadležne organe, te na taj način osigurati sigurno okruženje za korisnike pravosuđa?
- Da li u pravosudnoj instituciji postoji posebna prostorija, u koju je moguće smjestiti žrtve/ svjedoke/svjedokinje?
- Da li je u pravosudnoj instituciji osigurana podrška svjedocima/svjedokinjama?
- Da li su u pravosudnoj instituciji prisutni zaštitari/zaštitarke?
- Da li je pristup pravosudnoj instituciji moguć za osobe koje dolaze s djecom?
- Razgovarajte o tome na koji način objekat pravosudne institucije i njegovo okruženje utiču na pristup korisnika/ca pravosuđu.

### ▪ Strateški cilj broj 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 principima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visok nivo povjerenja u pravosuđe.*

### Analiza postupanja pravosudnih institucija u predmetima rodno zasnovanog nasilja

- Koliko često osobe, koje prijave rodno zasnovano nasilje policiji, povlače informacije date kasnije u postupku (kada je predmet u tužilaštvu ili sudu)?
- Da li je za tužioca/tužiteljicu moguće nastaviti postupak, čak i ako žrtva više ne želi da učestvuje u postupku?
- Postoje li tužioci/tužiteljice koji/e su prošli/e specijalnu edukaciju za rad na predmetima rodno zasnovanog nasilja?
- Moguće je angažirati vanjskog stručnjaka/stručnjakinju ili studenta/studenticu, koji/a će prisustvovati ročištima, kako bi se utvrdilo na koji se način nosioci/nositeljice pravosudnih funkcija i ostali profesionalni učesnici/učenicice u postupku ponašaju, u smislu ravnopravnog tretiranja muškaraca i žena.

### Analiza presuda

Vanjskog stručnjaka je moguće angažirati i za analizu istraga i presuda u predmetima rodno zasnovanog nasilja, porodičnog prava i migracija, sa ciljem pripreme izvještaja o određenim pojavama, povezanim s ovim predmetima, a po nalogu pravosudne institucije.

U vezi s tim, preporučuje se razmatranje sljedećih tema:

- Da li se muškarci i žene tretiraju na isti način? Da li slični predmeti obično imaju isti ishod? Da li se za isto krivično djelo izriču iste kazne, bez obzira na spol (počinioca/počiniteljice)?
- Na koji je način najbolji interes djeteta obrazložen u presudama?
- Da li se onima koji traže azil postavljaju ista pitanja i da li im se pruža ista zaštita, bez obzira na spol?
- Da li je jezik, koji se koristi u presudama, rodno neutralan?
- Kakav se jezik koristi u predmetima seksualnog nasilja? Primjera radi, da li kažemo/pišemo „počinilac ju je poljubio“ ili pak „počinilac je gurnuo svoj jezik u žrtvina usta“. Koja je razlika? Koju konstataciju je pravilno koristiti? Postoje li drugi primjeri?

## ZAVRŠNE NAPOMENE

Ova Strategija predstavlja strateški dokument općeg karaktera, na temelju kojeg pravosudne institucije donose i dostavljaju VSTV BiH vlastite akcijske planove, a zatim pristupaju njihovoj implementaciji. U procesu implementacije Strategije, pravosudne institucije će se koristiti tzv. *gender mainstreaming*-om, čijom će se primjenom ostvariti postavljeni strateški ciljevi.

Strategija također daje smjernice o tome kako ostvariti rezultate implementirajući odgovarajuće aktivnosti u pravosudnim institucijama, dok vodič za postupanje u fazi implementacije može poslužiti kao okvir za planiranje aktivnosti. Bez obzira na to, svaka pravosudna institucija ponaosob, a na temelju vlastitih utvrđenih potreba, donosi odluku o aktivnostima *gender mainstreaming*-a, koje će provesti.

Aktivna podrška rukovodilaca/rukovoditeljica pravosudnih institucija od ključne je važnosti u procesu implementacije Strategije. Podjednako je važno da osoblje pravosudnih institucija na svim nivoima i oba spola bude uključeno i angažirano u navedenom procesu. VSTV BiH koordinira procesom donošenja akcionih planova od strane pravosudnih institucija, te pruža podršku i donosi uputstva u okviru navedenog procesa, sa krajnjim ciljem omogućavanja jednakog pristupa pravdi i jednakosti svih građana pred zakonom, osiguranjem nezavisnog, nepristranog, profesionalnog, efikasnog i transparentnog pravosuđa.

Unaprijeđena rodna ravnopravnost u pravosuđu Bosne i Hercegovine podrazumijeva uvođenje *gender mainstreaming*-a u sve radne procese unutar pravosudne institucije, a što iziskuje istrajnost i strpljenje.

Stoga, od suštinske je važnosti da se aktivnosti uvođenja *gender mainstreaming*-a konstantno poduzimaju, da se njihovo poduzimanje ohrabruje i prati, te da se o tome podnose povremeni izvještaji.

## PRILOG 1 - Istaknuti međunarodni dokumenti

### ▪ Rezolucija Vijeća Sigurnosti UN 1325 „Žene, mir i sigurnost“

Vijeće sigurnosti Ujedinjenih naroda usvojilo je Rezoluciju o ženama, miru i sigurnosti (S/RES/1325) 31. oktobra 2000. godine. Rezolucija potvrđuje važnu ulogu žena u sprečavanju i rješavanju sukoba, mirovnim pregovorima, izgradnji i održanju mira, humanitarnoj pomoći i postkonfliktnoj rekonstrukciji, te naglašava značaj njihovog podjednako učešća i pune uključenosti u sve napore, usmjerene na održanje i promoviranje mira i sigurnosti.

Rezolucija 1325 poziva sve aktere da povećaju učešće žena i uključe rodnu perspektivu u sve napore Ujedinjenih naroda, usmjerene na očuvanje mira i sigurnosti, te poziva sve strane u oružanom sukobu da preuzmu dodatne mjere na zaštiti žena i djevojaka od nasilja na osnovu spola, posebno silovanja i drugih oblika seksualnog zlostavljanja, te svih oblika nasilja u oružanim sukobima. Pored toga, Rezolucija 1325 predviđa i brojne obaveze zemalja članica i tijela Ujedinjenih naroda.

### ▪ UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena

Generalna skupština UN-a usvojila je Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) 1979. godine.<sup>6</sup> Konvencijom je određen pojam diskriminacije nad ženama, te su određene mjere, koje države potpisnice trebaju poduzeti sa ciljem ukidanja diskriminacije nad ženama.

Konvencija definira diskriminaciju kao „svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovu spola, kojem je posljedica ili cilj da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.”

Prihvatajući Konvenciju, države potpisnice se opredjeljuju da će poduzeti brojne mjere da okončaju diskriminaciju nad ženama u svim oblicima, uključujući i:

- Uključivanje principa jednakosti muškaraca i žena u pravne sisteme država potpisnica, kao i ukidanje svih diskriminatornih zakona i uspostavljanje odgovarajućeg zakonodavnog okvira, koji zabranjuje diskriminaciju nad ženama,
- Uvođenje pravne zaštite prava žena na ravnopravnoj osnovi s muškarcima i osiguranje efikasne zaštite žena od svakog postupka kojim se vrši diskriminacija, putem nadležnih nacionalnih sudova i drugih javnih institucija i
- Preduzimanje svih potrebnih mjera za otklanjanje diskriminacije žena od strane bilo kog lica, organizacije ili preduzeća.

Konvencija daje osnovu za ostvarenje ravnopravnosti žena i muškaraca tako što ženama osigurava jednak pristup i jednake prilike u političkom i javnom životu, uključujući i pravo na glasanje i kandidiranje na izborima, kao i na obrazovanje, zdravlje i zaposlenje. Potpisivanjem Konvencije, države potpisnice se obavezuju poduzeti odgovarajuće mjere, uključujući i zakonodavne i privremene posebne mjere, kako bi se ženama omogućilo uživanje njihovih ljudskih prava i osnovnih sloboda. Pored toga, države potpisnice se također obavezuju poduzeti odgovarajuće mjere, sa ciljem ukidanja svih oblika trgovine ženama i eksploatacije žena. Zemlje koje su ratificirale ili pristupile Konvenciji, obavezne su provesti

---

<sup>6</sup>Bosna i Hercegovina pristupila je Konvenciji 1. septembra 1993. godine (preuzeto sukcesijom).

njene odredbe u praksi. Pored toga, države potpisnice se obavezuju podnositi izvještaje o zakonodavnim, sudskim, upravnim ili drugim mjerama koje su usvojile, radi primjene odredaba Konvencije, kao i napretku ostvarenom u izvještajnom periodu.

Komitet UN-a za uklanjanje svih oblika diskriminacije žena utvrdio je šest međusobno povezanih elemenata pristupa pravdi žena<sup>7</sup>, i to:

- utuživost,
- dostupnost,
- pristupačnost,
- kvalitet,
- odgovornost pravosudnog sistema i
- osiguravanje pravnih sredstava.

U kontekstu nasilja nad ženama, ovo znači da države potpisnice moraju implementirati cijeli niz mjera, uključujući:

- izvršenje izmjene i dopune domaćeg zakonodavnog okvira, kako bi se osiguralo da nasilje nad ženama predstavlja krivično djelo,
- uspostavljanje odgovarajuće procedure za istrage i krivično gonjenje i
- osiguranje pristupa efektivnim pravnim lijekovima i odšteti.

## ▪ **Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama i Protokol broj 12**

Iako je Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama (u daljnjem tekstu: EKLJP) rodno neutralan dokument, Evropski sud za ljudska prava uspostavio je sudsku praksu u oblasti ženskih prava i nasilja nad ženama. Pored toga, Evropski sud za ljudska prava uspostavio je i nekoliko važnih principa jednakog pristupa pravdi žena<sup>8</sup>.

Protokol broj 12 uz EKLJP regulira i opću zabranu diskriminacije po bilo kojoj osnovi, poput spola, rase, boje kože, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, etničkog ili socijalnog porijekla, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovini, rođenju ili drugom statusu.

## ▪ **Evropska socijalna povelja**

Evropska socijalna povelja (u daljnjem tekstu: ESP) je sporazum Vijeća Evrope, koji garantira osnovna socijalna i ekonomska prava, kao inačica EKLJP, koja se odnosi na građanska i politička prava. ESP garantira širok spektar ljudskih prava, poput zaposlenja, stanovanja, zdravlja, obrazovanja i socijalne zaštite, posebno naglašava potrebu zaštite ranjivih grupa, poput starih lica, djece, osoba sa invaliditetom i migranata, te garantira uživanje svih prava bez diskriminacije. ESP također predstavlja referentni dokument prava Evropske unije.

Većina socijalnih prava iz Povelje EU o osnovnim pravima temelji se na relevantnim članovima ESP, pa se stoga ista može smatrati socijalnim ustavom Evrope. Evropski komitet za socijalna prava nadzire primjenu ESP od strane država potpisnica, i to putem izvještavanja i mehanizma kolektivnih pritužbi.

---

<sup>7</sup> Pogledajte Opću preporuku broj 33 Komiteta UN-a za uklanjanje svih oblika diskriminacije protiv žena koja je izdata 23. jula 2015. godine, CEDAW/C/GC/33.

<sup>8</sup> Bosna i Hercegovina je članica Vijeća Evrope, a ratificirala je EKLJP 12. jula 2002. godine

## ▪ Konvencija Vijeća Evrope o borbi protiv trgovine ljudima

Konvencija Vijeća Evrope o borbi protiv trgovine ljudima usvojena je od strane Odbora ministara Vijeća Evrope 3. maja 2005, te je stupila na snagu 1. februara 2008. godine.<sup>9</sup>

Ova Konvencija odnosi se na sprečavanje i suzbijanje trgovine ženama, muškarcima i djecom u cilju eksploatacije (seksualne eksploatacije, prinudnog rada, ropstva i dr.), kao i zaštitu žrtava i gonjenje počinioca/počiniteljica. Konvencija sadrži i odredbe o nediskriminaciji, te propisuje obavezu država potpisnica da promoviraju rodnu ravnopravnost i uključe *gender mainstreaming* u proces uspostavljanja, implementacije i praćenja mjera neophodnih za primjenu ove Konvencije.

Nezavisan mehanizam praćenja, koji čine grupa eksperata/ekspertica za borbu protiv trgovine ljudima (GRETA) i Vijeće strana, nadgleda implementaciju ove Konvencije od strane država potpisnica.

## ▪ Konvencija Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici

Konvencija Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (tzv. Istanbulska konvencija) predstavlja pravno obavezujući akt Vijeća Evrope u oblasti sprečavanja i borbe protiv nasilja nad ženama.<sup>10</sup>

Istanbulska konvencija određuje minimalne standarde koje su države članice obavezne implementirati da bi efektivno riješile nasilje nad ženama, a zasnovana je na razumijevanju da je nasilje nad ženama oblik rodno zasnovanog nasilja, koje je počinjeno nad ženama zato što su žene. Obaveza je svake države potpisnice da sveobuhvatno pristupi rješavanju ovog problema, te da poduzme mjere, sa ciljem sprečavanja nasilja nad ženama, zaštite žrtava nasilja i kažnjavanja počinioca/počiniteljice nasilja.

Država potpisnica Istanbulske konvencije obavezna je poduzeti sljedeće mjere:

- Sprečavati sve oblike nasilja nad ženama, osigurati zaštitu žrtvama nasilja i krivično goniti počinioca/počiniteljice nasilja<sup>11</sup>,
- Promovirati rodnu ravnopravnost i sprečavati nasilje nad ženama ohrabriranjem međusobnog poštovanja ili nenasilnog rješavanja sukoba i preispitivanjem rodni stereotipa, uključujući i nastavne materijale u školama<sup>12</sup>,
- Istražiti djela nasilja i krivično goniti počinioca/počiniteljice,
- Osigurati zaštitu i podršku za žrtve nasilja, putem, između ostalog, mjera udaljenja počinioca/počiniteljice nasilja iz zajedničkog domaćinstva, otvaranjem odgovarajućih, lako dostupnih sigurnih kuća u dovoljnom broju za siguran smještaj žrtava nasilja i slično,
- Osigurati mogućnost podnošenja odštetnih zahtjeva žrtvama nasilja, te omogućiti adekvatnu odštetu, ukoliko se ista ne može osigurati od počinioca/počiniteljice nasilja ili drugih izvora,

<sup>9</sup>Konvencija je u Bosni i Hercegovini stupila na snagu u maju 2008. godine.

<sup>10</sup>Bosna i Hercegovina je ratificirala Istanbulsku konvenciju 2013, a ista je stupila na snagu 2014. godine.

<sup>11</sup> Muškarci koji su doživjeli nasilje nisu isključeni. Naprotiv, odredbe Istanbulske konvencije primjenjuju se i na muškarce i dječake.

<sup>12</sup> Istanbulska konvencija ne nameće specifičan edukativni model, kada je riječ o obrazovanju u oblasti rodne ravnopravnosti i uklanjanja stereotipa. Države potpisnice su slobodne odabrati najprikladniji edukativni pristup i materijale u ovoj oblasti.

- Osigurati koordiniran pristup svih nadležnih organa, organizacija civilnog društva i drugih aktera, sa ciljem pružanja sveobuhvatne zaštite žrtvama nasilja i sprečavanja nasilja,
- Osigurati adekvatne obuke za pripadnike/ce policije i pravosuđa, sa ciljem njihovog osposobljavanja za pružanje adekvatnog odgovora na nasilje i
- Osigurati da žrtve dobiju odgovarajuće i blagovremene informacije o raspoloživim uslugama podrške poput SOS telefonskih linija, specijaliziranih ustanova za žrtve nasilja, savjetovališta i sigurnih kuća.

Istanbulska konvencija prepoznaje i značaj uloge civilnog društva u pružanju zaštite i podrške žrtvama nasilja, širenju svijesti i procesu promjene stavova, sa ciljem stvaranja kulture nulte tolerancije prema nasilju.

Istanbulskom konvencijom uspostavljen je dvostruki mehanizam praćenja implementacije Konvencije, i to putem Ekspertne grupe za borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (GREVIO) i Komiteta članica.

#### ▪ **Strategija za ravnopravnost između žena i muškaraca u Evropi za period od 2020. do 2025. godine**

Iako još uvijek nije članica EU, Bosna i Hercegovina, koja se nalazi u procesu evropskih integracija, trebala bi uzeti u obzir i Strategiju za ravnopravnost između žena i muškaraca u Evropi za period od 2020. do 2025. godine (u daljnjem tekstu: Strategija).

Ova Strategija predstavlja odraz težnje Evropske komisije za stvaranjem Unije ravnopravnosti, a sadrži ciljeve i mjere za ostvarenje značajnog napretka na putu ka jednoj rodno ravnopravnoj Evropi, do 2025. godine. Krajnji cilj Strategije je Unija u kojoj žene i muškarci, djevojčice i dječaci sa svim svojim različitostima, mogu slobodno birati svoje životne puteve, imati iste prilike za napredak, ravnopravno učestvovati u evropskom društvu i voditi ga.

Ključni ciljevi Strategije su:

- okončati rodno zasnovano nasilje,
- boriti se protiv rodni stereotipa,
- ukloniti rodni jaz na tržištu rada,
- postići jednako učešće u različitim privrednim sektorima,
- ukloniti razlike u primanjima,
- ukloniti rodni jaz u brizi i njezi i
- postići rodnu ravnotežu u odlučivanju i politici.

Dok se Strategija fokusira na aktivnosti unutar EU, istovremeno je usklađena sa vanjskom politikom EU o rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena.



## **PRILOG 2 - Poduzete aktivnosti na unapređenju rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine**

Sa ciljem uvođenja *gender mainstreaming*-a u pravosuđe Bosne i Hercegovine, širenja svijesti o ovim pitanjima, te stavljanja fokusa na problematiku rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi, određene aktivnosti su već poduzete, te pobliže opisane u daljnjem tekstu.

### **▪ Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini**

VSTV BiH je, 2015. godine, usvojio Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini (u daljnjem tekstu: Smjernice), kao rezultat višemjesečnog rada panela pravosudnih stručnjaka/stručnjakinja iz Bosne i Hercegovine, a sa ciljem promoviranja profesionalnih odnosa i klime poštovanja unutar pravosudnih institucija.

Smjernicama je određen pojam uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i rodno zasnovanog uznemiravanja, subjekti na koje se Smjernice primjenjuju, interna procedura za preventivno djelovanje, obuka i podizanje svijesti o prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, te monitoring i revizija Smjernica.

VSTV BiH vrši redovni monitoring primjene Smjernica analizom godišnjih izvještaja pravosudnih institucija, koji sadrže informacije o poduzetim internim mjerama na prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja. U skladu sa Smjernicama, savjetnici/savjetnice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, imenovani/e od strane pravosudnih institucija, obavezni/e su upoznati osoblje sa sadržajem Smjernica, te procedurom u slučaju ispoljavanja neželjenog ponašanja.

Bitno je napomenuti i da se, na inicijativu VSTV BiH, redovno održavaju obuke za imenovane savjetnike/savjetnice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, a sa ciljem njihovog osposobljavanja za obavljanje dužnosti savjetnika/savjetnica u skladu sa Smjernicama.

### **▪ Anketa o rodnoj ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine**

VSTV BiH je, 2018. godine, u okviru projekta „Unapređenje efikasnosti sudova i odgovornosti sudija/sutkinja i tužilaca/tužiteljica u BiH“ - druga faza, koji finansira Vlada Švedske, proveo anonimnu anketu među sucima/sutkinjama, nesudskim osobljem i profesionalnim strankama (advokati/advokatice, tužioci/tužiteljice, vještaci/vještakinje i javni notari/notarke), u cilju utvrđivanja stavova pravosuđa BiH o rodnoj ravnopravnosti.

U anketi je učestvovalo ukupno 969 ispitanika/ispitanica, koji/e su podijelili/e svoje stavove o odnosu suda prema sudskom postupku i strankama, jednakosti plata i mogućnosti napredovanja, različitim rodnim predrasudama, kao i svoja lična iskustva (rodne predrasude, seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje), itd.

Analiza rezultata ankete pokazala je da većina ispitanika/ispitanica, koja/e je/su doživjela/e seksualno uznemiravanje i/ili uznemiravanje po osnovu spola, nije prijavila incident, radi straha od posljedica (gubitak posla, strah da im se neće vjerovati, nepovjerenje u zaštitu, društvena osuda i negativni komentari, ranije loše iskustvo i slično). Pored toga, analiza rezultata ankete pokazala je i da većina ispitanika/ispitanica smatra da se svijest o rodnoj ravnopravnosti unutar pravosuđa nalazi na srednjem nivou, te da je rodna

ravnopravnost u pravosuđu važno pitanje koje je potrebno adekvatno adresirati, zbog čega je VSTV BiH i usvojio ovu Strategiju.

- **Organizirane obuke od strane VSTV BiH**

S obzirom na činjenicu da promjena svijesti nije moguća bez učenja i prijema novih informacija, VSTV BiH je organizirao, te će nastaviti organizirati, obuke na temu rodne ravnopravnosti, kako za nosioce/nositeljice pravosudnih funkcija, tako i za uposlenike/uposlenice Sekretarijata VSTV BiH.

U vezi s tim, u junu 2018. godine, organizirana je obuka za osoblje Sekretarijata VSTV BiH, na temu „Uvođenje principa ravnopravnosti spolova u rad pravosudnih institucija (*gender mainstreaming*)“.

Nadalje, u organizaciji Centra za edukaciju sudija/sutkinja i tužilaca/tužiteljica FBiH, te u saradnji sa Centrom ženskih prava (Zenica), održan je seminar na temu „Rodna (ne)ravnopravnost: predrasude i stereotipi“, kao nastavak iste aktivnosti iz 2018. godine. S druge strane, pristupilo se i organizaciji obuke za osoblje Sekretarijata VSTV BiH, a na temu ravnopravnosti spolova, kao nastavka uspostavljene prakse educiranja osoblja o ovoj značajnoj temi.

Također, VSTV BiH vodi računa o tome da se programima obuke i stručnog usavršavanja entitetskih centara za edukaciju sudija/sutkinja i tužilaca/tužiteljica obuhvate i odgovarajući seminari/radionice, na temu rodne ravnopravnosti.

Također, u 2019. godini, VSTV BiH je, u partnerstvu sa profesionalnim udruženjima sudija/sutkinja i tužilaca/tužiteljica, organizirao okrugli sto na temu postupanja u predmetima rodno zasnovanog nasilja, kom prilikom su predstavljene dobre i loše prakse u procesuiranju predmeta rodno zasnovanog nasilja u Bosni i Hercegovini, u kontekstu sudova i tužilaštava. Učesnici okruglog stola donijeli su 11 zaključaka u cilju prevazilaženja identificiranih izazova u postupanju u predmetima ove vrste.

- **TAIEX radionica o rodno zasnovanom nasilju i jednakom pristupu pravdi**

Napori, uloženi od strane VSTV BiH sa ciljem jačanja mehanizama zaštite žrtava nasilja, ogledaju se i u organizaciji TAIEX radionice (u daljnjem tekstu: Radionica) na temu „Rodno zasnovano nasilje i jednak pristup pravdi“, u martu 2019. godine, a sa ciljem razmjene iskustava i najboljih praksi u ovoj oblasti između zemalja članica EU i zemalja nečlanica EU iz regije, kao i podizanja svijesti o navedenoj problematici.

Radionici, koja je ugostila brojne međunarodne stručnjake/stručnjakinje, pristupilo je 115 učesnika/učesnica predstavnika/predstavnica pravosuđa BiH, Delegacije EU u BiH, Ambasade Švedske, nadležnih institucija izvršne vlasti, te relevantnih organizacija civilnog društva.

Učesnici/učesnice Radionice donijeli/e su 7 zaključaka, usmjerenih na unapređenje odgovora na rodno zasnovano nasilje i jednak pristup pravdi, te podizanje svijesti o ovim pitanjima.

## Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH



Aida Baručija, psiholog, geštalt psihoterapeut

### Zašto je donesena Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine?

- ▶ Ravnopravnost postoji kada sva ljudska bića imaju iste mogućnosti, prava i obaveze u svim sferama života, bez obzira na spol, etničku pripadnost, religiju, seksualno opredjeljenje, društveni položaj itd.



### Zašto je donesena Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine?

- ▶ Bosna i Hercegovina je uspostavila značajan zakonodavni okvir u oblasti rodne ravnopravnosti, unutar kojeg se posebno izdvajaju Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH, koji promoviraju i štite ravnopravnost spolova, garantiraju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva.



## Zašto je donesena Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine?

- ▶ Mnoge su prednosti visokog nivoa rodne ravnopravnosti unutar pravosudnih institucija, i to kako za samu organizaciju/instituciju, tako i za stranke, odnosno korisnike/ce pravosuđa, prvenstveno u smislu njihovog prijema i tretmana.



## Strateški ciljevi za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine

- ▶ 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 mainstreaminga*, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.
- ▶ 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.
- ▶ 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.
- ▶ 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 zasnovane na principima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visok nivo povjerenja u pravosuđe.



## Uloga VSTV-a BiH

- ▶ VSTV BiH koordinira procesom donošenja akcionih planova od strane pravosudnih institucija, te pruža podršku i donosi uputstva u okviru navedenog procesa, s krajnjim ciljem omogućavanja jednakog pristupa pravdi i jednakosti svih građana pred zakonom osiguranjem nezavisnog, nepristrasnog, profesionalnog, efikasnog i transparentnog pravosuđa.



## Uloga pravosudnih institucija

- ▶ Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija odgovorni/e su za implementaciju ove strategije, te se obavezuju da redovno informiraju VSTV BiH o svim aktivnostima poduzetim u tu svrhu. Izvještaj o aktivnostima poduzetim u cilju implementacije Strategije i postignutim rezultatima će pravosudne institucije podnositi VSTV-u BiH uz svoje redovne godišnje izvještaje.



## Metoda za implementaciju Strategije - *gender mainstreaming*

- ▶ *Gender mainstreaming* je pristup u donošenju politika koji uzima u obzir interese i potrebe muškaraca i žena. Koncept *gender mainstreaminga* je prvi put predstavljen 1985. godine na Svjetskoj konferenciji o ženama u Nairobiju. Usvojen je kao strategija u međunarodnoj politici o rodnoj ravnopravnosti putem Pekinške platforme za akciju, usvojene na Četvrtoj svjetskoj konferenciji UN-a o ženama u Pekingu 1995. godine, a potom i kao instrument za promociju rodne ravnopravnosti na svim nivoima.



## Vodič za postupanje u fazi implementacije

- ▶ Rad na uvođenju *gender mainstreaminga*, kao i svaki drugi rad koji za cilj ima unapređenje kvaliteta, je aktivnost koja se provodi u fazama.
- ▶ PLANIRAJ - URADI - PROVJERI - POBOLJŠAJ



## Primjeri aktivnosti *gender mainstreaminga*

- ▶ **Strateški cilj broj 1**
- ▶ Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/ce postavljaju kao jedan od prioriteta institucije unapređenje znanja i nivoa svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi *gender mainstreaminga*, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.



## Strateški cilj broj 1

- ▶ Edukacija osoblja u pravosudnim institucijama
- ▶ Svom osoblju pravosudne institucije je neophodno osigurati odgovarajuću edukaciju, te uključenost u proces implementacije Strategije, da bi se osjećali njegovim dijelom.



## Strateški cilj broj 2

- ▶ Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice osiguravaju da su radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi kao dio ciljeva radnih procesa institucije.
- ▶ Ankete o rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi
- ▶ Interne i eksterne ankete o navedenim pitanjima je neophodno provoditi redovno, analizirati njihove rezultate, te poduzimati odgovarajuće aktivnosti da bi se otklonile eventualno utvrđene nepravilnosti.
- ▶ Rad na kvalitetu - da bi se osigurali rodno neutralni radni procesi



### Strateški cilj broj 3

- ▶ Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice osiguravaju 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 spol i/ili rod.



### Strateški cilj broj 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 zasnovane na principima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visok nivo povjerenja u pravosuđe.



### ZAVRŠNE NAPOMENE

- ▶ Ova strategija predstavlja strateški dokument općeg karaktera, na osnovu kojeg pravosudne institucije donose i dostavljaju VSTV-u BiH vlastite akcijske planove, a zatim pristupaju njihovoj implementaciji. U procesu implementacije Strategije, pravosudne institucije će se koristiti tzv. *gender mainstreamingom*, čijom će se primjenom ostvariti postavljeni strateški ciljevi.
- ▶ Strategija također daje smjernice o tome kako ostvariti rezultate implementirajući odgovarajuće aktivnosti u pravosudnim institucijama, dok Vodič za postupanje u fazi implementacije može poslužiti kao okvir za planiranje aktivnosti. Bez obzira na to, svaka pravosudna institucija ponaosob, a na osnovu vlastitih utvrđenih potreba, donosi odluku o aktivnostima *gender mainstreaminga* koje će provesti.
- ▶ Aktivna podrška rukovodilaca/rukovoditeljica pravosudnih institucija je od ključne važnosti u procesu implementacije Strategije. Podjednako je važno da osoblje pravosudnih institucija na svim nivoima i oba spola bude uključeno i angažirano u navedenom procesu.



▶ HVALA VAM NA PAŽNJI!



# Provođenje Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine

Kako i zašto?

Primjeri iz švedskih sudova

Ana Tengberg  
sutkinja Okružnog suda



## Uvod

- **Strateški ciljevi za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine**
- **Način provođenja Strategije – uvođenje rodne perspektive (*gender mainstreaming*)**
- **Pristup provođenju**
- **Rodna perspektiva u švedskim sudovima – primjeri**
- **Zbog čega je ovo važno?**
- **Završne napomene**
- **Pitanja?**

## Strateški ciljevi za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu

VSTV je usvojio sljedeće strateške ciljeve:

- **Rukovodioci pravosudnih institucija, zajedno s ostalim osobljem, prioritet daju povećanju nivoa znanja i rodne osviještenosti, rodnim normama, uvođenju rodne perspektive, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.**
- **Rukovodioci, zajedno s osobljem, osiguravaju da se tokom radnih procesa u pravosudnim institucijama ima u vidu da je rodna ravnopravnost i jednak pristup pravdi jedan od cjelokupnih ciljeva radnih procesa.**
- **Rukovodioci, zajedno s osobljem, osiguravaju da se prema svim strankama koje se obraćaju pravosudnim institucijama postupa jednako i da im se pruži jednak pristup pravdi bez obzira na njihov rod.**
- **Stranke, svjedoci, stručna lica i drugi koji komunikaciju s pravosudnim institucijama ostvaruju bilo usmeno, pismeno ili putem društvenih mreža smatraju i osjećaju da su pravosudne institucije organizacije koje su zasnovane na rodnoj ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visoko povjerenje u pravosuđe.**

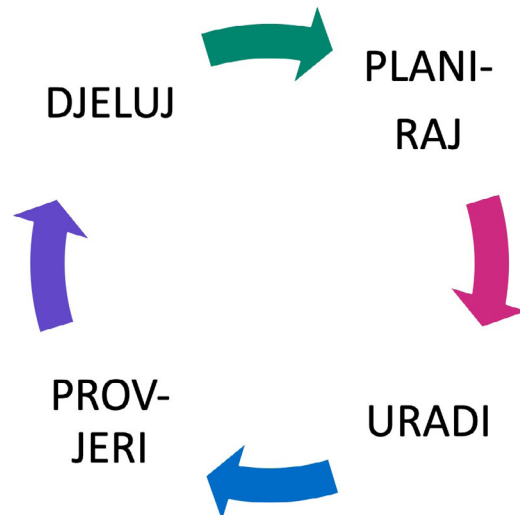
**Način provođenja  
Strategije – Uvođenje  
rodne perspektive**

***Gender mainstreaming* – definicija Vijeća Evrope**

(Re)organizacija, unapređenje, razvoj i analiza odluka i radnih procesa, pri čemu se u obzir uzima rodna perspektiva / politika jednakih mogućnosti:

- u donošenju svih odluka,
- na svim nivoima, i
- u svim fazama procesa odlučivanja.

**Koraci**



Rodna perspektiva u švedskim sudovima

Neki primjeri

### Rodna perspektiva u švedskim sudovima

#### Deklaracija Vlade iz 2014. godine

Politika koja podrazumijeva jednake mogućnosti za žene i muškarce sve više dobija na značaju. Ministarstva i državni organi su dobili instrukcije da rade na uvođenju rodne perspektive u javne politike i jednakim mogućnostima za žene i muškarce.

Opći politički cilj vlade u ovom aspektu je da žene i muškarci imaju jednaku mogućnost interakcije u društvu i donošenja odluka u vlastitom životu.

#### Četiri cilja:

- **Jednaka moć i utjecaj**
- **Ekonomska ravnopravnost**
- **Podjednako učešće u neplaćenom radu kod kuće / u privatnoj sferi**
- **Nasilje muškaraca nad ženama mora biti zaustavljeno**

### Rodna perspektiva u švedskim sudovima

#### Akcionni plan za uvođenje rodne perspektive

- Godine 2015., švedska vlada je Sudskoj administraciji Švedske povjerila zadatak izrade akcionog plana za uvođenje rodne perspektive.

#### Sudska administracija Švedske je ovaj zadatak shvatila na sljedeći način:

- Sudove treba podržati u njihovim naporima da doprinesu postizanju političkih ciljeva u ovoj oblasti.
- Na samim sudovima je da odluče šta treba uraditi i na koji način.

### Rodna perspektiva u švedskim sudovima

#### Akcionni plan Sudske administracije Švedske

Visok nivo znanja o rodu, normama, rodnoj perspektivi i političkim ciljevima u ovoj oblasti među svim zaposlenima i dio svih aktivnosti sudova

Pri odlučivanju o aktivnostima sudova, u obzir se uzimaju politički ciljevi u ovoj oblasti i zakonska praksa je jednaka bez obzira da li se radi o ženama ili muškarcima. Švedski sudovi uživaju veliko povjerenje i žena i muškaraca.

Sudovi pružaju istu uslugu i isto postupaju prema svakome ko dođe na sud bez obzira da li se radi o muškarcu ili ženi.

Svi građani koji se obraćaju sudovima bilo usmeno, pismeno ili digitalnim putem znaju da sudovi prema svima postupaju jednako.

Rodna perspektiva u  
švedskim sudovima  
Neki primjeri

**Razvoj kompetencija svih zaposlenih**

– seminar za sve zaposlene posvećen rodnoj ravnopravnosti i hijerarhijskim strukturama, praćen diskusijama u manjim grupama

Rodna perspektiva u  
švedskim sudovima  
Neki primjeri

**Upitnik za sve sudije i vanjska stručna lica sa pitanjima u vezi s postupanjem prema i prijemom vanjskih stranaka i rodnom perspektivom**

- "Ružičasta knjiga propisa"

Rodna perspektiva u  
švedskim sudovima  
Neki primjeri

**Studenti kriminologije su, na osnovu intervjua i zapažanja sa sudskih ročišta, izradili izvještaj o postupanju suda i prijemu stranaka - da li se muškarci i žene u sudnici tretiraju na različit način?**

Rodna perspektiva u  
švedskim sudovima  
Neki primjeri

**Intervjui s vanjskim strankama koji uključuju pitanja usmjerena na prijem i postupanje od početka sudskog postupka do donošenja konačne presude**

Rodna perspektiva u  
švedskim sudovima  
Neki primjeri

**Kako komuniciramo u medijima i na društvenim mrežama?**

- Saopštenja za štampu o presudama
- Prilikom zapošljavanja

Rodna perspektiva u  
švedskim sudovima  
Neki primjeri

**Analiza presuda**

- Krivični predmeti
- Sporovi iz oblasti porodičnog prava
- Predmeti iz oblasti migracionog prava

Rodna perspektiva u  
švedskim sudovima  
Neki primjeri

- Ažuriranje strateških dokumenata suda
- Analiza sistema određivanja plata
- Dodjela u rad predmeta iz oblasti građanskog i porodičnog prava
- E-edukacija za sve zaposlene u švedskim sudovima na temu uvođenja rodne perspektive
- Radionice sa drugim sudovima

Zašto je ovo važno?

#### Procesna prava

- Iskustvo stranaka sa sudom u velikoj mjeri zavisi od prijema na koji je stranka naišla, kako se prema njoj postupa tokom postupka, te da li je postupak pravičan. To je važnije od samog ishoda.
- Ukoliko stranka smatra da su ispoštovana njena procesna prava, onda je veća vjerovatnoća da će ona poštovati sud i odluku koju je sud donio.

Zbog čega je ovo  
važno?

#### Važni aspekti procesnog prava

- Strankama je data riječ/mogućnost da budu saslušane
- Neutralna i jedinstvena primjena zakona
- Poštovanje
- Sudije, tužioc i druga stručna lica postupaju na povjerljiv način

Zbog čega je ovo važno?

**Stranke moraju imati jednak pristup pravdi i povjerenje u cjelokupan pravni sistem**

**Uloga tužioca u predistražnom postupku, tokom i nakon sudskog postupka**

**Sudija/sud moraju biti u stanju da stvore sigurno okruženje za sve stranke u postupku i svjedoke**

Zbog čega je ovo važno?

**Otklanjanje rodne nejednakosti i rodno zasnovanog nasilja u društvu – samo zakonodavstvo nije dovoljno – potrebno ga je pravilno primijeniti**

**Osviještenost o tome kako najbolje postupati u slučajevima koji uključuju rodno zasnovano nasilje i osobe u riziku**

**Imat ćemo bolju mogućnost da svim građanima osiguramo jednak pristup pravdi**

Zbog čega je ovo važno?

**Neposredno radno okruženje**

**Svrha zapošljavanja**

## Završne napomene

- Izazovi
- Uloga pravosuđa u sprečavanju i otklanjanju rodno zasnovanog nasilja i rad na postizanju rodne ravnopravnosti nije u suprotnosti s objektivnošću i nepristrasnošću.
- Rad na uvođenju rodne perspektive u ostale aktivnosti na poboljšanju kvaliteta
- Ovaj rad se mora obavljati unutar same organizacije.
- Rad mora biti kontinuiran.

## Pitanja?





# UPITNIK

## za zaposlene u Osnovnom sudu u Bijeljini, sačinjen u skladu s Akcionim planom provođenja „Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH“

Informacije prikupljamo na povjerljivoj osnovi da bismo bolje razumjeli stavove zaposlenih vezano za rodnu ravnopravnost, rodne predrasude, upotrebu seksističkog jezika i neprimjereno seksualno ponašanje. Cilj nam je osigurati da svi zaposleni dobiju jednake mogućnosti, poštovanje i pristup resursima na radnom mjestu koje ne tolerira rodnu neravnopravnost i neprikladno ponašanje. Ova anketa je prvi korak ka postizanju tog cilja.

Ispred vas se nalazi upitnik od 28 pitanja. Molimo Vas da pažljivo pročitate tvrdnje, te da svoj odgovor date tako što ćete zaokružiti broj ispred odgovora koji najbolje odražava vaš stav, odnosno označiti u kojoj se mjeri slažete sa određenom tvrdnjom.

Molimo Vas da budete što iskreniji u davanju svojih stavova, i molimo da odgovori budu vezani samo za vaš rad u Osnovnom sudu u Bijeljini. Anketa je potpuno anonimnog karaktera.

Hvala na učešću!

### 1. Spol ispitanika:

- (a) Muški.
- (b) Ženski.
- (c) Ne bih da se izjašnjavam.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (1) Slažem se.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (4) Djelimično se ne slažem.
- (5) Ne slažem se.

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

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

**24. Bilo bi mi neprijatno da prijavim neprimjerno seksualno ponašanje pretpostavljenog.**

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

**25. Bilo bi mi neprijatno da prijavim neprimjerno seksualno ponašanje trećih lica (stranaka, učenika u postupku itd.).**

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

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

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

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

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

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

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

Vaš komentar ili sugestija: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# Teme vezane za rodnu ravnopravnost o kojima se može razgovarati na pauzama za kafu

## 1. Statistika o osumnjičenim za krivična djela

Od ukupnog broja osumnjičenih u BiH (ili određenoj regiji) tokom odabranog vremenskog perioda - jedne godine - X posto bili su muškarci.

Od ukupnog broja osumnjičenih u BiH (ili određenoj regiji) tokom odabranog vremenskog perioda - jedne godine - procesuirano je X posto muškaraca.

Od ukupnog broja zatvorenih lica u BiH (ili određenoj regiji) tokom odabranog vremenskog perioda - jedne godine - X posto su bili muškarci.

Koji su vaši zaključci u vezi sa statistikom? Prodiskutirajte sa svojim kolegama.

## 2. Ista biografija - drugačija procjena

Norveška je jedna od zemalja u svijetu u kojima je rodna ravnopravnost najviše zastupljena. Tokom 2015. godine provedena je anketa grupe studenata.

Studenti su dobili priču koja opisuje poslovnog menadžera i njegove kvalifikacije, ali je ime prikazano u priči bilo izmijenjeno.

50% učenika čita priču u kojoj je poslovni menadžer muškarac. Druga polovina čita istu priču, ali je poslovni menadžer žena.

Studenti su imali pozitivniji stav prema poslovnom menadžeru muškarcu, iako je imao iste kvalifikacije kao i žena.

Kratka prezentacija ankete je na linku: <https://www.youtube.com/watch?v=Ad1giiCO6k0>

Slična studija provedena je u SAD-u. Ishod je bio isti kao u Norveškoj: <http://www.leadershippsychologyinstitute.com/women-the-leadership-labyrinth-howard-vs-heidi/>

## 3. Porodični filmovi iz Holivuda

Još od 1946. godine, najveći porodični filmovi iz Holivuda imali su 17 posto ženskih likova.

Muški likovi se obično pojavljuju - i razgovaraju - dvostruko više na ekranu u odnosu na ženske likove.

Što se tiče zamišljenih životinjskih likova, poput Balua (Knjiga o džungli), devet od deset su muškog roda.

## 4. Rodna ravnopravnost i klimatske promjene

Muškarci i žene različito doprinose emisijama stakleničkih plinova. Na muškarce i žene također drugačije utječu klimatske promjene i nemaju jednake sposobnosti prilagođavanja. Siromašni ljudi su najviše pogođeni, a velika većina siromašnih u svijetu su žene.

Stoga, čak i ako žene manje doprinose klimatskim promjenama, one su često više pogođene. Istraživanja pokazuju da zemlje s većom ravnopravnošću među spolovima postižu brži i raznolikiji razvoj.

[Women\\_and\\_Climate\\_Change\\_Factsheet.pdf \(un.org\)](#)

## 5. Vidljivost žena u medijima

Izveštaj Global Media Monitoringa daje pregled toga ko se vidi i čuje na radiju, TV-u i u novinama širom svijeta. Pregled pokazuje da su žene u vijestima dramatično nedovoljno zastupljene, a samo 24 posto njih služi kao subjekt i izvor vijesti. U Švedskoj taj udio iznosi 30 posto.

[Global Media Monitoring Project \(GMMP\) \(waccglobal.org\)](#)

## 6. Kratke teme

- Imate li tendenciju da više slušate ono što govore muškarci ili što govore žene?
- Imate li tendenciju da prekidate muškarce više nego što prekidate žene?
- Postoje li sportovi u kojima se muškarci i žene mogu takmičiti ravnopravno?
- Šta muškarci dobijaju/gube na ravnopravnosti?

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

## 7. Ostalo

„Trči kao djevojčica“ - reklama kompanije „Always“: <https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>

Filmski klip podiže svijest o tome kada počinjemo povezivati različite karakteristike s rodom.

## Teme za razgovor s osobljem povodom videopredavanja Ngozi Adichie

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

# Upitnik za osobe koje dolaze u kontakt s Tužilaštvom Brčko distrikta BiH

## 1. Spol ispitanika:

- (a) Muški.
- (b) Ženski.
- (c) Ne bih da se izjašnjavam.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**8. Smatram da se u Tužilaštvu poduzima dovoljno aktivnosti za suzbijanje seksizma i seksualno neprimjerenog ponašanja.**

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

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

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

**10. Općenito, odnos zaposlenika Tužilaštva prema strankama je korektan i profesionalan, bez diskriminacije po bilo kojem osnovu.**

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

Hvala na učešću!



## Kako raditi na rodnim pitanjima

Nekoliko primjera iz našeg iskustva kao pilot sud



### Kako početi!

- Kako bismo počeli sa radom kao pilot sud, uspostavili smo specijalnu radnu grupu čija je glavna odgovornost bila osigurati da godinu dana radimo kao pilot sud u uvođenju rodne perspektive. Grupa se sastojala od zaposlenika iz svih profesionalnih kategorija. Članovi grupe su odvojili vrijeme za rad na rodnim pitanjima.
- Naravno, nije dovoljno samo uspostaviti specijalnu radnu grupu. Najvažnije je da su zaposlenici aktivni i voljni da rade na pitanju ravnopravnog tretmana. Da bismo to postigli, pilot godinu smo započeli tako što smo odvojili jedan cijeli dan za informiranje zaposlenika okružnog suda o misiji rodne ravnopravnosti i diskusiju o tome.

### #metoo

Privlačan poslodavac

- Štaviše, sudovi i sve druge radne organizacije imaju svaki razlog da rade na rodnim pitanjima ako žele biti privlačan poslodavac u budućnosti. Posebno su mladi zaposlenici bili vrlo pozitivni prema našem radu o rodnoj ravnopravnosti, te izrazili da to i očekuju od poslodavca. Zbog toga smo se odlučili fokusirati na naše mlade zaposlenike, tj. pripravnike, kada se pojavio pokret #skojimpravom. Dva su zaposlenika okružnog suda bila određena da razgovaraju o pitanjima radnog okruženja za pripravnike. Ukratko, pripravnici su smatrali da sudije, sudije porotnici i vanjski subjekti očekuju veće radne rezultate od pripravnica nego od pripravnika. Rezultat razgovora s pripravnici predstavljen je na sastanku sa svim sudijama u okružnom sudu. Nakon prezentacije, uslijedila je diskusija o tom pitanju.

- Također smo imali i improvizirano pozorište u kojem su prikazane različite poslovne situacije u kojima se može javiti omalovažavajuće ponašanje, nakon čega je osoblje prodiskutiralo to pitanje, te kako se nositi sa omalovažavajućim ponašanjem.

## Razgovor o rodnoj ravnopravnosti



- Posebna soba za svjedoke i oštećene stranke
- Dijalog s općinom o sigurnijem vanjskom okruženju
- Tehnička oprema kako bismo se pobrinuli da ljudi koji tiho govore budu saslušani bez podizanja glasa

## Diskusija tokom pauze za kafu

Nešto što možemo uraditi sami



- Kreirali smo kartice za diskusiju. Sve kartice su bile zasnovane na statističkim i istraživačkim izvještajima o rodu.
- Počeli smo skupljati različite kratke filmove (2–5 minuta) o rodnoj perspektivi, te smo nastojali zajedno ih pogledati i prodiskutirati.

## Uključivanje stručnjaka

Pomoć izvana



- Istraživači rodnih pitanja su pregledali naše presude iz rodne perspektive.
- Dijaloški sastanak sa sigurnom kućom za žene iz našeg pravosudnog okruga.
- Dijaloški sastanak s tužiocima, advokatima i pravnicima da bismo razgovarali o našem ophođenju na osnovu rodne ravnopravnosti unutar i van sudnice.

## Podignite nivo sposobnosti

Lekcije koje izoštravaju vještine



- Krovna organizacija za grupe podrške žrtvama koje su bile izložene nasilju
- Istraživač koji je pogledao predmete o starateljstvu iz perspektive muškarca rođenog u inostranstvu
- Predstavnik Švedskog državnog vijeća za prevenciju kriminala razgovarao je s nama o tome da li sud možda različito presuđuje muškarcima i ženama.

# Dijaloški sastanak sa korisnicima iz profesije u vezi s tretmanom, rodnom ravnopravnošću i sigurnošću

## Kontekst

15. novembra 2017. godine, Okružni sud u Sodertornu je održao dijaloški sastanak s korisnicima iz profesije (pravnicima, pravni asistenti i tužiocima). Glavne teme bile su gostoljubivost, rodna ravnopravnost i sigurnost.

Sastanak je bio dio rada Okružnog suda Sodertorn i Sudske administracije Švedske na integraciji rodne ravnopravnosti, a predsjedavao mu je sudija Fredrik Bolin iz Okružnog suda u Istadsu.

## Organizacija

Sastanak je započeo kratkim predstavljanjem učesnika. Nadalje, zamolili smo učesnike da podijele svoja prethodna iskustva na temu rodne ravnopravnosti i pitali ih smatraju li određene vrste predmeta posebno zanimljivim iz perspektive rodne ravnopravnosti. Učesnici su zatim podijeljeni u manje grupe. U grupa-

ma se diskutiralo o tretmanu, rodnoj ravnopravnosti i sigurnosti općenito, a posebno o pet predviđenih tema (vidi u nastavku). Svaka grupa je imala dodijeljenog daktilografa iz Okružnog suda koji je vodio bilješke.

## Teme za diskusiju

1. 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. 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?
3. 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? U kojim ste situacijama iskusili da je to važno?
4. Možete li se sjetiti bilo čega u presudama, zapisnicima i ostaloj pošti na osnovu čega ste vidjeli da postoje rodni aspekti (i pozitivni i negativni aspekti)?
5. Jeste li ikada iskusili da je rod važan u vašoj profesionalnoj praksi?

Citati stručnih lica s dijaloga održanog na Prvostepenom sudu Sodertorn 2017. godine



Rodni aspekt u različitim predmetima

- Uglavnom je uobičajen u krivičnim predmetima koji se odnose na nasilje u partnerskim odnosima i predmetima koji se odnose na starateljstvo.
- Muške žrtve krivičnih djela ne dobijaju u istoj mjeri savjetovanje kao ženske žrtve krivičnih djela.
- Muške žrtve krivičnih djela se često ne shvataju ozbiljno kada se radi o nasilju u partnerskim odnosima.



Moju klijenticu su u predmetu o starateljstvu pitali: „Šta ste učinili da vas je on udario?“

Žena nasuprot  
muškarcu u  
profesionalnim  
ulogama

- „Sudija porotnik je potapšao braniteljicu po stomaku kada je bila u drugom stanju.“
- „Sudija me pred svima ostalima pitao da li želim sjediti na jastuku, kako bih sjedila dovoljno visoko. To je bilo potpuno ponižavajuće.“
- „Kao tužilac [muškarac] sam bio ukoren i od strane odbrane i od sudije, ali uvijek zbog mojih sposobnosti i nikada zbog moga spola. Ja imam mnoge kolegice koje, međutim, osjećaju da su često dovedene u pitanje bez razloga.“
- „Postoji očekivanje da službenici muškarci koji snimaju na sudu bolje savladavaju tehniku nego njihove kolegice.“

Branilac oštećene  
strane

- „Često se kaže da sjedi na „klupi za djevojčice“.

U sudskoj sali

- „Sudske sale su sagradili muškarci za muškarce. One zahtijevaju snažan glas. To nije uvijek lako kada govorite o nečem osjetljivom.“
- „Sudija je rekao jednoj ženi, već prije nego što je ona išta rekla, da govori glasno i u mikrofon. Sudija nije zamolio mušku stranu u istom predmetu da to učini. To je omalovažavajuće.“

### Mačo kultura

- „Postoje odnosi između muškaraca u kojima su žene isključene. To je sigurno često nesvjesno, ali je još uvijek uvredljivo.“
- „Ja sam čuo da advokat muškarac kaže svom klijentu: „Na ovom je poslu najbolje to da možeš gledati mnogo zgodnih djevojaka na sudu.“

### „Roza“ statut

- „Žene dobijaju blaže kazne. Od muškaraca se očekuje da više podnesu.“
- „Žene koje bi trebale ići u pritvor mogu kao izgovor koristiti svoju porodicu/djecu u većoj mjeri nego muškarci. Žene nisu tako često u pritvoru kao muškarci.“
- „Ja imam osjećaj da žene ponekad odlaze u sklonište za žene i djecu kao dio taktike u sporovima oko starateljstva. Ali, to se ne shvata tako ozbiljno kada to učine muškarci.“
- „Žene koje su optužene i oštećene strane se tokom unakrsnog ispitivanja često pita da li im je potrebna pauza. Muškarci koji su optuženi i oštećene strane često ne dobijaju isti tretman.“





---

**Implementacija  
Strategije za unapređenje  
rodne ravnopravnosti  
u pravosuđu BiH**

**Dobre prakse, ustanovljene u okviru  
faze pilotiranja, i naučene lekcije**

---

