

Primjena propisa o ravnopravnosti spolova u odabranim ustanovama

Bošnjak, Marica

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:672174>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-16**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



PRAVNI FAKULTET U ZAGREBU
Specijalistički studij javne uprave i javnih financija

Marica Bošnjak

Diplomski rad

**PRIMJENA PROPISA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U
ODABRANIM USTANOVAMA**

Mentor:
Izv.prof.dr.sc. Ksenija Grubišić

Zagreb, srpanj 2023.

Izjava o izvornosti

Ja, Marica Bošnjak pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor svog diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Marica Bošnjak

SADRŽAJ

Uvod	1
1. EUROPSKO I NACIONALNO ZAKONODAVSTVO ZA PROVEDBU POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA	3
1.1 EUROPSKI IZVORI PRAVA.....	3
1.1.2. EUROPSKI INSTITUT ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA (EIGE)	5
1.1.3 INDEKS RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA.....	6
1.2 NACIONALNI IZVORI PRAVA	7
1.3 INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA PROVEDBU POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U RH... ..	10
2. PROPISI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U ZDRAVSTVENIM USTANOVAMA	12
2.1. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U KLINIČKOM BOLNIČKOM CENTRU SESTRE MILOSRDNICE	13
2.2. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U DJEČJOJ BOLNICI SREBRNJAK.....	17
3. PROPISI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U OBRAZOVNIM USTANOVAMA	18
3.1 PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA PRAVNOG FAKULTETA SVEUČILIŠTA U ZAGREBU..	19
3.2 PLAN SPOLNE RAVNOPRAVNOSTI MEDICINSKOG FAKULTETA SVEUČILIŠTA U SPLITU	22
4. PROPISI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U JAVNIM USTANOVAMA U KULTURI	24
4.1.1. POSTUPAK PRIJAVLJIVANJA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I SPOLNOG UZNEMIRAVANJA	26
5. ZAKLJUČAK.....	27
6. LITERATURA	29

Uvod

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u području javnog i privatnog života. Imaju jednak status i jednake mogućnosti u ostvarivanju svojih prava i koristi od postignutih rezultata. Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. 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. Ravnopravnost pobliže znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarenje svojih prava kao i jednake koristi od ostvarenih rezultata. Europska komisija prihvatila je pristup rodno osviještene politike kao nadopunu za politiku jednakih mogućnosti. Rodno osviještena politika uključuje pokušaje promicanja jednakosti pri primjeni posebnih mjera za pomoć ženama i mobilizaciju svih općih politika i mjera. Cilj takve politike je postizanje jednakosti kroz aktivno i otvoreno razmatranje, od faze planiranja do njihovih mogućih učinaka tijekom određivanja i provedbe mjera i politika. Europska komisija pripremila je Smjernice o izradi Plana ravnopravnosti spolova koja su sva javno pravna tijela, visokoškolske ustanove i istraživačke organizacije dužna usvojiti prilikom izrade Plana ravnopravnosti.¹ Takav Plan ravnopravnosti spolova je jedan od preduvjeta za prijavu na projekte i dodjelu bespovratnih sredstava. Prema navedenoj Strategiji, svaki Plan ravnopravnosti spolova mora biti javno dostupan dokument koji je objavila upravljačka struktura nekog tijela. Javno pravno tijelo dužno je osigurati sredstva koja su potrebna za pripremu, provedbu i praćenje plana ravnopravnosti spolova. Potrebno je osigurati načine prikupljanja podataka radi oblikovanja ciljeva i indikatora Plana ravnopravnosti spolova koji bi omogućili kontinuiranu procjenu napretka. U Republici Hrvatskoj odredbama članka 11. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN, 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017), predviđena je obveza pravnih osoba u pretežitom vlasništvu države da provode mjere i planove

¹ Horizon Europe Guidance on Gender Equality plans, str. 4 URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova, pri čemu imaju slobodu definiranja vlastitih ciljeva i metoda nadziranja provedbe ravnopravnosti.

Moje izlaganje u prvom dijelu odnosi se na europsko i nacionalno zakonodavstvo za provedbu politike ravnopravnosti spolova u kojem ću objasniti europske i nacionalne izvore prava najznačajnije za područje ravnopravnosti spolova. Europsko zakonodavstvo osim najvažnijih Osnivačkih ugovora, Povelje o ljudskim pravima i Direktiva obuhvaća i europske institucionalne mehanizme kao što su Europski institut za ravnopravnosti spolova i indeks ravnopravnosti spolova. U Republici Hrvatskoj uspostavljeni su institucionalni mehanizmi za provedbu politike ravnopravnosti; Saborski odbor za ravnopravnost spolova, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Ured Vlade za ravnopravnost spolova, koordinatori u tijelima državne uprave i uredima državne uprave u županijama. o kojima su najosnovnije informacije navedene u sklopu ovog rada koji se odnosi na nacionalno zakonodavstvo. Drugi dio mog izlaganja odnosi se na pravne akte o ravnopravnosti spolova u odabranim ustanovama u zdravstvu, obrazovanju i javnim ustanovama u kulturi. Pretraživanjem mrežnih stranica javnih ustanova iz navedenih područja u Republici Hrvatskoj, odabrala sam Klinički bolnički centar Sestre milosrdnice, Dječju bolnicu Srebrnjak, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Medicinski fakultet Sveučilišta u Splitu, a što se tiče područja kulture i ravnopravnosti spolova Sveučilišnu knjižnicu u Splitu. Navedene ustanove objavile su svoje akte ravnopravnosti pod različitim nazivima na svojim mrežnim stranicama i doneseni su na određeno vremensko razdoblje. U mom radu prikazana je razreda navedenih planova o ravnopravnosti spolova. Kakve aktivnosti, koje mjere pojedine ustanove poduzimaju, da li je predviđeno osnivanje određenih tijela za praćenje aktivnosti te što su svrha i ciljevi u području ravnopravnosti spolova u javnim ustanovama u zdravstvu, obrazovanju i kulturi i na koji način se planiraju postići.

1. EUROPSKO I NACIONALNO ZAKONODAVSTVO ZA PROVEDBU POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Zakonodavno uređenje područja ravnopravnosti spolova odnosi se na europsku i nacionalnu pravnu regulativu kojom se nastoji postići odgovarajuća razina ravnopravnosti oba spola u javnom i društvenom životu. „Europska unija je globalni predvodnik u rodnoj ravnopravnosti zahvaljujući opsežnom zakonodavstvu i sudskoj praksi u području jednakog postupanja, nastojanja da se rodna perspektiva uključi u različita područja politika te propisima za uklanjanje pojedinih nejednakosti.“² U europske izvore prava spadaju Ugovori, Povelje, međunarodni sporazumi, opća načela Unije te Uredbe, Direktive, odluke, preporuke i mišljenja koja spadaju u sekundarno zakonodavstvo. U nacionalne izvore prava spadaju Ustav, zakoni, podzakonski akti koji obuhvaćaju uredbe, poslovnike i sl.

1.1 EUROPSKI IZVORI PRAVA

Europska unija kao međunarodna organizacija ima najrazvijenije mehanizme zaštite ljudskih i socijalnih prava. Pravni poredak Europske unije svim građanima jamči anti diskriminacijsku zaštitu. Najznačajniji europski izvori prava su Osnivački ugovori, Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o funkcioniranju Europske unije.³ Navedeni Ugovori sadrže odredbe koje vrijednosno određuju važnost načela jednakosti i zabranjuju diskriminaciju.

Godine 2016. donesena je **Povelja o temeljnim pravima Europske unije**⁴. Povelja obuhvaća sva osobna, građanska, politička, socijalna i gospodarska prava stanovnika Europske unije. Obuhvaća sva prava i slobode koje jamči Konvencija o temeljnim ljudskim pravima i slobodama⁵, sva prava koja su utvrđena sudskom praksom Europske unije te druga prava i načela koja proizlaze iz ustavnih tradicija država članica EU. Zbog sve bržeg znanstvenog i tehnološkog napretka, sadržava i „treću generaciju“ temeljnih prava koja se odnose na zaštitu osobnih podataka, jamstva u području bioetike i transparentnost uprave.

² Ured ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., str.1 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

³ Osnivački ugovori, Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o funkcioniranju Europske unije, dostupni na URL: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hr>

⁴ Povelja o temeljnim ljudskim pravima, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

⁵ Konvencija o temeljnim ljudskim pravima i slobodama, URL: https://www.usud.hr/sites/default/files/dokumenti/KONVENCIJA_ZA_ZASTITU_LJUDSKIH_PRAVA_I_TE_MELJNIH_SLOBODA_s_izmjenama_i_dopunama_iz_PROTOKOLA_br._15.pdf

Donesena je **Strategija za ravnopravnost za razdoblje 2020.-2025.** (u daljnjem tekstu: Strategija) u kojoj su predstavljeni ciljevi politike i aktivnosti ravnopravnosti spolova do 2025. godine. Cilj je da žene i muškarci, djevojke i dječaci u svojoj različitosti budu slobodni, da slijede svoj odabrani životni put. Da imaju jednake mogućnosti za napredovanje, ravnopravno sudjelovanje u europskom društvu. Iako nejednakosti i dalje postoje, postignut je značajan napredak u ravnopravnosti spolova. To je rezultat zakonodavstva o jednakom tretmanu, rodno osviještenoj politici i integraciji politike jednakosti i ravnopravnosti u sve druge politike i specifične mjere za napredak žena. Strategija za ravnopravnost temelji se na „dvojnog pristupu: ciljane mjere za postizanje rodne ravnopravnosti koji su u kombinaciji sa rodno osviještenom politikom. Europska komisija jača rodno osviještenu politiku sustavnim uključivanjem rodne perspektive u sve faze oblikovanja politika u svim područjima unutarnje i vanjske politike Europske unije. Strategija se provodi primjenom „intersekcionalnosti“⁶, preklapanja rodni sa drugim osobinama ili identitetima osobe te doprinosa tih preklapanja jedinstvenim iskustvima diskriminacije kao transverzalnog načela.“⁷

Radi lakše implementacije europskih pravila vezano za ravnopravnost spolova u nacionalno zakonodavstvo država članica, doneseno je niz Direktivi koje jamče jednakost i ravnopravnost. Neke od značajnijih donesenih Direktiva su:

- **Direktiva 2000/43/EC** o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo⁸ koja je se primjenjuje sukladno Ugovoru iz Lisabona od 2000. godine. Donesenom Direktivom uspostavljeni su minimalni zahtjevi za provedbu načela jednakog postupanja prema osobama u Europskoj uniji. Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija s ciljem borbe protiv diskriminacije na temelju rasnog ili etičkog podrijetla.

⁶ Pojam koji je definirao Europski institut za ravnopravnost spolova-analitički alat za proučavanje, razumijevanje i reagiranje na načine na koje se spol i rod preklapaju s ostalim osobinama i identitetima pojedinca i kako ta preklapanja doprinose jedinstvenom iskustvu diskriminacije. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050?lang=hr>

⁷ Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., op.cit, str.2

⁸ Direktiva 2000/43/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043>

- **Direktiva 2006/54/EC** o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa⁹ čiji cilj je osiguranje provedbe načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u pitanjima zapošljavanja i njihovog rada. Jednako postupanje obuhvaća mogućnost zapošljavanja, napredovanja, stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta.

- **Direktiva 2019/1158** o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi¹⁰ kojom su utvrđeni minimalni zahtjevi namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti žene i muškarca u pogledu njegovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu. Radnicima koji su roditelji ili pružatelji skrbi olakšava se usklađivanje poslovnog i obiteljskog života. Direktivom je predviđen roditeljski dopust, očinski dopust, dopust za pružatelje skrbi i fleksibilniji uvjeti rada. Navedena direktiva zamijenila je Direktivu 2010/18/EU koja provodi okvirni sporazum o roditeljskom dopustu koji je sklopljen između europski socijalnih partnera 18. lipnja 2009. godine. Radnicima ženskog i muškog spola bilo je omogućeno pravo na roditeljski dopust na temelju rođenja ili posvojenja djeteta. Uvjeti za korištenja prava dopusta regulirano je nacionalnim zakonodavstvom država članica i kolektivnim ugovorima. Radnicima se osigurava povratak na isti posao.

- **Direktiva 79/7/EEC** o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja¹¹, koja se odnosi na provedbu i poštivanja načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u pitanjima socijalne sigurnosti. Direktiva se odnosi na zakonske sustave socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od bolesti, invalidnosti, profesionalnih bolesti, ozljede na radu, nezaposlenosti, itd. Načelo jednakog postupanja štiti građane od diskriminacije na temelju spola u odnosu na opseg sustava i uvjete pristupa, obvezu i visinu iznosa uplaćivanja doprinosa.

1.1.2. EUROPSKI INSTITUT ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA (EIGE)

Europski institut za ravnopravnost spolova (u daljnjem tekstu: EIGE) je neovisno tijelo Europske Unije koje je osnovano s ciljem promicanja ravnopravnosti spolova. Djeluje u okviru

⁹ Direktiva 2006/54/EC o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>

¹⁰ Direktiva 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

¹¹ Direktiva 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:31979L0007>

politike Europske Unije i izvršava zadatke koji su mu dodijeljeni od strane Europskog parlamenta i Vijeća Europe. Vizija EIGE je učiniti ravnopravnost žena i muškaraca stvarnošću za sve građane Europske Unije i šire. Njegova misija je da postane europski centar stručnog znanja o pitanjima ravnopravnosti spolova. Sastoji se od Odbora kojeg čini 18 predstavnika država članica i jednog predstavnika Europske komisije koji se imenuju na razdoblje od 3 godine. Osnovni poslovi koje obavlja EIGE su istraživanja, prikupljanje statističkih podataka o ravnopravnosti spolova u EU, provodi kampanje s ciljem zaštite žena od nasilja, podupire europske institucije i države članice u provođenju politika i mjera s ciljem rješavanja nejednakosti spolova. „Nadzire kako države članice Europske unije ispunjavaju svoju međunarodnu obvezu uspostave ravnopravnosti spolova poznate pod nazivom Pekinška platforma za djelovanje.“¹² „Platforma nudi praktične informacije kako uključiti rodnu perspektivu u 19 područja (npr. prijevoz, ribarstvo, energetika, sport, kultura) te pruža informacije za svaku državu članicu Europske unije, prateći njihov napredak u integriranju rodne perspektive te nudi niz metoda i alata sa praktičnim uputama o tome kako uspješno uključiti rodnu perspektivu.“¹³

1.1.3 INDEKS RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

EIGE je 2013. godine pokrenuo indeks ravnopravnosti spolova koji sadrži osnovne informacije o složenosti ravnopravnosti spolova koje su lako razumljive i korisne osobama koje donose odluke u okviru politika Europske Unije. Sastoji se od 6 osnovnih područja; posao, novac, znanje, vrijeme, zdravlje, moć te od dva posebna područja; neravnopravnosti koje se križaju i nasilje. Funkcija sporednih područja je uključivanje pojava koje se odnose na određene skupine društva. Izazovi u području ravnopravnosti spolova odnose se na rodni jaz u obrazovanju i izobrazbi, tržištu rada, podjeli kućanskih obveza i skrbi za obitelj, pitanja plaća i mirovina. „Prema indeksu ravnopravnosti spolova u državama članicama dodjeljuje se ocjena 1 do 100. Ocjena jedan je apsolutna neravnopravnost a ocjena 100 apsolutna ravnopravnost.“¹⁴ Ocjene se dodjeljuju na temelju prosjeka EU, svake države članice i područja. Indeks mjeri rodni jaz koji se mijenja ovisno o razini postignutih ciljeva kako bi visoka ocjena odražavala mali ili

¹² European institute for Gender Equality URL: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_hr

¹³ Ured za ravnopravnost spolova RH, URL:<https://ravnopravnost.gov.hr/o-uredu/djelokrug-1967/ravnopravnost-spolova-u-eu-2347/okvir-za-ravnopravnost-spolova-u-europskoj-uniji/europski-institut-za-ravnopravnost-spolova-eige/2287>

¹⁴ European institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/HR>

nepostojeći rodni jaz i sveukupno dobro stanje. Najveći pokazatelji napretka su u području moći koje se odnosi na donošenje političkih i gospodarskih odluka. Najmanji napredak je na području koje se odnosi na vrijeme na koje žene i muškarci posvećuju aktivnostima skrbi i zabavi. Indeks ravnopravnosti spolova pokazuje trendove u području ravnopravnosti spolova svake dvije godine. „Trenutno indeks ravnopravnosti za Republiku Hrvatsku za 2022. godinu iznosi 60,7 (posao:69.7, novac:74.1, znanje:53.4, vrijeme:51.0, zdravlje:85.1, moć:49.7). Indeks ravnopravnosti za Europsku Uniju iznosi 68,6 (posao:71.7, novac:82.6, znanje:62.5, vrijeme:64.9, zdravlje:88.7, moć: 57.2)“.¹⁵

EIGE je uspostavio bazu podataka o rodnoj statistici koja obuhvaća sveobuhvatan izvor rodne statistike i podatke o raznim aspektima (ne)ravnopravnosti žena i muškaraca. Sjedište je u Litvi. Tom bazom se olakšava mjerenje ostvarenja ravnopravnosti spolova u praksi. Služi kao izvor podataka za izradu politika i donošenje odluka za napredak ravnopravnosti spolova. Primjerice obuhvaća rodnu analizu pomoću statističkih podataka koji pokazuju da li žene i muškarci provode isto vrijeme na plaćenom i neplaćenom radu radi skrbi, imaju li neravno pravo pristup obrazovnim, zdravstvenim i ekonomskim resursima. Cilj baze je pružiti statističke podatke koji služe kao potpora i nadopuna za djelovanje europskim institucijama po pitanju ravnopravnosti spolova te olakšava praćenje napretka u državama članicama.

1.2 NACIONALNI IZVORI PRAVA

Republika Hrvatska je 2013. godine postala punopravna članica Europske unije i time preuzela pravnu stečevinu Europske unije u svoje nacionalno zakonodavstvo. Sve do donošenja prvog Zakona o ravnopravnosti spolova 2003. godine područje ravnopravnosti spolova bilo je regulirano Ustavom Republike Hrvatske i međunarodnim ugovorima. Da bi se postigla stvarna ravnopravnost spolova, potrebno je donijeti odgovarajuće pravne akte i osigurati njihovu djelotvornu provedbu u praksi. U Republici Hrvatskoj vidljiv je značajan napredak u području rodne ravnopravnosti s obzirom na zakonodavne pravne akte koji propisuju jednake mogućnosti i prilike za žene i muškarce i koji mijenjaju percepciju unatoč naslijeđenim kulturnim faktorima, mentalitetu i običajima u našem društvu.

¹⁵ Gender Equality Indeks. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/HR>

Najznačajniji nacionalni pravni akti koji reguliraju područje jednakosti i ravnopravnosti spolova su slijedeći;

- **Nacionalna politika za ravnopravnost spolova** usvojena je radi pristupa Republike Hrvatske UN-ovoj Konvenciji o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena. „Riječ je o strateškom dokumentu Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem uklanjanja diskriminacije žena i uspostave stvarne ravnopravnosti spolova provedbom politike jednakih mogućnosti.“¹⁶ Po pravnoj snazi je iznad zakona jer pristup navedenoj UN-ovoj Konvenciji je međunarodni ugovor koji čini dio nacionalnog poretka Republike Hrvatske.

Nacionalna politika za ravnopravnost spolova donesena je za razdoblje od 2011.-2015., a trenutno je u proceduri e-savjetovanja Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje 2022.-2027.

- **Ustav Republike Hrvatske** (NN, 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14) „člankom 3. propisuje: Slobodu, jednakost, nacionalnu ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalnu pravdu, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavinu prava i demokratski višestranački sustav kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i predstavljaju temelj za tumačenje Ustava.“¹⁷

- **Zakon o ravnopravnosti spolova** (NN, 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017) „utvrđuje opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Sva javna tijela dužna su 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. Dužna su provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje radnike i radnice. Obveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta, izdavanju potvrda o obrazovanju (diploma) 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.

¹⁶ Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine, 15.07.2011. URL: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_07_88_1868.html (06.08.2023.)

¹⁷ Ustav Republike Hrvatske (NN, 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), čl. 3, URL: <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>

- **Zakon o suzbijanju diskriminacije** (NN, 85/08, 112/12)¹⁸ zabranjuje diskriminaciju u svim sferama društvenog života, osobito u područjima rada i zapošljavanja, obrazovanja, znanosti, sporta, zdravstvene zaštite i socijalne sigurnosti, pravosuđa, uprave, javnih medija i informiranja, članstvo u sindikatima, djelovanje političkih stranka te području kulture.

- **Zakon o radu** (NN, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) propisuje obvezu poslodavcu da isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i osigura jednake uvjete rada.¹⁹ Propisuje obvezu poslodavca da u slučajevima privremene nesposobnosti za rad radnika, prava trudnica, roditelja te zaštita dostojanstva radnika od diskriminacije i uznemiravanja. Zakon o radu je jedan od važnijih zakona kojim se nastoji regulirati ključna i strateška pitanja za postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca.

- **Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama** (NN, 152/22)²⁰ propisuje odredbe s ciljem zaštite materinstva, njege novorođenog djeteta i njegova podizanja, ravnopravne podjele prava i obveza skrbi o djetetu između oba roditelja te mehanizme kojima se nastoji postići usklađenost obiteljskog i poslovnog života. Propisuje prava oba roditelja i ostala materijalna prava, uvjete i način njihova ostvarivanja.

- **Obiteljski zakon** (NN, 103/15, 98/19, 47/20, 49/23)²¹ uređuje pitanja koja se odnose na brak, izvanbračnu zajednicu, odnose roditelja i djece te ostala pitanja koja osiguravaju zaštitu prava i dobrobiti djeteta. Izrazi koji se koriste u navedenom zakonu a imaju rodno značenje koriste se neutralno i jednako na ženski i muški spol, osim ukoliko iz pojedinih odredbi ne proizlazi drugačije. Jedno od temeljnih načela koje propisuje taj zakon je načelo ravnopravnosti žene i muškarca u svim obiteljsko-pravnim odnosima, uključujući i roditeljsku skrb.

¹⁸ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, 85/08, 112/12), URL: <https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>

¹⁹ Zakon o radu (NN, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), čl.7, URL: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

²⁰ Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN, 152/22), URL: <https://www.zakon.hr/z/214/Zakon-o-roditeljskim-i-roditeljskim-potporama>

²¹ Obiteljski zakon (NN, 103/15, 98/19, 47/20, 49/23), čl. 1, URL: <https://www.zakon.hr/z/88/Obiteljski-zakon>

-Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN, 7/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22)²²

Uređuje se djelatnost osnovnoškolskog i srednjoškolskog odgoja u javnim ustanovama. Ciljevi odgoja i obrazovanja u navedenom zakonu definirana su u skladu sa načelima ljudskih prava, tolerancije i poštivanja različitosti.

1.3 INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA PROVEDBU POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U RH

Kako bi se postigla stvarna ravnopravnost spolova u nekom društvu, potrebno je donijeti odgovarajuće pravne norme i osigurati njihovu djelotvornu provedbu. „Na navedenom području ulažu se stalni naponi međunarodne i europske zajednice kako bi se postavio okvir djelovanja nacionalnim zakonodavstvima, kako bi se ostvarila visoka razina zaštite ravnopravnosti spolova i ujednačavanje razine zaštite na regionalnoj razini, odnosno međunarodnoj razini.“²³ Institucionalni mehanizmi za provedbu politike ravnopravnosti spolova sastoje se od tijela koja djeluju u sklopu Hrvatskog Sabora, Vlade RH, pri Uredima državne uprave u županijama i jedinicama lokalne i regionalne samouprave.

Saborski odbor za ravnopravnost spolova je radno tijelo Hrvatskog sabora. Sudjeluje u postupcima donošenja zakona i drugih propisa. Ima ulogu radnog tijela koje potiče i prati primjenu načela ravnopravnosti spolova. Sudjeluje u izradi, provedbi i analizi ostvarenja Nacionalne politike ravnopravnosti spolova te predlaže mjere za uklanjanje diskriminacije po spolu. Potiče ravnomjernu spolnu zastupljenost u radnim tijelima u radu Sabora te uvođenje načela ravnopravnosti spolova u zdravstvu, obrazovanju, zapošljavanju, socijalnoj politici i obrazovanju.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je samostalno i neovisno tijelo koje prati provedbu Zakona o ravnopravnosti i drugih propisa. Hrvatskom saboru podnosi godišnja izvješća o svom radu. Razmatra slučajeve povrede ravnopravnosti spolova i diskriminacije koju počine tijela državne uprave, tijela lokalne i regionalne samouprave, tijela s javnim ovlastima. Ima ovlast upozoravati tijela, davati prijedloge i preporuke. O povredama koje imaju obilježja

²² Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN, 7/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22), URL: <https://www.zakon.hr/z/317/Zakon-o-odgoju-i-obrazovanju-u-osnovnoj-i-srednjoj-%C5%A1koli>

²³ Veštić, S. Zakon o ravnopravnosti spolova-razlozi donošenja i institucionalni mehanizmi osiguranja provedbe, (UDK342.7), str. 74.

kaznenog dijela obavještava državno odvjetništvo. Državna tijela su dužna obavijestiti pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova o poduzetim mjerama u roku od 30 dana od primitka upozorenja.

Ured za ravnopravnost spolova u Republici Hrvatskoj osnovan je 2004. godine, na temelju Uredbe o Uredu za ravnopravnost spolova (NN 18/04)²⁴ koju je donijela Vlada Republike Hrvatske. Djeluje kao stručna služba Vlade koja obavlja stručne i druge poslove vezano za politiku ravnopravnosti. Koordinira aktivnosti s ciljem uspostavljanja ravnopravnosti spolova te prati učinkovitost provedbe istih. Izrađuje nacionalnu politiku vezano za ravnopravnost spolova, prati međunarodne pravne akte i implementaciju u nacionalno zakonodavstvo. Promiče znanje i svijest o ravnopravnosti spolova. Zaprima predstavke o povredi Zakona o ravnopravnosti spolova i prosljeđuje ih Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova i drugim nadležnim tijelima.

Koordinatori u tijelima državne uprave su državni službenici koje čelnik tijela imenuje da obavlja poslove koordinatora za ravnopravnost spolova. Njihov zadatak je pratiti provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova i Nacionalne politike za ravnopravnost spolova.

U uredima državne uprave u županijama postojali su koordinatori za ravnopravnost spolova sve do 1. siječnja 2020. godine kada su pojedini državni poslovi povjereni županijama. Poslovi koordinatora ravnopravnosti spolova su poslovi koji su propisani posebnim zakonima, Zakonom o ravnopravnosti spolova, a ne Zakonom o sustavu državne uprave. Stoga poslovi koordinatora za ravnopravnost spolova nisu poslovi državne uprave te ne mogu biti preneseni na županije. Na razini jedinica regionalne samouprave s ciljem promicanja politike ravnopravnosti spolova osnivaju se Povjerenstva za ravnopravnost spolova.

Županijska /lokalna povjerenstva za ravnopravnost spolova su radno savjetodavna tijela u Županijskim skupštinama i skupštini Grada Zagreba. Sastoje se od članova skupština, koordinatora, nevladinih udruga i nezavisnih stručnjaka. Njihov rad koordinira Vlada Republike Hrvatske. Organiziraju e-sastanke radi razmjene informacija i primjera dobre prakse u provedbi politike na lokalnoj razini.

²⁴ Uredba o Uredu za ravnopravnost spolova (NN 18/04), URL:https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2004_02_18_492.html



Vlada Republike Hrvatske - Ured za ravnopravnost spolova - www.ured-ravnopravnost.hr

2. PROPISI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U ZDRAVSTVENIM USTANOVAMA

„Zdravstvena zaštita obuhvaća sustav društvenih, skupnih i individualnih mjera, usluga i aktivnosti za očuvanje i unapređivanje zdravlja, sprječavanje bolesti, rano otkrivanje bolesti, pravodobno liječenje te zdravstvenu njegu, rehabilitaciju i palijativnu skrb. Svaka osoba u Republici Hrvatskoj ima pravo na zdravstvenu zaštitu i mogućnost ostvarenja najviše razine zdravlja.“²⁵ Javne ustanove koje pružaju zdravstvenu skrb dužne su donijeti akt o ravnopravnosti spolova iz kojeg je razvidno što ustanova poduzima po pitanju ravnopravnosti spolova, analizi stanja, pružanju korisnih informacija vezano za ravnopravnost spolova, osnivanje povjerenstva ili povjerenika za ravnopravnost spolova i sl. Pretraživanjem mrežnih stranica javnih zdravstvenih ustanova i njihovih pravnih akata, velik broj zdravstvenih ustanova nema objavljen svoj Plan ravnopravnosti spolova, pa se postavlja pitanje da li je uopće donesen. Neke zdravstvene ustanove radi mogućnosti sudjelovanja na međunarodnim projektima

²⁵ Zakon o zdravstvenoj zaštiti („NN“ 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22,33/23), čl.4,5 URL: <https://www.zakon.hr/z/190/Zakon-o-zdravstvenoj-za%C5%A1titi>

donijele su Planove ravnopravnosti ili provele anketu među svojim zaposlenicima o tome kako ocjenjuju ravnopravnost žena i muškaraca u strukturi zaposlenih, da li su upoznati s propisima o ravnopravnosti, institutom Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i time zadovoljili jedan od uvjeta sudjelovanja u projektima.

2.1. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U KLINIČKOM BOLNIČKOM CENTRU SESTRE MILOSRDNICE

Klinički bolnički centar Sestre milosrdnice (u daljnjem tekstu: KBC) je javna ustanova čija osnovna djelatnost je pružanje zdravstvenih usluga. Riječ je o velikom zdravstvenom sustavu u kojem je zaposleno više od 4 000 zaposlenika. Radi mogućnosti podnošenja prijave i sudjelovanja na europskim projektima donijeli su Plan ravnopravnosti spolova. Plan ravnopravnosti spolova donesen je za razdoblje od 2022. godine do 2026. godine. Svrha donošenja plana je unapređenje ravnopravnosti spolova na način da su njime propisane mjere koje će pridonijeti ispunjenju ciljeva na razini Republike Hrvatske i Europske unije. U procesu provođenja navedenog plana, naglasak je interdisciplinarnu suradnju svih zaposlenika KBC-a. Područja koja je KBC Sestre milosrdnice obuhvatio u svom planu ravnopravnosti odnose se na upravljanje i donošenje odluka, ljudske potencijale, institucionalnu komunikaciju, istraživanje i nastavu, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju.

Upravljanje i donošenje odluka proizlaze iz temeljnog akta Statuta. Ostali relevantni propisi što se tiče upravljanja i donošenja odluka su; Pravilnik o radu KBC-a, Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, ostali zakoni, uredbe koje se odnose na plaće u javnim službama, koeficijente, nazive radnih mjesta i kolektivni ugovori. Navedenim aktima se ne regulira pitanje ravnopravnosti spolova, osim kada se zabranjuje diskriminacija na području rada i radnih uvjeta. Statutom KBC-a propisano je da tijela koja donose sve odluke o pravima, obvezama i politici djelovanja su ravnatelj i Upravno vijeće. Na službenoj stranici KBC-a objavljena su pojedina tijela i povjerenstva te njihovi članovi. Na taj način omogućena je kontrola zastupljenosti ravnopravnosti žena i muškaraca tj. njihovo sudjelovanje u donošenju strateških, organizacijskih i ostalih odluka. Prilikom donošenja Plana ravnopravnosti spolova, KBC je proveo istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim položajima organizacijskih jedinica (predstojnici Klinika, glavne sestre Klinika, glavni tehničari Klinika, pročelnici Sektora, rukovoditelji Službi). Istraživanje je obuhvaćalo i zastupljenost žena i muškaraca u znanstveno nastavnim zvanjima, akademskim zvanjima i udjelu radnika sa visokom i višom stručnom spremom. Prema prikupljenim podacima, udio žena u medicini je

viši od udjela muškarca dok udio žena u akademskim zvanjima doktor znanosti i magistar znanosti je niži. Na rukovodećim položajima; na radnim mjestima predstojnika i pročelnika Klinika veći udio je muškaraca dok na radnim mjestima glavne sestre Klinike, glavnog tehničara Klinike i rukovoditelja Službi veći udio je žena. Uočena je neravnoteža na pojedinim rukovodećim položajima, koja je posljedica opće prihvaćenih društvenih stavova o primjerenosti zanimanja za određeni spol. Jednaka dostupnost određenih zanimanja, ne mora nužno dovesti do jednakog interesa oba spola za ponuđena radna mjesta.

Provedenim istraživanjem u sastavu zaposlenika prema struci (liječnici, medicinske sestre, medicinski tehničari, administrativno osoblje i tajnici) uočen je veći udio žena na slabije plaćenim poslovima kao što su pomoćni radnici i spremačice. Jedan od načina kojim bi se smanjila razlika na temelju spola na tržištu rada je da se uspostavi ravnoteža između poslovnog i privatnog života. KBC primjenjuje i provodi pozitivne propise koji propisuju standarde za korištenje roditeljskog i roditeljskog dopusta, očinskog dopusta te ostala prava koja propisuje zakon. Omogućuje svojim zaposlenicima fleksibilnije uvjete rada te promiče ravnomjernu raspodjelu obveza skrbi između roditelja. „Međutim, ne postoje mjere za poticanje karijernog napredovanja podzastupljenog spola na institucionalnoj razini. Ne postoje meke kvote ili radna mjesta koja su namijenjena isključivo ženama ili muškarcima.“²⁶ Kvote podrazumijevaju određeni udio mjesta ili položaja koji moraju biti popunjeni ili dodijeljeni određenoj grupi sa svrhom ispravljanja diskriminacije. Takvi instrumenti usmjereni su na ispravljanje rodne diskriminacije. Određuje se minimalni broj žena ili se određuje visina minimalne zastupljenosti jednog spola u odnosu na većinski spol. Meke kvote dozvoljavaju široku diskreciju za razine koje su odgovorne za njihovu implementaciju. Ne postoje ozbiljne sankcije za neuspjeh u realizaciji, pa se najčešće koriste u fazi podizanja razine osviještenosti. Sve informacije o pravima i uslugama radnicama su dostupni na zahtjev stranke u stručnim službama KBC-a. Nadalje, istraživanje koje je provedeno u svrhu donošenja Plana ravnopravnosti pokazalo je da muški zaposlenici manje koriste svoja prava u pogledu roditeljskog i očinskog dopusta.

U javnim ustanovama zakonom je utvrđena ista plaća za sve zaposlenike neovisno o spolu, iz čega proizlazi da su svi zaposlenici jednako plaćeni ovisno o radnom mjestu na koje su raspoređeni. KBC svojim Planom ravnopravnosti nastoji ojačati dostupnost postojećih mjera i

²⁶ Plan ravnopravnosti spolova Kliničkog bolničkog centra Sestre milosrdnice, str. 8 URL: <https://www.kbcsm.hr/wp-content/uploads/2022/08/PLAN-RAVNOPRAVNOSTI-SPOLOVA-pdf-s-potpisom.pdf>

usluga radnicima na način da osiguraju jednaka prava svima radnicima pri odabiru, zapošljavanju, radu i profesionalnom razvoju.

Područje institucionalne komunikacije obuhvaća provedbu mjera koje se odnose na uspostavu specijaliziranog digitalno - komunikacijskog kanala i mjere koje se odnose na rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima. Uspostava digitalno - komunikacijskog kanala odnosi se na promicanje svih relevantnih informacija iz područja ravnopravnosti spolova i promociji podzastupljenog spola u određenim zanimanjima koje bi trebale pridonijeti uklanjanju stereotipa o tome da su pojedina zanimanja u zdravstvu namijenjena isključivo ženama ili muškarcima. Primjerice sestrinska zanimanja, kirurška zanimanja, informatička zanimanja, itd. Cilj takve mjere je privlačenje novih radnika i postizanje ravnoteže prisutnosti oba spola u svim djelatnostima.

Mjere koje se odnose na rodno osjetljiv jezik, KBC u donošenju pravnih akata koristi riječi kao što su: podnositelj zahtjeva, radnik, korisnik umjesto navođenja da li je podnositelj - podnositeljica muškarac ili žena. Cilj je bolje razumijevanje radno pravne dokumentacije i iskustva pojedinaca kojima su ti podnesci upućeni. Takva mjera osigurava jednake profesionalne uvjete za sve radnike.

S obzirom da KBC djeluje kao nastavna i istraživačka baza pojedinih medicinskih i stomatoloških fakulteta, nastoji poticati interes za nastavno gradivo kod studenata i učenika oba spola. Rodno osjetljiv pristup nastoji osigurati ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u znanstvenom radu. Ne postoje smjernice o integraciji oba spola u istraživanjima. Istraživanja u kojem sudjeluje KBC ovisi o međunarodnoj znanstvenoj zajednici. KBC ne utječe na sadržaj istraživanja, definiranje načina provedbe istraživanja a istraživanja se provode po najvišim etičkim načelima, koja podrazumijevaju proporcionalnu zastupljenost oba spola.

Seksualno uznemiravanje, seksizam i diskriminacija smatra se vrlo ozbiljnom temom. Vlada Republike Hrvatske donijela je Zaključkom novi Protokol o postupanju u slučaju seksualnog nasilja, na prijedlog Ureda za ravnopravnost spolova. Tim Protokolom svako državno tijelo koje sudjeluje u otkrivanju i suzbijanju seksualnog nasilja te pružanju pomoći, zaštite i potpore žrtvama seksualnog nasilja dužno je postupati u skladu s aktivnostima istog. Sukladno Protokolu, zdravstvene ustanove; Opće bolnice, Klinike, Kliničke bolnice, Klinički bolnički centri dužni su odrediti osobu koja koordinira zaštitu i pomoć žrtvama seksualnog nasilja. Shodno tome, Ministarstvo zdravstva je poslalo okružnicu svim zdravstvenim ustanovama da

su dužni osigurati institucionalnu pomoć na način da se imenuje koordinator - osoba koja koordinira zaštitu i pomoć žrtvama seksualnog nasilja, zamjenika koordinatora, stručnu osobu pri jedinicama za mentalno zdravlje koja je kontakt osoba za slučajeve seksualnog nasilja sa svrhom da se proces osiguravanja nužne zaštite mentalnog zdravlja ubrza i koordinira. Zdravstvene ustanove su dužne dostaviti podatke o imenovanim osobama u nadležno ministarstvo.

U KBC-u sve prijave takvog neželjenog ponašanja razmatraju se s posebnom pažnjom, a pri tome se jamči privatnost i diskrecija. KBC ima uspostavljen sustav za prevenciju i sankcioniranje slučajeva seksualnog uznemiravanja koji je zakonski definiran. Predviđene su disciplinske mjere i sankcije za počinitelje jer takvo neprihvatljivo ponašanje smatra se težom povredom službene dužnosti. U donesenom Planu ravnopravnosti KBC nastoji poboljšati sustav za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije s ciljem povećanja povjerenja u ustanovu i pružanja sigurnog i dostojanstvenog okruženja svim svojim radnicima. Obvezuje se provesti reviziju internih pravnih akata; Etičkog kodeksa, protokola za postupanje, dostupnost podnošenja prijava radnika te pružanje savjeta, stručne pomoći i informacija žrtvama i svjedocima.

KBC i prije nego što je donio Plan ravnopravnosti prikupljao je podatke o spolu svih radnika prilikom zapošljavanja. Provođenjem takve mjere i njenim proširenjem na vanjske sudionike, uspostavljaju se administrativni mehanizmi za prikupljanje i analizu podataka koji omogućuju izvještavanje o stanju ravnopravnosti te se podiže institucionalna svijest i predanost kulturi ravnopravnosti. Prilikom donošenja navedenog Plana nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje mjera predviđenih Planom ravnopravnosti spolova. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede predviđene mjere i aktivnosti.

Planom ravnopravnosti predviđeno je osnivanje tijela za ravnopravnost spolova čija glavna odgovornost je promicanje i revizija donesenog Plana, promoviranje politike ravnopravnosti spolova, praćenje stanja ravnopravnosti spolova, prikupljanje relevantnih podataka radi izrade godišnjeg izvješća o ravnopravnosti spolova. Iako je Plan ravnopravnosti donesen i objavljen 2022. godine do sada još nije imenovano Povjerenstvo koje će provoditi planirane aktivnosti i brinuti o provođenju mjera i ostvarenju predviđenih ciljeva.

2.2. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U DJEČJOJ BOLNICI SREBRNJAK

Dječja bolnica Srebrnjak (u daljnjem tekstu: DBS) je zdravstvena ustanova za liječenje bolesti dišnog sustava djece i adolescenata u Republici Hrvatskoj. Plan ravnopravnosti spolova Dječje bolnice Srebrnjak ²⁷ donesen je kao nadopuna postojećem Pravilniku o postupku i mjerilima za zaštitu dostojanstva radnika DBS-a koji je donesen 2020. godine. „Tim Pravilnikom osiguravaju se uvjeti rada u kojima radnici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.“²⁸ „Ponašanja koju uzrokuju diskriminaciju kod radnika smatra se; zastrašivanje radnika, degradiranje radnika, neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi i druge naravi, uznemirujući telefonski pozivi, poruke, elektronska pošta, upotreba neprimjerenih izraza i neprimjerenog tona te zahtjevi za obavljanjem poslova koja nisu u skladu sa potpisanim ugovorom o radu, odnosno bilo koja radnja koja kod radnika uzrokuju opravdanu sumnju da je riječ o ponašanju koje vrijeđa njegovo pravo na dostojanstvo.“²⁹ Predviđene mjere ako se utvrdi postojanje povrede nekog od prava radnika su; pisano upozorenje o obvezama iz radnih odnosa sa mogućnošću otkaza, raspored na drugo radno mjesto, redovni ili izvanredni otkaz.

Cilj i svrha donošenja Plana ravnopravnosti je poticanje nastavka osiguranja ravnopravnosti oba spola zaposlenika bolnice, pacijenata i korisnika zdravstvenih usluga te vanjskih suradnika bolnice. Bolnica nastoji podizati svijest o važnosti poticanja žena u obrazovanju u području „STEM-a“³⁰ razbijanjem rodni stereotipa o STEM području kao okruženju namijenjenom pretežno muškarcima.

Plan ravnopravnosti DBS-a donesen je za razdoblje 2022.-2025. i se sastoji od tri poglavlja. U uvodu je prikazano izvješće o strukturi zaposlenika, broju zaposlenika uključenih u znanstveno-istraživačke djelatnosti. Iz prikazane strukture zaposlenika vidljivo je da je zastupljen veći broj

²⁷ Plan ravnopravnosti spolova Dječje bolnice Srebrnjak 2022-2025, URL: http://bolnica-srebrnjak.hr/images/katalog_info/pravilnici/PRS_2022_2025.pdf

²⁸ Pravilnik o postupku i mjerama zaštitu dostojanstva radnika Dječje bolnice Srebrnjak, čl.1 URL: https://www.bolnica-srebrnjak.hr/images/katalog_info/pravilnici/Pravilnik_o_postupku_i_mjerama_za_zastitu_dostojanstva_radnika.pdf

²⁹ Pravilnik o postupku i mjerama zaštitu dostojanstva radnika Dječje bolnice Srebrnjak, čl.3

³⁰ STEM- na engleskom jeziku označava četiri područja; Science (znanost), Technology (tehnologiju), Engeneering (inženjerstvo) i Mathematichs (matematiku). STEM pristup potiče na razmišljanje o dizajnu i inženjerstvu na osnovi matematike i znanosti i traženju kreativnih rješenja.

djelatnika ženskog spola (86.29%. Uključujući sve stručne spremlje (VSS, VŠS, SSS, NSS). Drugo poglavlje se odnosi na promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca i zabranu diskriminacije u smislu da se izrazi koji imaju rodno značenje koriste neutralno i odnose jednako na ženski i muški spol. Aktivnosti koje bolnica provodi u svrhu postizanja ciljeva za rodnu ravnopravnost su: provedba zakonskih propisa kojima su utvrđene mjere za rodnu ravnopravnost, uvođenje anti diskriminacijskih zakonskih odredbi u opće akte Bolnice, jamstvo jednakih mogućnosti u pristupu, osposobljavanju i razvoju profesionalne karijere. U trećem poglavlju su predviđeni dugoročni ciljevi za razdoblje 2022.-2025. kojima se nastoji ukazati na važnost ravnopravnosti spolova u svim sferama života, definirati mjere za uklanjanje postojećih nejednakosti između žena i muškaraca. Naglasak je na važnosti integracije ravnopravnosti spolova u projekte i programe te suradnja sa svim akterima koji promiču politiku ravnopravnosti spolova.

DBS svojim Planom ravnopravnosti spolova se obvezuje osnovati Povjerenstvo za provedbu nadzora, koje se sastoji od 6 radnika poštujući načela rodne ravnopravnosti. Odluku o osnivanju Povjerenstva donosi Upravno vijeće. Zadaci Povjerenstva obuhvaćaju praćenje i analizu internog stanja u svezi s rodnom ravnopravnosti, izradu kodeksa ponašanja čiji cilj je sprječavanje diskriminacije i uznemiravanja, provođenje anonimnih anketa na temelju kojih će se sustavno pratiti ostvarivanje planiranih rezultata i mjeriti postignuti napredak. Predviđeno je imenovanje službenika za ravnopravnost spolova koji će svojim djelovanjem omogućiti pristup informacijama i pružati podršku zaposlenicima koji koriste neke od mehanizama predviđenih zakonodavstvom, internim aktima i organizacijom internih radionica. U popisu svih Povjerenstava u DBS do sada nije objavljeno navedeno Povjerenstvo, vjerojatno iz razloga što nije još imenovano.

3. PROPISI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U OBRAZOVNIM USTANOVAMA

„Potpuna ravnopravnost muškarca i žene u obrazovanju jedno je od najvažnijih preduvjeta za brže postizanje ravnopravnosti spolova.“³¹ Vidljiv je značaj napredak vezano uz unapređenje uvođenja rodno-osjetljivog obrazovanja. „Novim Zakonom o ravnopravnosti spolova uvedeno je djelomično proširenje sadržaja vezanih uz pitanja obrazovanja i ravnopravnosti spolova.“³²

³¹ Štimac Radin, H. (2015), Pregled javnih politika vezanih uz uspostavu jednakih obrazovnih mogućnosti za žene i muškarce, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb, str.259.

³² Ibid.

Člankom 14. st. 1 Zakona o ravnopravnosti spolova propisano je da državno tijelo za obrazovanje, Agencije vezane za odgoj i obrazovanje te ustanove kojima je obrazovanje primarna djelatnost, sustavno će provoditi mjere osiguravanja jednakog pristupa u obrazovanju na svim razinama te aktivnosti vezane za stručno usavršavanje i napredovanje u zvanje radnik/ica u odgoju i obrazovanju. Sadržaj koji je vezan za pitanja ravnopravnosti spolova su sastavni dio cjelokupnog predškolskog/školskog obrazovanja, uključujući i visokoškolsko obrazovanje. Zakonom se propisuje promicanje nediskriminacijskih znanja o ženama i muškarcima, uklanjanje neravnopravnosti spolova i rodni stereotipa i uvažavanje rodni aspekata u svim obrazovnim područjima. Sve obrazovne ustanove moraju voditi računa o ujednačenoj zastupljenosti po spolu učenika i studenata, ujednačenoj zastupljenosti u upravljačkim strukturama te provoditi mjere s ciljem uklanjanja neravnopravnosti spolova i rodni stereotipa u obrazovanju na svim razinama. Obrazovne ustanove dužne su u sadržajima svjedodžbi, certifikata i diploma osoba koristiti jezične standarde, na način da su stručne kvalifikacije zvanja i zanimanja u ženskom odnosno muškom rodu, ovisno o njihovom spolu. Ostali zakonski propisi koji su značajni za područje obrazovanja su Zakon o udžbenicima za osnovne i srednje škole, Zakon stručnim i akademskim nazivima i akademskom stupnju, Pravilnik o sadržaju diplome i dopunskih isprava o studiju, Nacionalni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće i srednjoškolsko obrazovanje.

3.1 PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA PRAVNOG FAKULTETA SVEUČILIŠTA U ZAGREBU

Pravni fakultet u Zagrebu je javna ustanova koja izvodi sveučilišne studije, stručne studije te znanstveni i stručni rad iz područja društvenih znanosti. Plan rodne ravnopravnosti spolova za razdoblje 2022.-2026³³ donesen je skladu Zakonom o ravnopravnosti spolova, Etičkog kodeksa fakulteta i Pravilnika o radu. Osnovan je Odbor za sprječavanje diskriminacije i ravnopravnosti spolova koje se sastoji od 10 članova (zaposlenika fakulteta) i 2 člana iz redova studenata. Odbor je proveo analizu strukture zaposlenika koja je uključivala nastavno i nenastavno osoblje i studente po spolu.

Donesen je Plan rodne ravnopravnosti spolova koji nastoji zadovoljiti potrebe u postizanju sljedećih ciljeva;

³³ Plan rodne ravnopravnosti spolova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu 2022-2026, URL: https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/3_PLAN_RODNE_RAVNOPRAVNOSTI%5B1%5D.pdf

- Uključivanje rodne ravnopravnosti u svim područjima djelovanja fakulteta

Za ostvarenje ovog cilja kao pokazatelj koristili su se podaci o strukturi zaposlenih po spolu prilikom zaposlenja i napredovanja i podaci o strukturi studenata po spolu. Mjere za ostvarenje navedenog je usvajanje Plana rodne ravnopravnosti i objava na mrežnoj stranici fakulteta, kontinuirano prikupljanje podataka o strukturi zaposlenika po spolu. Oglašavanje slobodnog radnog mjesta mora biti rodno neutralno. Zabranjeno je postavljanje diskriminirajućih pitanja. Izrađuju se godišnja i periodična izvješća o stanju i evaluaciji navedenog. S obzirom da je analiza pokazala veću zastupljenost ženskog spola kod studenata predviđeno je predstavljanje studijskih programa na sajmovima, Danu orijentacije na način da budu atraktivniji za oba spola. Provođenje navedenih mjera je u nadležnosti Fakultetskog vijeća, Tajnika, predstojnika katedri, Uprave, Odbora za sprječavanje diskriminacije i ravnopravnosti spolova i administrativnih službi. Nije predviđen rok za provođenje mjera jer se aktivnosti moraju provoditi kontinuirano, na duže vremensko razdoblje da bi bile učinkovite.

- Poticanje rodne ravnopravnosti na upravljačkim pozicijama

Analiza stanje u strukturi zaposlenika fakulteta je pokazala povećan broj žena na rukovodećim položajima. Mjere kojima se nastoji poticati rodna ravnopravnost na upravljačkim pozicijama je praćenje stanja o zastupljenosti oba spola pri izboru imenovanja članova tijela fakulteta, poticanje žena pri prijavljivanju znanstvenih projekata. Potrebno je voditi računa o uravnoteženoj zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim položajima. Za provođenje navedenih mjera zaduženi su Odbor za sprječavanje diskriminacije, Fakultetsko vijeće, dekan i predstojnici katedri. Nije predviđen rok za provođenje mjera jer se aktivnosti moraju provoditi kontinuirano da bi bile učinkovite. Odgovorne osobe za ostvarenje ovog cilja su dekan i Fakultetsko vijeće.

- Podizanje razine znanja i svijesti o rodnoj ravnopravnosti, višestrukoj diskriminaciji i rodno utemeljenom nasilju nad ženama

Provode se razne edukacije, seminari i skupovi radi podizanja znanja i svijesti o rodnoj ravnopravnosti. Suradnja s Pravobraniteljicom spolova doprinijela je provođenju mjera s ciljem uklanjanja rodni stereotipa i predrasuda. U nastavnim planovima utvrđuje se u kojim predmetima se može obraditi teme vezane uz rodnu ravnopravnost. U provođenju mjera sudjeluje Odbor za sprječavanje diskriminacije i nastavnici koji se bavi istraživanjima rodne ravnopravnosti. Člankom 110. Pravilnika o radu ustanove jamči se zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije. Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija, štiti se dostojanstvo

zaposlenika za vrijeme rada. Dekan imenuje dvije osobe različitog spola za primanje i rješavanje pritužbi vezano za dostojanstvo radnika. Nije predviđen rok za provođenje mjera jer se aktivnosti moraju provoditi kontinuirano da bi bile učinkovite. Odgovorne osobe za ostvarenje ovog cilja su dekan i Fakultetsko vijeće.

- Uspostavljanje ravnoteže između poslovnih i privatnih obveza

Pokazatelji se odnose na uspješno uključivanje u rad nakon korištenja roditeljskih i roditeljskih potpora. Predviđeno je provođenje razgovora sa svim djelatnicima koji su koristili prava prema Zakonu o roditeljskim dopustima unazad 5 godina radi utvrđivanja eventualnih poteškoća prilikom ponovnog uključivanja u rad. Kao jedna od mjera predviđa se uvođenje odredbi u Pravilnik o radu fakulteta koje se odnose na fleksibilnije uvjete za rad i definiranje opravdanih razloga na strani poslodavca kada može zahtjeve zaposlenika odbiti. Za provođenje mjera zaduženi su Odbor i Fakultetsko vijeće. Predviđen je rok od 2 mjeseca za provođenje razgovora i rok od 6 mjeseci za izmjenu Pravilnika o radu. Novi Pravilnik o radu je donesen 05. srpnja 2023. godine. U članku 13. koji se odnosi na obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada propisano je da „zaposlenik može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza i osobnih potreba zatražiti izmjenu ugovora o radu od dekana, na kojima bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada zbog trudnoće i roditeljskih prava od navršene 8 godine djetetova života.“³⁴

- Prevencija i sankcioniranje seksualnog uznemiravanja i drugih oblika rodne i višestruke diskriminacije

Uvedene su prikladne, preventivne mjere i sankcije, edukacije o posljedicama nasilja nad ženama kao i rodno utemeljenog nasilja. Na mrežnoj stranici fakulteta objavljeni su edukacijski i promotivni materijali u svrhu prevencije rodno utemeljenog nasilja i seksualnog uznemiravanja. Predviđene mjere provodi radna skupina za izradu nacrtu prijedloga Pravilnika o zaštiti studenata od seksualnog uznemiravanja. Rok za provođenje mjera je 6 mjeseci a odgovorna osoba je dekan i Fakultetsko vijeće.

³⁴ Pravilnik o radu Pravnog fakulteta u Zagrebu, čl. 13 URL:
https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/Pravilnik_o_radu.pdf

3.2 PLAN SPOLNE RAVNOPRAVNOSTI MEDICINSKOG FAKULTETA SVEUČILIŠTA U SPLITU

Medicinski fakultet u Splitu je javno učilište koje izvodi sveučilišne studije i znanstveni visokostručni rad u znanstvenom i obrazovnom području biomedicine i zdravstva. Donesen je prvi Plan spolne ravnopravnosti za razdoblje od 2021.-2027³⁵, sukladno europskim i nacionalnim propisima kojima se uređuje područje ravnopravnosti spolova te internim aktima fakulteta (Etički kodeks fakulteta, Strategija razvoja znanosti fakulteta.) Dokumentom su definirani ciljevi i aktivnosti, odgovornost, ljudski i financijski resursi za poboljšanje ravnopravnosti spolova. Ključna strateška područja koja su obuhvaćena navedenim planom odnose se na slijedeće;

- Institucijsku kulturu spolne ravnopravnosti- spolna ravnopravnost u upravljačkim pozicijama i donošenju odluka

Na rukovodećim položajima koji se odnose na dekanska i prodekanska mjesta tradicionalno dominiraju muškarci, dok žene imaju važnu ulogu u vodstvu fakulteta. Fakultetsko vijeće sastoji se od 83 člana od kojih su 44 člana ženskog spola. Omjer žena i muškaraca na radnim mjestima pročelnika katedri i zavoda je uravnotežen i iznosi 50-50 %. Kod nenastavnog osoblja zabilježena je velika neravnoteža te najveći postotak čini osoblje ženskog spola (80%). Ciljevi koji se žele ostvariti na ovom strateškom području su osnaživanje institucijske kulture spolne ravnopravnosti, otklanjanje stereotipa i predrasuda koje potiču neravnopravnost i zabrana od spolnog uznemiravanja i diskriminacije. Aktivnosti kojima se nastoje postići navedeni ciljevi su: imenovanje Povjerenstva za ravnopravnost spolova, poticanje žena za kandidaturu na visoke rukovodeće položaje i razvijanje sustava potpore (leadership capacity) ženama izabranim na rukovodećim položajima. Medicinski fakultet promovira edukativne programe i radionice s ciljem postizanja svijesti o ravnopravnosti spolova, promoviranje dobre prakse i načela za poticanje spolne ravnopravnosti. Za provođenje mjera odgovorni su Uprava fakulteta, Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, Povjerenstvo za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

³⁵ Plan spolne ravnopravnosti Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Splitu, URL: <https://neuron.mefst.hr/docs/dokumenti/pravilnici/2021/Plan%20spolne%20ravnopravnosti%202021-2027.pdf?vel=283635>

- Spolna ravnopravnost u znanstvenom i nastavnom radu

Provedenom analizom strukture zaposlenika utvrđena je vertikalna neravnoteža prema spolu. U ukupnom omjeru zaposlenih dominiraju žene, a kada se promatra omjer prema „razinama zaposlenja“ u višim zanimanjima dominiraju muškarci. Cilj za ovo strateško područje je povećati i održati spolnu ravnopravnost u podršci u znanstvenom i nastavnom radu. Aktivnosti kojima se to želi postići odnosi se na praćenje i analizu spolno razvrstanih podataka o istraživanjima, financiranju, publikaciji članaka i suradnji na sveučilišnoj i nacionalnoj razini te europskim projektima. Nastoje se poticati žene koje rade u zdravstvenim ustanovama na nastavni rad kroz promociju edukacija i radionica o razvoju karijera koje uključuju osnaživanje u području istraživanja u skladu s ciljevima spolne ravnopravnosti. Odgovornim osobama smatraju se Uprava fakulteta, Povjerenstvo za ravnopravnost spolova i Povjerenstvo za znanost i nastavu.

- Harmonizacija osobnog života i poslovnih obveza i odgovornosti

Kroz harmonizaciju osobnog života i poslovnih obveza i odgovornosti nastoji se osigurati radno okruženje koje će doprinijeti subjektivnom osjećaju zadovoljstva u privatnom i poslovnom životu. Razvoj sustava usluge i podrške koji omogućuje ravnopravan razvoj karijera kod oba spola te reduciranje razlika u prihodima između žene i muškarca. Ključne aktivnosti koje doprinose ostvarenju navedenih ciljeva su; fleksibilnije radno vrijeme, izrada smjernica za bolje planiranje termina poslovnih sastanaka, fleksibilniji uvjeti rada, unapređivanje komunikacijske prakse i timskog rada s ciljem osnaživanja razvijanja međuljudskih odnosa kako bi se unaprijedila kvaliteta rada.

Medicinski fakultet u Splitu poduzeo je niz mjera i aktivnosti za unapređenje ravnopravnosti. Donesena je Politika protiv diskriminacije i uznemiravanja i Protokol o postupanju i mjerama zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Uvedeno je praćenje spolne zastupljenosti zaposlenika i studenata. Zbog nejednake zastupljenosti u pojedinim znanstvenim područjima, nejednakostima na vodećim položajima i višim zvanjima, dodatno su usmjerene aktivnosti za promicanje mogućnosti zastupljenosti spolova. Nastoje se osigurati ravnoteža između privatnih i poslovnih obveza praćenjem i osiguranjem jednakih prilika u zapošljavanju i napredovanju.

4. PROPISI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U JAVNIM USTANOVAMA U KULTURI

Javne ustanove u kulturi odnose se na muzeje, kazališta, galerije, koncertne dvorane, knjižnice i sl. Istraživanjem na mrežnim stranicama pojedinih javnih ustanova u kulturi, u njihovim objavljenim pravnim dokumentima ne pronalazim nijedan objavljeni akt koji se odnosi na politiku ravnopravnosti spolova, osim u određenim Sveučilišnim knjižnicama. Iznenadujuće je da Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti (u daljnjem tekstu :HAZU) kao pravna osoba, najviša znanstvena i umjetnička ustanova u Republici Hrvatskoj u svojim objavljenim pravnim aktima nema nijedan akt vezano za ravnopravnost spolova. HAZU je objavio akt pod nazivom Pravilnik o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i imenovanja povjerljive osobe. Tim Pravilnikom je uređen postupak unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti kada se sumnja na kazneno djelo ili nepravilnosti s obilježjima prekršaja. Odredbama je propisano imenovanje povjerljive osobe i zamjenika te njihove obveze i zadaci. Člankom 12. navedenog Pravilnika zabranjena je osveta osobi koja je prijavila nepravilnosti povjereniku i njegovom zamjeniku. Osvetom se smatra; privremeno udaljavanje sa radnog mjesta, otkaz, razrješenje, degradiranje, uskraćivanje mogućnosti napredovanja, promjena mjesta rada, smanjenje plaća, promjena radnog vremena, negativna ocjena rada, upozorenja pred otkaz, upućivanje na liječničke preglede bez opravdanog razloga. Na koji način je predviđena primjena europskih i nacionalnih standarda u području ravnopravnosti nije razvidno iz pravnih akata objavljenih na mrežnoj stranici HAZU.

4.1 SVEUČILIŠNA KNJIŽNICA U SPLITU

Na mrežnoj stranici Sveučilišne knjižnice u Splitu objavljena je Politika protiv diskriminacije i uznemiravanja na Sveučilištu u Splitu³⁶ i Protokol o postupanju i mjerama zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja³⁷. Objavljeni dokumenti odnose se na navedeno Sveučilište i sve njegove sastavnice, uključujući i Sveučilišnu knjižnicu u Splitu. Politika protiv diskriminacije i uznemiravanja sastoji se od osam (8) podnaslova koji se odnose na svrhu donošenja, doseg primjene s obzirom na osobe, vrste i definicije neprihvatljivih

³⁶ Politika protiv diskriminacije i uznemiravanja na Sveučilištu u Splitu, URL: <https://www.svkst.unist.hr/wp-content/uploads/2021/05/Politika-protiv-diskriminacije-i-uznemiravanja-na-Sveucilistu-u-Splitu.pdf>

³⁷ Protokol o postupanju i mjerama zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, URL: <https://www.svkst.unist.hr/wp-content/uploads/2021/05/Protokol-o-postupanju-i-mjerama-zastite-od-diskriminacije-uznemiravanja-i-spolnog-uznemiravanja.pdf>

ponašanja, nadležnost, proceduru, zabranu viktimizacije, odredbu o povjerljivosti i provedbu politike i odnosa sa drugim pozitivnim propisima.

Svrha donošenja dokumenta je sprječavanje neželjenog ponašanja koje predstavljaju povredu za osobni i profesionalni integritet pojedinca. I koje negativno i kompromitirajući utječu na ugled institucije. Posebna pozornost pridodaje se studentima kao najranjivijoj skupini akademske zajednice. Dokument je donesen kao programski okvir za učinkovitije prepoznavanje slučajeva diskriminacije i uznemiravanja u akademskoj praksi i odnosi se na sve zaposlenike, studente, uključujući i vanjske suradnike. Kao neprihvatljivo ponašanje smatra se svako takvo ponašanje prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije; diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i nasilje. Propisano je da svaka sastavnica Sveučilišta u Splitu mora imenovati odgovarajuća Povjerenstva koja su ovlaštena i dužna zaprimati prijave radi diskriminacije i uznemiravanje, provoditi istražne radnje i odlučivati o zaprimljenim prijavama. Imenovano je Povjerenstvo za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja koje se sastoji od 3 člana (2 člana pripadnika ženskog spola i 1 član muškog spola) na mandatno razdoblje od 2 godine. Imenovani članovi imaju svoje zamjenike. Svaka osoba može prijaviti neprihvatljivo ponašanje koje je pretrpjela ili saznala iz drugih izvora. Sveučilište i njegove sastavnice mogu po službenoj dužnosti postupati i bez formalne prijave ako imaju saznanja o počinjenju kaznenog djela. Svako neutemeljeno prijavljivanje tzv. lažne prijave se također smatraju povredom navedene politike. Isključivi cilj donesene politike nije samo primjereno kažnjavanje osobe čija je odgovornost utvrđena nego i otklanjanje štetnih posljedica i pružanje adekvatne pomoći oštećenoj osobi, uključujući i psihološku skrb. Nepoželjni oblici ponašanja nastoje se riješiti neformalnim oblicima djelovanja koji se temelje na traganju za rješenjem koje je prihvatljivo za obje strane. Ukoliko to nije moguće ili prijavitelj bi time bio nezadovoljan nužno je provesti formalne istražne procedure. Zabrana viktimizacije znači da svaka osoba koja je prijavila neprihvatljivo ponašanje drugog pojedinca u dobroj vjeri, ne smije biti u nepovoljnijem položaju.

Osnovne smjernice u dokumentu Politika protiv diskriminacije i uznemiravanja detaljnije su razrađene u Protokolu o postupanju i mjerama zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Navedeni protokol donesen je radi podizanja svijesti o različitim oblicima diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, posljedicama te nastoji osvijestiti zaposlenike i studente da u svom ponašanju i ponašanju svojih kolega prepoznaju znakove i događaje koji mogu prerasti u diskriminaciju, uznemiravanje ili seksualno

uznemiravanje. Propisan je postupak imenovanja, sastav i mandat Povjerenstva, postupak prijavljivanja i zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, zaštita prijavitelja i zaštita zaprimljenih podataka od neovlaštenog otkrivanja, obveze Sveučilišta i njegovih sastavnica te prava i obveze zaposlenika.

4.1.1. POSTUPAK PRIJAVLJIVANJA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I SPOLNOG UZNEMIRAVANJA

Protokolom je predviđeno postupanje na temelju neformalne prijave i postupanje na temelju formalne prijave. Neformalnu prijavu može podnijeti svaki zaposlenik ili student koji smatra da je diskriminiran ili uznemiravan. Podnosi se izravno Povjerenstvu ili anonimno putem predviđenog sandučića ili elektronske pošte. Anonimna prijava koja sadrži sve konkretne podatke o počinjenoj povredi, uzeti će se u razmatranje na način da će se prijavljena osoba upoznati sa postojanjem prijave te će se zatražiti očitovanje bez mogućnosti izricanja stegovne mjere. Ukoliko anonimna prijava ne sadrži konkretne podatke prijave neće se uzimati u razmatranje.

Nakon što Povjerenstvo zaprimi neformalnu prijavu dužno je o tome obavijestiti rektora odnosno dekana te osobu na koju se odnosi prijava (počinitelj). Počinitelj je dužan u roku od 8 dana podnijeti svoje očitovanje. Ovisno o predloženim dokazima provode se i druge potrebne radnje radi utvrđivanja relevantnih činjenica. Kada je riječ o prijavi u kojoj je poznat podnositelj (prijavitelj) Povjerenstvo je dužno kontaktirati ga radi savjetovanja o mogućnostima daljnjeg postupanja i ponuditi psihološku pomoć ukoliko je potrebna. Postoji mogućnost rješavanja spora mirenjem. Ako je riječ o kaznenom djelu za koje se pokreće postupak po službenoj dužnosti, Povjerenstvo je dužno obavijestiti prijavitelja o obvezi prijave kaznenog djela nadležnom državnom odvjetništvu i policiji. Povjerenstvo je dužno u roku od 30 dana od danog očitovanja završiti istragu te rektoru, dekanu i svim strankama u postupku dostaviti zapisnik o provedenom postupku i poduzetim mjerama. Povjerenstvo odlučuje većinom glasova. Zastara pokretanja postupka zastarijeva u roku od jedne godine od dana kada je povreda počinjena, osim u slučajevima kaznenog djela kada zastara nastupa kada i zastara kaznenog progona za to djelo.

5. ZAKLJUČAK

Europska unija kao međunarodna organizacija ima naj razvijenije mehanizme zaštite ljudskih i socijalnih prava, zahvaljujući opsežnom zakonodavstvu i sudskoj praksi u području jednakog postupanja i nastojanja da se rodna perspektiva uključi u područja politike i propisa s ciljem uklanjanja nejednakosti. Ravnopravnost spolova je jedno od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije kojima se nastoji osigurati jednake mogućnosti za sve. Postizanje ravnopravnosti spolova ključno je za ispunjavanje misije Vijeća Europe koja uključuje zaštitu ljudskih prava, očuvanje demokracije i vladavinu prava. Najvažniji mehanizmi zaštite ljudskih i socijalnih prava su Konvencija o temeljnim pravima i slobodama i Povelja o temeljnim pravima Europske unije. Odredbe navedenih akata određuju važnost načela jednakosti i slobode te zabranjuju diskriminaciju. Europska unija je donijela niz Direktiva radi lakše implementacije europskih pravila vezano za ravnopravnost spolova u nacionalno zakonodavstvo u državama članice Europske unije. Republika Hrvatska nakon punopravnog članstva u Europskoj uniji, preuzela je pravnu stečevinu Europske unije u nacionalno zakonodavstvo. Vidljiv je značajan napredak u području rodne ravnopravnosti. Nacionalnim zakonodavnim aktima; Ustavom Republike Hrvatske, Zakonom o ravnopravnosti spolova, Zakonom o suzbijanju diskriminacije propisane su jednake mogućnosti i prilike za žene i muškarce.

Sva javnopravna tijela imaju obvezu u planiranju, donošenju i provedbi pravnih akata vrednovati učinke na položaj žena, odnosno muškaraca radi postizanja stvarne ravnopravnosti spolova za svoje radnice i radnike. Institucionalni mehanizmi koji su uspostavljeni za provedbu politike ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj djeluju kao tijela pri Hrvatskom Saboru, Vladi Republike Hrvatske i Uredima državne uprave u županijama. Njihov djelokrug rada odnosi se na postupke donošenja zakona i drugih propisa i primjenu načela ravnopravnosti spolova, sudjelovanje u izradi, provedbi i analizi ostvarenja Nacionalne politike ravnopravnosti spolova te predlaganju mjera za uklanjanje diskriminacije.

Među najvažnijim institucionalnim mehanizma u Republici Hrvatskoj je Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. Kao samostalno i neovisno tijelo prati provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova te razmatra slučajeve povrede ravnopravnosti spolova i diskriminacije

koju počinu tijela državne uprave, tijela lokalne i regionalne samouprave, tijela s javnim ovlastima.

Republika Hrvatska aktivno promiče provedbu rodno osviještene politike u svojoj nacionalnoj politici i mjerama kroz akcijske planove. Doneseni zakonodavni okvir vezano za područje ravnopravnosti spolova doprinosi podizanju svijesti o pitanjima ravnopravnosti spolova i promjeni stavova, mentaliteta i ponašanja. Suradnja na europskoj i nacionalnoj razini omogućila je uvid u dobru praksu i prikupljene podatke među državama članicama. Provedbu aktivnosti rodno osviještene politike potrebno je redovito evaluirati na nacionalnoj razini da bi se ocijenili izazovi koji su preostali u tom području.

Što se tiče donesenih Planova ravnopravnosti spolova u zdravstvenim ustanovama, obrazovnim ustanovama i javnim ustanovama u kulturi, smatram da su žene i muškarci uglavnom ravnopravni jer jednaka dostupnost određenih zanimanja, ne mora nužno dovesti do jednakog interesa oba spola za ponuđena radna mjesta. Kada je riječ o stručnosti i kompetentnosti neke osobe, primjerice zaposlenika ustanove u kojoj radim, nisam stekla dojam da se nečije stručno mišljenje uvažava s obzirom na spol. Isto tako, prisutno je ponašanje koje ima karakteristiku spolnog uznemiravanja ali takvo ponašanje je sporadično i postoje adekvatne mjere kojima se postupa u takvim situacijama. Smatram da u Republici Hrvatskoj glavna prepreka provedbe politike jednakosti žene i muškarca su društveni stavovi o spolovima i patrijarhalna kultura u kojoj je muškarac prikazan kao dominantan spol. Ključnu ulogu ima i nedovoljna informiranost i neznanje o tijelima i mehanizmima politike jednakosti žene i muškarca koja proizlazi iz nedostatka interesa za to pitanje u društvu.

6. LITERATURA

- Štimac Radin, Helena- Pregled javnih politika vezanih uz uspostavu jednakih obrazovnih mogućnosti za žene i muškarce
- Veštić, Sanja- Zakon o ravnopravnosti spolova- razlozi donošenja i institucionalni mehanizmi osiguranja provedbe
- Povelja o temeljnim pravima Europske unije
- Europska povelja o ravnopravnosti spolova žena i muškarca na lokalnoj razni
- Strategija za ravnopravnost za razdoblje 2020.-2025.
- Nacionalna politika za ravnopravnost spolova
- Klinički bolnički centar Sestre milosrdnice- Plan ravnopravnosti spolova 2022.-2026.
- Dječja bolnica Srebrnjak- Plan ravnopravnosti spolova 2022.-2025.
- Dječja bolnica Srebrnjak- Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova
- Sveučilište u Zagrebu; Pravni fakultet- Plan rodne ravnopravnosti 2022.-2026.
- Sveučilište u Splitu; Medicinski fakultet- Plan spolne ravnopravnosti za razdoblje 2021.-2027.
- Sveučilište u Splitu; Sveučilišna knjižnica- Politika protiv diskriminacije i uznemiravanja
- Sveučilište u Splitu; Sveučilišna knjižnica- Protokol o postupanju i mjerama zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Zakoni:

- USTAV REPUBLIKE HRVATSKE („NN“ 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/04, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
- ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA („NN“ 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017)
- ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE („NN“ 85/08, 112/12)
- ZAKON O RADU („NN“ 93/14, 127/17, 98/19)
- ZAKON O ZDRAVSTVENOJ ZAŠTITI („NN“ 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22,33/23)
- ZAKON O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA („NN“ 152/22)
- OBITELJSKI ZAKON („NN“ 103/15, 98/19, 47/20, 49/23)
- ZAKON O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNOJ I SREDNJOJ ŠKOLI („NN“ 7/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22)

Mrežne stranice:

- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>
- Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>
- Osnivački ugovori, Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o funkcioniranju Europske unije, dostupni na URL: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hr>
- Povelja o temeljnim ljudskim pravima, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>
- Konvencija o temeljnim ljudskim pravima i slobodama, URL: https://www.usud.hr/sites/default/files/dokumenti/KONVENCIJA_ZA_ZASTITU_LJUDSKIH_PRAVA_I_TEMELJNIH_SLOBODA_s_izmjenama_i_dopunama_iz_PROTOKOLA_br._15.pdf
- Strategija za ravnopravnost spolova, URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050?lang=hr>
- Direktiva 2000/43/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043>
- Direktiva 2006/54/EC o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>
- Direktiva 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>
- Direktiva 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:31979L0007>
- European institute for Gender Equality URL: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_hr

- Ured za ravnopravnost spolova RH, [URL:https://ravnopravnost.gov.hr/o-uredu/djelokrug-1967/ravnopravnost-spolova-u-eu-2347/okvir-za-ravnopravnost-spolova-u-europskoj-uniji/europski-institut-za-ravnopravnost-spolova-eige/2287](https://ravnopravnost.gov.hr/o-uredu/djelokrug-1967/ravnopravnost-spolova-u-eu-2347/okvir-za-ravnopravnost-spolova-u-europskoj-uniji/europski-institut-za-ravnopravnost-spolova-eige/2287)
- Europski institut za ravnopravnost spolova, URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/HR>

https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_hr
- Indeks Ravnopravnosti spolova, URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/HR>
- Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine, URL: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_07_88_1868.html
- Uredba o Uredu za ravnopravnost spolova (NN 18/04), [URL:https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2004_02_18_492.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2004_02_18_492.html)
- Pravilnik o radu Pravnog fakulteta u Zagrebu, URL: https://www.pravo.unizg.hr/download/repository/Pravilnik_o_radu.pdf
- Službena mrežna stranica Europske komisije, URL: https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/why-do-we-need-charter_hr
- Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, URL: https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2023-04-03/151003/IZVJ_PRAVOBRAN_RAVNOPR_SPOLOVA_2022_SAZETAK.pdf.pdf

Popis preuzetih slika:

- Slika 1.- Institucionalni okvir za provođenje politike ravnopravnosti u Republici Hrvatskoj; <https://ravnopravnost.gov.hr/institucionalni-mehanizmi-1639/1639>