



*Klinika za psihijatriju Vrapče*

**PLAN  
RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA  
ZA RAZDOBLJE 2023.-2026.**

**GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

**Zagreb, lipanj 2023.**

## **SADRŽAJ PLANA:**

1. Uvod
2. Pravna osnova za donošenje Plana ravnopravnosti spolova
3. Analiza trenutnog stanja u Klinici za psihijatriju Vrapče
4. Interni mehanizmi za osiguranje ravnopravnosti spolova
5. Ciljevi i buduće mjere
6. Zaključak

## 1. UVOD

Klinika za psihijatriju Vrapče (u daljnjem tekstu: Klinika) temeljem europskog i nacionalnog okvira te usvojenih politika donosi Plan ravnopravnosti spolova (u daljnjem tekstu: Plan) za razdoblje 2023.-2026. Plan se donosi nakon što je provedena analiza zastupljenosti žena i muškaraca u strukturi radnika te zastupljenost na rukovodećim pozicijama.

Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske s ciljem zaštite diskriminacije na temelju spola i stvaranju jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Klinika za psihijatriju Vrapče kao javna zdravstvena ustanova ima dužnost u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka te internih procedura, ocjenjivati i vrednovati učinke istih na položaj žena i muškaraca radi postizanja ravnopravnosti žena i muškaraca u svojstvu radnika te vanjskih suradnika Klinike.

Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije (dalje u tekstu: EU), a osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije opći cilj i sastavni dio svih njezinih programa i politika.

## 2. PRAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE PLANA

Pravna osnova za donošenje Plana ravnopravnosti spolova za razdoblje 2023. do 2026. godine Klinike (u daljnjem tekstu: Plan) sadržana je u odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 125/11, 20/12 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 i 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 Nacionalnu razvojnu strategiju Republike Hrvatske do 2030.

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske (dalje u tekstu: RH) i jedna je od temelja za tumačenje Ustava RH. Njome se osigurava jednaka prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, i jednaka korist od ostvarenih rezultata. Sposobnosti, želje i potrebe žena ili muškaraca u uvjetima ravnopravnosti jednako se cijene i favoriziraju, a uvođenje načela ravnopravnosti spolova u obrazovanju, zdravstvu, javnom informiranju, socijalnoj politici, zapošljavanju, poduzetništvu, procesima odlučivanja, obiteljskim odnosima i sl. definirano je kao cilj RH.

Ravnopravnost spolova je do donošenja prvog hrvatskog Zakona o ravnopravnosti spolova 2003. godine bila regulirana Ustavom RH i međunarodnim ugovorima koji su činili dio unutarnjeg pravnog poretka RH. Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka RH te se definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, a čime je na definiranje i primjenu načela ravnopravnosti stavljen snažniji naglasak. Jednakost u tom kontekstu ne podrazumijeva da će muškarci i žene postati isti, već da prava, odgovornosti i prilike ne smiju ovisiti o tome da li je osoba rođena kao muškarac ili žena te da su interesi, potrebe i prioriteti pojedinaca neovisno o spolu uzeti u obzir, uz prepoznavanje razlika.

U području antidiskriminacijskog prava relevantni nacionalni propisi su primarno:

**1. Ustav (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)** koji u čl. 3. propisuje: sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka RH i temelj za tumačenje Ustava.

**2. Nacionalna politika za ravnopravnost spolova**, koja predstavlja osnovni strateški dokument Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem stvaranja uvjeta za ravnopravnije društvo putem uspostave jednakih mogućnosti za sve građane i građanke. Donesen je Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2021. do 2027. godine i pripadajući Akcijski plan za provedbu Nacionalnog plana, za razdoblje od 2021. do 2024. godine.

**3. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017)** koji propisuje da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava,

kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Zabranjuje se svaka izravna ili neizravna diskriminacija na osnovi spola, temelju bračnog i obiteljskog statusa, nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

Sva su javna tijela dužna u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca te provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje radnike i radnice. Obveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta te diploma kao i uklanjanje seksizama iz jezika. Izrazi koji se koriste u hrvatskim propisima, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol. U svim javnim natječajima za zasnivanje radnog odnosa, obvezna je naznaka: *Na natječaj se mogu prijaviti osobe oba spola.*

**4. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)** koji zabranjuje diskriminaciju u svim područjima društvenog života, a naročito u regulatornim područjima rada i zapošljavanja, obrazovanja, znanosti i sporta, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih, članstvu i djelovanju u sindikatima, političkim strankama te sudjelovanju u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

**5. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19)** koji propisuje obvezu poslodavca isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti (ključno i strateško pitanje za postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca uopće, načelo jednakosti plaća sadržano je još u osnivačkim ugovorima EU od 1957. godine), čitavu glavu posvećuje zaštiti trudnica, roditelja, posvojitelja i nesposobnosti za rad kao i zaštiti dostojanstva radnika od diskriminacije i uznemiravanja.

**6. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20)**

**7. Obiteljski zakon (NN 103/15, 98/19)**

kao i niz drugih propisa kojima se otklanjaju zapreke u praktičnom ostvarenju normi. Naime, da bi se postigla stvarna ravnopravnost spolova, potrebno je donijeti odgovarajuće pravne norme i osigurati njihovu djelotvornu provedbu u praksi.

Upravljanje i donošenje odluka u Klinici temelji se na ovlastima propisanim u Statutu Klinike i Pravilniku o radu te drugim relevantnim propisima, kao što su Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama i drugi. Navedenim aktima zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući i kriterije za odabir pri zapošljavanju i napredovanju.

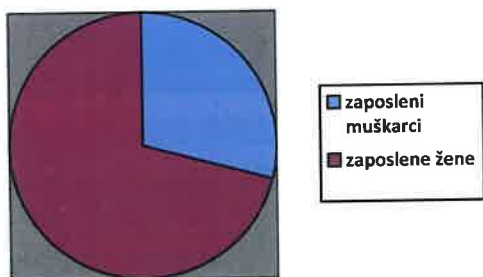
### 3. ANALIZA TRENUTNOG STANJA U KLINICI

Klinika je javna ustanova za obavljanje zdravstvene djelatnosti te pružanje zdravstvenih usluga stoga su u Klinici najbrojniji radnici medicinske struke.

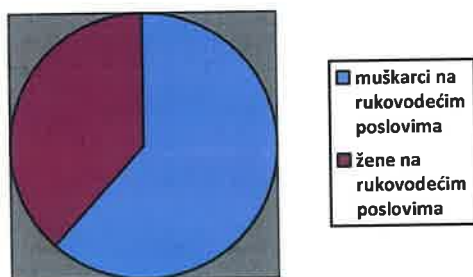
Za potrebe izrade ovog Plana provedena je analiza zastupljenosti spolova u različitim aspektima rada i djelovanja Klinike te su potvrđeni sljedeći podaci na dan 21. lipnja 2023. godine:

- U Klinici je ukupno zaposlena 701 osoba, od toga muškaraca 205 (29,24%), žena 496 (70,76%)
- U Klinici je na radnim mjestima visoke stručne spreme zaposleno ukupno 153 osobe, od toga muškaraca 46 (30,06%), žena 107 (69,94%)
- U Klinici je na radnim mjestima više stručne spreme zaposlena ukupno 121 osoba, od toga muškaraca 33 (27,27%), žena 88 (72,73%)
- U Klinici je na radnim mjestima srednje stručne spreme zaposleno ukupno 313 osoba, od toga muškaraca 124 (39,62%), žena 189 (60,38%)
- Zaposlenika Klinike u zvanju profesora redovnih i izvanrednih ukupno je 12, od toga muškaraca 7 (58,33%), a žena 5 (41,67%)
- Docenata je ukupno 9, od toga muškaraca 3 (33,33%), a žena 6 (66,67%)
- Doktora znanosti je ukupno 40, od tog broja je muškaraca 17 (42,5%), a žena 23 (57,5%)
- Pročelnika zavoda je ukupno 13, od toga muškaraca 8 (61,54%), žena 5 (38,46%)
- Upravno vijeće kao kolegijalno upravljačko tijelo koje uz ravnateljicu upravlja te vodi financijsku i poslovnu politiku, u vrijeme donošenja ovog Plana, sastavljeno je od 5 članova muškog spola i 1 žene, a predsjedica žena
- Ravnateljica Klinike ima jednog zamjenika, dva pomoćnika i jednu pomoćnicu.

1. Grafikon prikaza omjera zaposlenosti po spolu na dan 21. lipnja 2023.



2. Grafikon prikaza omjera zaposlenosti na rukovodećim funkcijama po spolu na dan 21. lipnja 2023.



Iz naprijed navedenih podataka, može se zaključiti da je u Klinici ravnopravnost žena i muškaraca, osim što je implementirana u internim aktima, provedena i u praksi. Razvidno je kako ne postoji diskriminacija po osnovi spola u postupcima zapošljavanja. Blaga podzastupljenost muškaraca vidljiva je u kontekstu ukupnog broja zaposlenika Klinike te se ta podzastupljenost onda i reflektira na podjelu radnika po poslovima pojedine stručne spreme. Jedan od dugoročnih ciljeva je otkloniti navedenu podzastupljenost te ostvariti ravnotežu oba spola u svim aspektima rada i djelovanja Klinike.

Nadalje, vidljiva je blaga disproporcija u zastupljenosti žena u kontekstu napredovanja na položajnim radnim mjestima (pročelnici zavoda). Ipak, u novije vrijeme, usporedbom s prošlim desetljećem, primjetan je porast udjela žena i na najvišim pozicijama.

#### 4. 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 Klinike, 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 djelovanje u donošenju organizacijskih, strateških i financijskih odluka s učinkom za cijelu 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 odnose na osobe muškog i ženskog spola.

U Klinici, kroz interne pravne akte, prenijeta su sva prava vezana uz spolno i rodno osjetljivu problematiku koja su utvrđena izvorima prava na nacionalnoj razini. U aktima Klinike (Etički kodeks, Pravilnik o radu) sadržane su odredbe koje imaju za cilj spriječiti diskriminaciju i uznemiravanje, a jednake mogućnosti predviđene su za sve radnike bez diskriminacije na temelju roda, rase, nacionalnosti, vjere ili invaliditeta.

Pravilnikom o radu ustanovljeni su mehanizmi za prijavu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.

Etičkim kodeksom i Pravilnikom o radu Klinike 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, kao i svako uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Etičkim kodeksom Klinike uspostavljeni su mehanizmi za zaštitu dostojanstva radnika te za prijavu diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Etičko povjerenstvo u oblasti radnih i međuljudskih odnosa zaposlenika sa četverogodišnjim mandatom, ovlašteno je primati pritužbe zaposlenika zbog diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te po njima postupati.

Etički kodeks Klinike izričito navodi kako je nedopustiva diskriminacija temeljena na religiji, etničkoj i nacionalnoj pripadnosti, rasi, spolu, spolnoj orijentaciji, životnom stilu i imovinskom stanju, podrijetlu, obiteljskom i bračnom statusu, trudnoći, obiteljskim obvezama, životnoj dobi, invalidnosti, tjelesnom izgledu i političkom opredjeljenju.

Klinika prilikom zapošljavanja koristi procedure kojima se sprječava prisutnost diskriminacije na osnovu spola pri zapošljavanju. Procedure koje se primjenjuju temelje se na Statutu Klinike, Pravilniku o radu Klinike, Zakonu o radu, Zakonu o plaćama u javnim službama, Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike 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.

Također se, sukladno pozitivnim propisima, osobama zaposlenima na radnim mjestima liječnika na specijalizaciji i pripravnika, produžuje takav ugovor o radu za onoliko vremena koliko im je trajao roditeljski dopust, dulje bolovanje te vojna vježba.

Naravno, mogućnosti Klinike u tom smislu ograničene su nacionalnim zakonodavstvom.

U listopadu 2022. godine imenovana je povjerljiva osoba za unutarnje prijavljivanje nepravilnosti zajedno sa svojim zamjenicima.

U travnju 2023. godine imenovane su dvije osobe (oboje pomoćnici ravnateljice, jedno muškog, drugo ženskog roda) kao osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika.

2023. godine Klinika je imenovala službenicu za ravnopravnost spolova koja svojim djelovanjem omogućuje pristup informacijama i pružanje savjetodavne podrške radnicima koji imaju potrebu za korištenjem nekih od mehanizama predviđenih nacionalnim zakonodavstvom ili internim pravilnicima.

## 5. CILJEVI I BUDUĆE MJERE

Donošenjem Plana u narednom razdoblju žele se ostvariti ciljevi:

1. podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova među radnicima
2. osiguranje jednakih prava i mogućnosti kod zapošljavanja, napredovanja i usavršavanja
3. osnaživanje 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 navedenih ciljeva predviđaju se sljedeće mjere:

MJERA	Jačanje postojećeg okvira za promicanje i osiguravanje ravnopravnosti spolova
AKTIVNOST	Usvajanje plana i objava na stranici Klinike Imenovanje službenika za ravnopravnost spolova
	Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je ravnatelj, a ciljana skupina su svi radnici

MJERA	Podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova
AKTIVNOST	Provođenje edukacija o radnoj savijesti i ravnopravnosti spolova Provođenja edukacija o prevenciji diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja Provođenje edukacija na temu sprječavanja utjecaja pristranosti i predrasuda Provođenje edukacija na temu važnosti ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama Provođenje edukacija o temama vezanim uz usklađivanje privatnog i poslovnog života zaposlenika
	Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je Službenik za ravnopravnost spolova i ravnatelj, a ciljana skupina su svi radnici

MJERA	Osiguravanje pristupa relevantnim informacijama
AKTIVNOST	Informiranje o mogućnostima, uvjetima i

	postupku ostvarivanja prava po osnovi roditeljstva s ciljem osiguranja ravnoteže privatnog i poslovnog života Informiranje o mogućnostima usavršavanja Informiranje radnika o njihovim materijalnim pravima te pravima vezanim uz godišnji odmor, plaćeni dopust i sl.
	Za provođenje ovih aktivnosti odgovorna je Služba za pravne, kadrovske i opće poslove Klinike, a ciljane skupina su svi radnici

## 6. ZAKLJUČAK

Klinika za psihijatriju Vrapče aktivno i u značajnijoj mjeri radi na provedbi mjera iz područja ravnopravnosti spolova. U Klinici nije prisutna razlika u plaćama između muškaraca i žena zaposlenih na istovrsnim radnim mjestima, s obzirom da je obračun plaće neodvojivo povezan s koeficijentima radnih mjesta u javnim službama.

Neovisno o ohrabrujućim rezultatima Klinike, nužno je kontinuirano provoditi akcije kojima se čitava javnost, i svi mi kao njezin dio, i dalje osvještujemo o neprihvatljivosti rodni stereotipa u svim sferama društva, pa tako i u medicini. Potrebno je poticati rodnu uravnoteženost te realizirati načelo jednakih mogućnosti pri otvaranju vodećih pozicija do sada u tom segmentu podzastupljenom rodu, kroz razvoj i korištenje mjera za usklađivanje profesionalnog i osobnog života.

Klinika se s ovim Planom obvezuje, u okvirima nacionalnog zakonodavstva, pratiti i implementirati važeće relevantne propise, smjernice i preporuke kako bi u najvećoj mogućoj mjeri dostigao svoj cilj - stvarnu ravnopravnost spolova.

U Zagrebu, 21. lipnja 2023.

Ur. broj: 21-18/13a-23

Ravnateljica Klinike:  
prof. prim. dr. sc. Petrana Brečić, dr. med.



Ev. br.	Ime i prezime <sup>1)</sup>	Datum	Potpis
U-62-1			
Izradio/la:	A. RADEVIĆ	22.6.2023.	
Pregledao/la:	K. KARČIĆ	22.6.2023.	
Odobrio/la:	P. BREČIĆ	21.6.2023.	