

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
2022. - 2025.**



**HRVATSKI ZAVOD
ZA JAVNO ZDRAVSTVO**

UVOD

Hrvatski zavod za javno zdravstvo (u daljnjem tekstu: HZJZ) temeljem europskog i nacionalnog zakonodavnog okvira te usvojenih politika donosi Plan ravnopravnosti spolova (u daljnjem tekstu: Plan) za razdoblje 2022. - 2025. Plan se donosi nakon što je provedena analiza zastupljenosti žena i muškaraca u strukturi radnika, na rukovodećim pozicijama te u vođenju projektnih aktivnosti, kao i u ostvarivanju određenih materijalnih prava iz radnog odnosa.

Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske s ciljem zaštite diskriminacije na temelju spola i stvaranja 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.

HZJZ kao javna 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 HZJZ-a.

PRAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE PLANA

Pravna osnova za donošenje Plana za razdoblje od 2022. do 2025. godine, 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 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.

Upravljanje i donošenje odluka u HZJZ-u temelji se na ovlastima propisanim u Statutu HZJZ-a 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.

ANALIZA TRENUTNOG STANJA U HZJZ-u

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

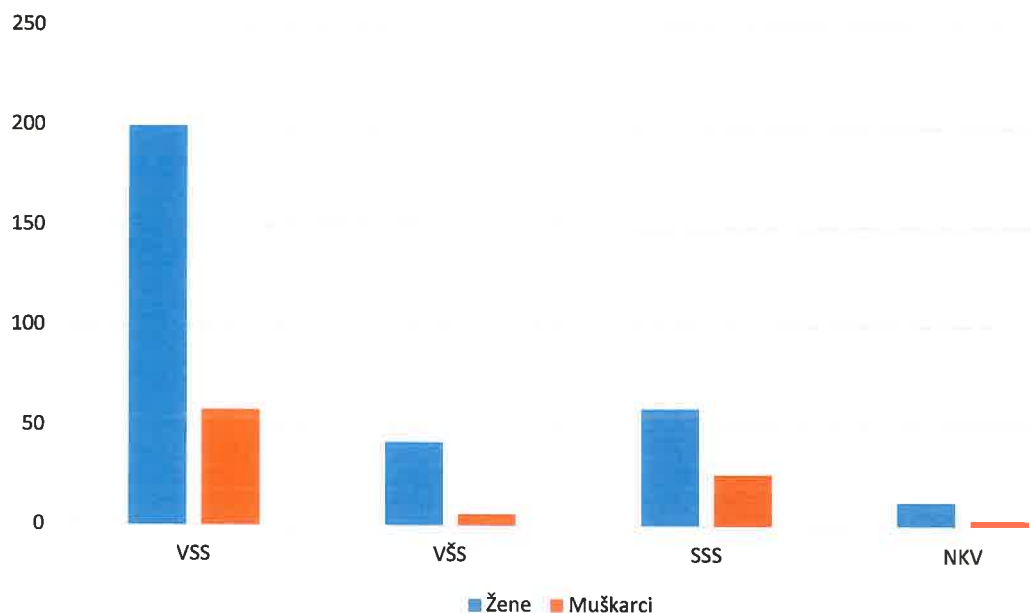
Za potrebe izrade ovog Plana provedena je analiza zastupljenosti spolova u različitim aspektima rada i djelovanja Zavoda te su utvrđeni sljedeći podaci:

- u Zavodu je zaposleno ukupno 404 radnika, od čega je 301 žena i 93 muškarca
- na znanstvenim radnim mjestima zaposlen je ukupno 51 radnik, od čega je 36 žena i 15 muškaraca
- radnika visoke stručne spreme ima ukupno 258, od čega je 200 žena i 58 muškaraca
- radnika više stručne spreme ima ukupno 48, od čega je 42 žene i 6 muškaraca
- radnika srednje stručne spreme ima ukupno 85, od čega je 59 žena i 26 muškaraca
- Upravno vijeće koje uz ravnatelja upravlja Zavodom te vodi njegovu financijsku i poslovnu politiku ima 5 članova, od čega je 1 žena i 4 muškarca. Upravnim vijećem predsjedava muškarac
- ravnatelj Zavoda je muškarac i ima 1 zamjenika koji je žena.
- ravnatelj ima ukupno 4 pomoćnika, od čega su 2 žene i 2 muškarca
- u Zavodu djeluje 16 Službi te ima ukupno 14 voditelja Službi, od čega je 9 žena i 5 muškaraca

Iz naprijed navedenih podataka, koji su u nastavku i grafički prikazani, može se zaključiti da je u Zavodu 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 Zavoda te se ta podzastupljenost onda i reflektira na podjelu radnika po poslovima pojedine stručne spreme. Jedan od dugoročnih ciljeva je otkloniti opisanu podzastupljenost te ostvariti ravnotežu oba spola u svim aspektima rada i djelovanja Zavoda.



Zaposleni po spolu i stručnoj spremi



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 HZJZ 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 cijeli HZJZ.

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.

Pravilnikom o radu, Pravilnikom o mjerama i postupku za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu radnika od diskriminacije 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, kao i svako uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Etičkim kodeksom 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 primiti pritužbe zaposlenika zbog diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te po njima postupati.

HZJZ prilikom zapošljavanja koristi procedure kojima se sprečava prisutnost diskriminacije na osnovu spola pri zapošljavanju. Procedure koje se primjenjuju temelje se na Statutu HZJZ-a, Pravilniku o radu, Zakonu o radu, Zakonu o plaćama u javnim službama, Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova 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 HZJZ-u 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 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 ciljeva predviđaju se sljedeće mjere:

MJERA	Jačanje postojećeg okvira za promicanje i osiguravanje ravnopravnosti spolova
AKTIVNOSTI	Usvajanje Plana i objava na stranicama HZJZ-a Imenovanje službenika za ravnopravnost spolova
	Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je ravnatelj, a ciljane skupina su svi radnici

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 Objava dodatnih informacija o tome što diskriminacija i uznemiravanje zapravo jesu te mehanizmi zaštite
	Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je službenik za ravnopravnost spolova i ravnatelj, a ciljane skupina su svi radnici

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 radnika o njihovim materijalnim pravima te pravima vezanim uz godišnji odmor, plaćeni dopust i slično
	Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je Odjel za ljudske potencijale Službe za pravne poslove, ljudske potencijale i tehničke poslove, a ciljana skupina su svi radnici

U Zagrebu, dana 10. kolovoza 2022.

ravnatelj
izv.prof.dr.sc. Krunoslav Capak, prim.dr.med.spec.

