

Na temelju članka 21. Statuta Klinike za infektivne bolesti "Dr. Fran Mihaljević" Zagreb i na temelju članka 11. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 125/11, 20/12, 138/12 i 69/17), ravnateljica Klinike donosi

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA ZA RAZDOBLJE 2025.-2029. godine
(u daljnjem tekstu: Plan)
u Klinici za infektivne bolesti "Dr. Fran Mihaljević"**

Pravni i strateški okvir za donošenje Plana ravnopravnosti spolova

Pravna osnova za donošenje Plana za razdoblje od 2025. do 2029. godine, sadržana je u odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 125/11, 20/12, 138/12 i 69/17), kojim su utvrđene opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske.

Na razini Europske unije, rodna ravnopravnost i jednakost između žena i muškaraca temeljne su vrijednosti zajamčene na razini primarnog prava: osnivačkim ugovorima, a posebno Ugovorom o funkcioniranju Europske unije, Ugovorom o Europskoj uniji, Poveljom temeljnih prava Europske unije, općim pravnim načelima te praksom Suda EU-a, a na razini sekundarnog prava brojnim direktivama u području jednakosti između žena i muškaraca od kojih su najvažnije: Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća Europske unije o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada koja objedinjuje nekoliko direktiva o jednakim mogućnostima između žena i muškaraca pojednostavljivanjem, modernizacijom i poboljšanjem zakonodavstva Europske unije u području jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u pitanjima zapošljavanja i rada, kao i Direktiva 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.

Dodatni dokumenti i smjernice na kojima se Plan temelji uključuju Strategiju Europske komisije za rodnu ravnopravnost 2020-2025, *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)* Glavne uprave za istraživanje i inovacije Europske komisije i Nacionalni plan za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske za razdoblje od 2021. do 2027. godine.

Temelj za donošenje Plana predstavljaju i opći akti Klinike prvenstveno Statut, Pravilnik o radu i Etički kodeks.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Klinike za infektivne bolesti "Dr. Fran Mihaljević" Zagreb (u daljnjem tekstu: Klinika).

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola, i obrnuto.

Analiza trenutnog stanja u Klinici

Klinika za infektivne bolesti "Dr. Fran Mihaljević" Zagreb javna je ustanova koja obavlja djelatnost bolničke i specijalističko-konzilijarne zdravstvene zaštite te znanstveno-nastavnu djelatnost.

Za potrebe izrade ovog Plana provedena je analiza zastupljenosti spolova u različitim aspektima rada i djelovanja Klinike te su utvrđeni sljedeći podaci (podaci na dan 31.12.2024. godine):

U Klinici je 768 djelatnika od toga 605 žena i 163 muškaraca.

Obzirom na vrstu radnog odnosa na neodređeno je zaposleno 729 djelatnika, od toga 576 žena i 153 muškaraca. Na određeno/zamjene zaposleno je 39 djelatnika od toga 30 žena i 9 muškaraca. Na osposobljavanju nalazi se 7 djelatnika od toga 7 žena i 0 muškaraca.

Ukupan broj zdravstvenih djelatnika i suradnika u zdravstvu je 548 od toga 442 žene i 106 muškaraca. Nezdravstvenih djelatnika je 220, od toga 163 žena i 57 muškaraca.

Obzirom na stručnu spremu:

- djelatnika sa diplomskim studijem i poslijediplomskim studijem ima ukupno 223, od čega je 155 žena i 68 muškaraca. Ukupan broj magistara znanosti iznosi 7, od čega je 4 žene i 3 muškarca i doktora znanosti je 51 od čega je 35 žena i 16 muškaraca.
- djelatnika sa preddiplomskim studijem ima 195, od čega je 165 žena i 30 muškaraca.
- ukupan broj djelatnika sa srednjom stručnom spremom iznosi 234, od čega je 186 žena i 48 muškaraca.
- djelatnika sa nižim stručnim obrazovanjem ima 116, od čega je 99 žena i 17 muškaraca.

Upravno vijeće Klinike upravlja Klinikom, ima 3 člana, od toga 1 žena i 2 muškaraca.

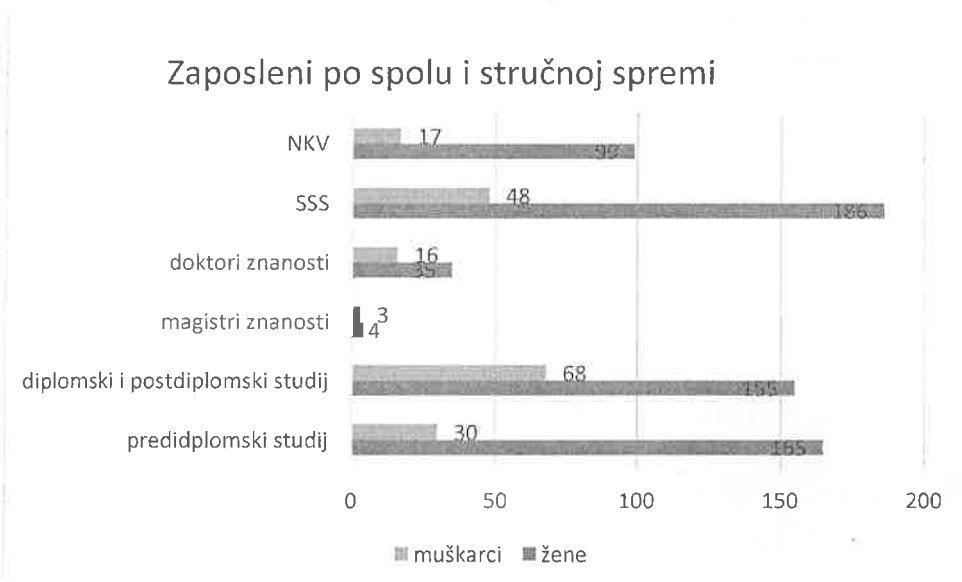
Upravnim vijećem presjeda žena.

- Ravnatelj organizira i vodi poslovanje Klinike, predstavlja i zastupa Kliniku i odgovoran je za zakonitost rada Klinike i ima jednog zamjenika. Ravnateljica je žena, zamjenik je muškarac.
- Stručno vijeće obavlja Statutom definirane zadaće. Članove imenuje ravnatelj i čine ga voditelji ustrojstvenih jedinica, ima 33 člana od kojih je 20 žena i 13 muškaraca.
- Etičko povjerenstvo je tijelo koje osigurava obavljanje djelatnosti Klinike na načelima medicinske etike i deontologije. Ima 7 članova od kojih su 2 žene i 5 muškaraca.
- Povjerenstvo za lijekove je tijelo koje osigurava provedbu svih aktivnosti vezanih za primjenu lijekova i medicinskih proizvoda u Klinici, ima 8 članova od kojih je 5 žena i 3 muškarca.
- Povjerenstvo za kvalitetu je tijelo koje osigurava kontrolu kvalitete zdravstvene zaštite te osigurava provođenje propisa s područja kvalitete zdravstvene zaštite, ima 11 članova od toga 3 muškarca i 8 žena.

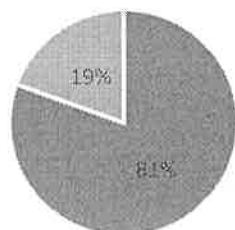
Iz navedenog se zaključuje da u Klinici ne postoji diskriminacija po osnovi spola. Blaga podzastupljenost muškaraca u upravljačkim tijelima vidljiva je u kontekstu ukupnog

broja zaposlenika Klinike te se ta podzastupljenost reflektira i na sve podjele zaposlenika, no navedeno je rezultat preferencija odabira vrste zanimanja po spolu.

Stanje na dan 31.12.2024. godine- grafički prikaz

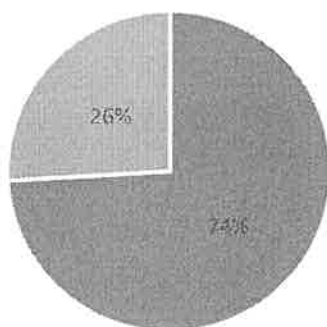


Ukupan broj zdrav. djelatnika i
suradnika: 548



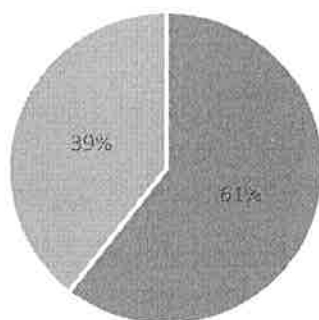
■ žene ■ muškarci

Ukupan broj nezdrav. djelatnika: 220



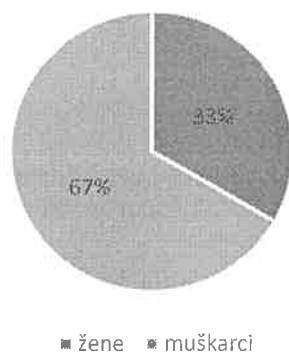
■ žene ■ muškarci

Sastav Stručnog vijeća: 33 člana



■ žene ■ muškarci

Sastav Upravnog vijeća: 3 člana



Interni mehanizmi za osiguranje ravnopravnosti spolova

Zakon o ravnopravnosti spolova obvezuje pravne osobe da provode mjere i planove za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova, pri čemu imaju slobodu definiranja vlastitih ciljeva i metoda nadziranja provedbe te ravnopravnosti.

Statut Klinike definira tijela ovlaštena donositi odluke o pravima, obvezama, interesima i politici djelovanja ustanove, a to su: ravnatelj i Upravno vijeće. U procesu donošenja odluka od strane ravnatelja i Upravnog vijeća, savjetuju se stručne službe i povjerenstva te isti ravnatelju i Upravnom vijeću predlažu pojedine mjere i planove iz svog djelokruga i nadležnosti.

Javnom objavom članova pojedinih tijela i povjerenstava na transparentan je način omogućena kontrola ravnopravnosti žena i muškaraca, kao i uvid u njihovo aktivno sudjelovanje u donošenju organizacijskih, strateških i financijskih odluka s učinkom za Kliniku.

U općim aktima koristi se napomena kojom se osigurava rodno neutralan jezik, na način da se ističe kako su izrazi koji se za fizičke osobe koriste u muškom rodu neutralni te da se odnosne na osobe muškog i ženskog spola.

Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu, te Etičkim kodeksom zabranjena je sva izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, što uključuje kriterije za odabir i uvjete za zapošljavanje, napredovanje, profesionalno usmjeravanje i usavršavanje te prekvalifikaciju sukladno pozitivnim propisima.

Etičkim kodeksom uspostavljeni su mehanizmi za zaštitu dostojanstva radnika te za prijavu diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Klinika prilikom zapošljavanja koristi procedure kojima se sprečava prisutnost diskriminacije na osnovu spola pri zapošljavanju. Procedure koje se primjenjuju temelje se na Statutu Klinike, Pravilniku o radu, Zakonu o radu, Zakonu o plaćama u državnoj službi i javnim službama, Uredbi o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama, Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, Temeljnem kolektivnom ugovoru za zaposlenike u javnim službama i drugom. Radni odnos se zasniva temeljem javnog natječaja koji se provodi transparentno. Prilikom oglašavanja potrebe za novim radnicima jasno se ističe da se na radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Kriteriji za napredovanje radnika su transparentni, definirani zakonom i jednaki za sve javne službe u Republici Hrvatskoj. Ne postoje radna mjesta namijenjena isključivo ženama ili muškarcima. I muškarci i žene podjednako imaju istu mogućnost sudjelovati u poslovima istraživanja, usavršavati se i napredovati.

Politika jednake plaće u javnim ustanovama utvrđena je zakonom. Muškarci i žene u Republici Hrvatskoj imaju pravo na jednaku plaću, neovisno o spolu, što znači jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Plaća je vezana uz koeficijent radnog mjesta, koji ovisi o složenosti posla i koji se javno objavljuje, čime se osigurava transparentnost.

Poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života radnika jedan je od načina uklanjanja razlika temeljem spola na tržištu rada. U Klinici se provode zakonom propisani standardi za roditeljski dopust i fleksibilne radne uvjete za radnike te se promiče ravnomjerna raspodjela obveza skrbi između roditelja.

Ciljevi i mjere za osiguranje ciljeva

Donošenjem Plana u narednom razdoblju žele se ostvariti sljedeći ciljevi:

1. Jačanje postojećeg institucionalnog okvira za promicanje i osiguravanje ravnopravnosti spolova
2. Podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova među radnicima
3. Osaživanje ravnopravnosti spolova na rukovodećim pozicijama
4. Održavanje postignute ravnopravnosti spolova u ostvarivanju materijalnih prava po osnovi roditeljstva
5. Prevencija rodne neravnopravnosti na radnom mjestu

Za ostvarenje ciljeva predviđaju se sljedeće mjere:

Mjera: Jačanje postojećeg okvira za promicanje i osiguravanje ravnopravnosti spolova

Aktivnosti:

- Usvajanje Plana i objava na internetskim stranicama Klinike
- Imenovanje službenika za ravnopravnost spolova

Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je ravnatelj, a ciljna skupina su svi zaposlenici. Predmetne aktivnosti provest će se u lipnju 2025. godine.

Mjera: Podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova

Aktivnosti:

- Provođenje edukacija o radnoj svijesti i ravnopravnosti spolova.
- Provođenje edukacija o prevenciji diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.
- Provođenje edukacija na temu sprečavanja utjecaja pristranosti i predrasuda.
- Provođenje edukacija o temi važnosti ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama.
- Provođenje edukacija o temama vezanim uz usklađivanje poslovnog i privatnog života radnika.

Za provođenje ovih aktivnosti odgovora je službenik za ravnopravnost spolova i ravnatelj, a ciljna skupina su svi zaposlenici.

Predmetne aktivnosti provodit će se kontinuirano tijekom razdoblja važenja Plana.

Mjera: Osiguravanje pristupa relevantnim informacijama

Aktivnosti:

- Informiranje o mogućnostima, uvjetima i postupku ostvarivanja prava po osnovi roditeljstva s ciljem osiguranja ravnoteže poslovnog i privatnog života.
- Informiranje o mogućnostima usavršavanja.
- Informiranje zaposlenika o njihovim materijalnim pravima te pravima vezanima za godišnji odmor; plaćeni dopust i slično.

Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je Odjel za ljudske potencijale Službe za pravne, opće i kadrovske poslove, a ciljna skupina su svi zaposlenici.

U Zagrebu, 02. lipnja 2025.

Broj: 01-1354 -1-2025

Ravnateljica

Prof. dr. sc. Alemka Markotić, dr. med.



