

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI

**Specijalne bolnice za ortopediju i rehabilitaciju
„Martin Horvat“ Rovinj-Rovigno
Ospedale specialistico per l'ortopedia e la
riabilitazione
„Martin Horvat“ Rovinj-Rovigno
za razdoblje 2024. – 2027.**

S A D R Ź A J

I.	UVOD.....	str.	3
II.	ZAKONODAVNI OKVIR.....	str.	4
III.	ANALIZA STANJA.....	str.	6
	3.1. Analiza ljudskih potencijala.....	str.	6
	3.2. Primjena Etičkog kodeksa zaposlenika u Bolnici.....	str.	7
IV.	STRATEŠKA PODRUČJA PLANA (Ciljevi, mjere i aktivnosti)..	str.	8
V.	NAČIN PROVEDBE.....	str.	9
VI.	NAČIN PRAĆENJA PROVEDBE.....	str.	11
VII.	PRAVA, OBVEZE I NAČIN RADA KOORDINATORA/ICE...	str.	12
VIII.	VIDLJIVOST.....	str.	12
IX.	ZAKLJUČAK	str.	13

I. UVOD

Odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“ broj 82/08 i 69/17) propisano je da su, pored tijela državne uprave koja su dužna izraditi analizu i prijedlog mjera u sklopu Plana djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova, također i jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnici koji zapošljavaju više od 20 zaposlenih obvezne u svoje opće akte unijeti antidiskriminacijske zakonske odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Plan rodne ravnopravnosti Specijalne bolnice za ortopediju i rehabilitaciju „Martin Horvat“ Rovinj-Rovigno za razdoblje od 2024. do 2027. godine (u daljnjem tekstu: Plan) donosi se s ciljem daljnjeg promicanja spolne ravnopravnosti te definiranja ciljeva i mjera kojima će se jačati i razvijati svijest o važnosti te teme u Specijalnoj bolnici za ortopediju i rehabilitaciju „Martin Horvat“ Rovinj-Rovigno (u daljnjem tekstu: Bolnica)¹.

¹ Izrazi koji se koriste u ovom Planu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod

II. ZAKONODAVNI OKVIR

Načelo ravnopravnosti spolova utvrđuje se Ustavom Republike Hrvatske („Narodne novine“ broj 85/10). Ravnopravnost spolova navodi se kao najviša vrednota ustavnog poretka te temeljem za njegovo tumačenje, a sama tematika ravnopravnosti dalje se razrađuje u pojedinim zakonima i podzakonskim aktima od kojih pojedini predstavljaju temelj antidiskriminacijskog zakonodavstva i značajni su za područje ravnopravnosti spolova.

Republika Hrvatska donijela je i Zakon o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“ broj 82/08, 69/17; u daljnjem tekstu: Zakon) kojim se definira da 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. Ovim Zakonom također se utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te se definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Zakon propisuje i izradu nacionalne politike za ravnopravnost spolova te propisuje, pored tijela državne uprave i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnim osobama s javnim ovlastima i drugim pravnim osobama i obrtnicima koji zapošljavaju više od 20 zaposlenih, obvezu primjenjivanja posebnih mjera te donošenja planova djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Nadalje, Zakonom o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“ broj 85/08, 112/12) stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti te se uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

U konačnici i Zakon o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) stvara pravni okvir jednakosti spolova propisujući obvezu poslodavca na isplaćivanje jednake plaće radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Vlada Republike Hrvatske donijela je 9. ožujka 2023. Nacionalni plan za ravnopravnost spolova, za razdoblje do 2027. i pripadajući Akcijski plan, za razdoblje do 2024.

Nacionalni plan sadrži i viziju razvoja društva u kojem su stvoreni preduvjeti za jednaku prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, njihov jednaki status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Na razini Europske unije ravnopravnost spolova jedna je od prioritarnih tema u području istraživanja i obrazovanja. Samim Ugovorom o funkcioniranju Europske unije navodi se da u

svim svojim aktivnostima Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.

Povelja o temeljnim pravima Europske unije iz 2016. zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju na temelju spola te određuje da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću, dok načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola².

Vijeće Europske unije donijelo je Zaključke o Europskom paktu za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2020., zatim i Strategiju o ravnopravnosti spolova 2020.-2025. koja predstavlja ciljeve politike i aktivnosti za postizanje značajnog napretka do 2025. prema rodno ravnopravnoj Europi. Cilj je da Unija u kojoj su žene i muškarci, djevojke i dječaci, u svojoj raznolikosti, slobodni slijediti svoj odabrani životni put, da imaju jednake mogućnosti za napredovanje i mogu ravnopravno sudjelovati i voditi europsko društvo. Iako su nejednakosti i dalje prisutne, EU je postigla značajan napredak u ravnopravnosti spolova tijekom posljednjih desetljeća. Jedna od posljednjih promjena u tom smjeru je i obveza donošenja Planova za ravnopravnost poslova za sve institucije koje žele sudjelovati u programima EU-a, a kojima se pridružila i Bolnica.

² Pravni poredak Europske unije svojim građanima, osim Ugovorom o funkcioniranju Europske unije, jamči zaštitu od diskriminacije i sljedećim direktivama: Direktiva 2006/54/EC o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa; Direktiva 2004/113/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između muškaraca i žena u pristupu i opskrbi tržišnim dobrima i uslugama; Direktiva 96/34/EC o okvirnom sporazumu glede roditeljskog dopusta; Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera poticanja poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnome mjestu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili koje doje; Direktiva 86/613/EEC o primjeni načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena uključenih u radnu aktivnost, uključujući i poljoprivredu, na temelju statusa samozaposlenih i o zaštiti samozaposlenih žena tijekom trudnoće i porodiljskog dopusta; Direktiva 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja; Direktiva 2000/43/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo; Direktiva 2000/78/EC o općem okviru za jednakost u postupanju u radnim odnosima i struci;

III. ANALIZA STANJA

3.1. Analiza ljudskih potencijala

U Bolnici su na dan 31. srpnja 2024. zaposlena ukupno 146 djelatnika, od čega 99 žena i 47 muškaraca. Udio muškaraca u spolnoj strukturi zaposlenika Bolnice tako iznosi 32%, a žena 68 %.

Udio žena i muškaraca na rukovodećim funkcijama Bolnice, što uključuje pozicije ravnatelja, zamjenika ravnatelja, pomoćnika ravnatelja, pročelnika zdravstvenih službi, rukovoditelja nezdravstvenih službi, voditelja zdravstvenih i nezdravstvenih odjela, glavnih sestara/tehničara zdravstvenih odjela, te voditelja nezdravstvenih odsjeka, odgovara udjelu žena i muškaraca u ukupnom broju zaposlenika Bolnice. Ukupno je na rukovodećim funkcijama zaposleno 9 žena (45%), odnosno 11 muškaraca (55%) što upućuje na činjenicu da je zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama gotovo razmjerna njihovom udjelu u ukupnom broju zaposlenika.



Slika 1. Raspodjela žena i muškaraca zaposlenih u Bolnici na nerukovodećim radnim mjestima

Slika 1. prikazuje odnos žena i muškaraca zaposlenih u Bolnici na ostalim, nerukovodećim radnim mjestima. S obzirom na ukupan odnos žena i muškaraca, nisu vidljiva veća odstupanja.

Vrsta i broj dana izostanka s posla					
2021. godina	Žene	Muškarci	Ukupno	% žene	% muškarci
Bolovanje	2195	584	2779	79,00	21,00
Rodiljni ili roditeljski dopust	287	0	287	100,00	0,00
2022. godina					
Bolovanje	2533	554	3087	82,10	17,90
Rodiljni ili roditeljski dopust	380	10	390	97,40	2,60
2023. godina					
Bolovanje	2249	523	2772	81,10	18,90
Rodiljni ili roditeljski dopust	389	74	463	84,00	16,00

Tablica 1. Izostanak s posla

Prema podacima o danima izostanka s posla radi korištenja bolovanja i roditeljskog dopusta, iz podataka je razvidno da žene češće koriste bolovanje i roditeljski dopust, što je razmjerno i ukupnom broju žena i muškaraca zaposlenih u Bolnici. Važno je napomenuti da korištenje roditeljskog dopusta muškaraca/očeva raste, što je vidljivo iz podataka u 2023.

Analiza podataka vezanih uz stručno usavršavanje za razdoblje od 2020. do 2024.

- Ukupan broj zaposlenika koji su sudjelovali u programu izobrazbe (seminari, kongresi, edukacije, predavanja, etc.) u razdoblju od 2020. do 2024. (do 31. srpnja 2024.) je 337, od kojih je 258 žena i 79 muškarca

3.2. Primjena Etičkog kodeksa zaposlenika u Bolnici

Neovisno o činjenici što ne postoji zakonodavni pravni akt koji bi se odnosio na Etički kodeks zaposlenika u javnim službama kao što postoji Etički kodeks državnih službenika koji je na temelju članka 25. stavka 2. Zakona o državnim službenicima („Narodne novine“ broj 92/05, 107/07, 27/08, 49/11, 150/11) donijela Vlada Republike Hrvatske, na razini Bolnice isti se primjenjuje. U tom kontekstu, a na temelju članka 134. Zakona o radu („Narodne novine“ broj

93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i članka 94. Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama („Narodne novine“ broj 29/24), ravnatelj Bolnice imenovao je ovlaštenike za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika Bolnice čija je glavna zadaća pratiti primjenu općeg etičkog kodeksa u Bolnici i promicati etičko ponašanje u međusobnim odnosima zaposlenika Bolnice.

Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenici redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova. U slučaju uznemiravanja ili diskriminacije, zaposlenici se mogu obratiti osobama koje je ravnatelj ovlastio za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (ovlaštenicima). **U proteklih pet godina nije zaprimljena ni jedna pritužba.**

Vlada Republike Hrvatske je u rujnu 2023. usvojila novi Protokol o postupanju u slučaju seksualnog nasilja. Protokol je razvijen kako bi osigurao suosjećajnu, rodno i kulturalno osjetljivu pomoć i potporu svih nadležnih institucija žrtvama seksualnog nasilja. S obzirom na to da je seksualno nasilje jedan od dominantnih oblika rodno uvjetovanog nasilja, za koje u većini slučajeva vrijedi da je počinitelj muškarac, a žrtva žena, ovim protokolom želi se osigurati standardizirana i jedinstvena praksa svih nadležnih tijela i institucija u Republici Hrvatskoj te pružiti kvalitetnu i učinkovitu potporu žrtvama.

Donošenjem ovog Plana Bolnica namjerava nastaviti jačati svoje djelovanje u području ravnopravnosti spolova. Posebne privremene mjere s ciljem promjena koje vode većoj ravnopravnosti spolova nije potrebno posebno uvoditi te će se ciljevi ovog Plana ostvariti planiranim mjerama i aktivnostima koje navodimo u sljedećem poglavlju.

IV. STRATEŠKA PODRUČJA PLANA

Ciljevi, mjere i aktivnosti

Bolnica na temelju iznesenih podataka o udjelu žena i muškaraca u odnosu na ukupan broj zaposlenika te u odnosu na rukovodeće i nerukovodeće pozicije donosi prikaz četiri glavna strateška područja koja su obuhvaćena ovim Planom, te određene mjere i aktivnosti kojima je osnovni cilj ponuditi alate i okvir za daljnje unapređenje ravnopravnosti spolova u Bolnici, kao i pridonijeti jačanju svijesti i znanja o važnosti nediskriminacijskoga radnog okružja. Mjere i aktivnosti ponajprije su usklađene s nacionalnim zakonskim odrednicama i europskim strateškim dokumentima. Bolnica je uskladila mjere i aktivnosti s pravnim okvirima i uvjetima pod kojima je moguće prijavljivati projekte u programe Europske unije.

Glavna strateška područja i ciljevi za ostvarenje ravnopravnosti spolova u razdoblju od 2024. do 2027. su:

1. Implementacija nacionalnih politika za ravnopravnost spolova

2. *Promicati ravnopravnost spolova prilikom zapošljavanja, napredovanja, dodatnog obrazovanja i stručnog usavršavanja*
3. *Jačati svijest o važnosti nediskriminacijske politike u odnosu na sudjelovanje žena i muškaraca u poslovnim procesima*
4. *Osigurati edukaciju zaposlenika o ravnopravnosti spolova sukladno članku 3. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj 82/06, 69/17).*

U sklopu glavnih strateških područja i ciljeva Bolnica donosi i niz mjera i aktivnosti kojima će se kontinuirano djelovati na daljnjem promicanju ravnopravnosti spolova.

V. NAČIN PROVEDBE

Ovim Planom planirana je provedba sljedećih strateških područja, ciljeva i aktivnosti:

1. Implementacija nacionalnih politika za ravnopravnost spolova

Načelo ravnopravnosti spolova jedno je od temeljnih ljudskih vrednota i ustavnog poretka, stoga je važno kontinuirano djelovanje na implementaciji nacionalnih politika za ravnopravnost spolova.

1.1. Osnivanje Radne skupine za ravnopravnost spolova

Način provedbe: Osnovat će se Radna skupina s ciljem provedbe i praćenja aktivnosti predviđenih ovim Planom te predlaganja daljnjih mjera upravljačkoj strukturi s ciljem jačanja svijesti o jednakosti žena i muškaraca te eliminiranja spolne nejednakosti na radnome mjestu.
Rok provedbe: 4. kvartal 2024.

Nositelj: Koordinator/ica za ravnopravnost spolova, nadležni predstavnici ustrojstvenih jedinica Bolnice.

1.2. Praćenje i evaluacija mjera iz Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova

Način provedbe: Redovito će se pratiti provedba mjera iz nadležnosti Bolnice u skladu s Nacionalnim planom za ravnopravnost spolova.
Rok provedbe: Kontinuirano.

Nositelj: Koordinator/ica za ravnopravnost spolova, Radna skupina, nadležni predstavnici ustrojstvenih jedinica Bolnice.

1.3. Izrada novog Plana za novo provedbeno razdoblje

Način provedbe: Radna skupina u suradnji s koordinatorom/icom za ravnopravnost spolova provest će analizu provedbenog razdoblja Plana te u skladu s dobivenim rezultatima predložiti ciljeve i mjere novog Plana.

Rok provedbe: 3. kvartal 2027.

Nositelj: Koordinator/ica za ravnopravnost spolova, Radna skupina, Odjel za pravne poslove i ljudske potencijale.

2. Promicati ravnopravnost spolova prilikom zapošljavanja, napredovanja, dodatnog obrazovanja i stručnog usavršavanja

Prilikom zapošljavanja, napredovanja te pristupu obrazovanju i stručnom usavršavanju, javne ustanove dužne su slijediti zakonske propise prema kojima je zabranjena diskriminacija na temelju spola ili spolne orijentacije.

2.1. Daljnje osiguravanje jednakosti prilika u procesima zapošljavanja

Način provedbe: Na mrežnim stranicama Bolnice i relevantnim glasilima kontinuirano će se objavljivati natječaji za radna mjesta na način propisan Zakonom o ravnopravnosti spolova. Također će se osigurati jednaka spolna zastupljenost prilikom napredovanja zaposlenika Bolnice.

Rok provedbe: Kontinuirano.

Nositelj: Odjel za pravne poslove i ljudske potencijale i nadležni predstavnici ustrojstvenih jedinica.

2.2. Razvijanje svijesti o važnosti jednakih mogućnosti te kontinuirano naglašavanje značaja promicanja i unaprjeđivanja ravnopravnosti spolova

Način provedbe: Bolnica će kontinuirano poticati sve zaposlenike na dodatno obrazovanje i stručno usavršavanje vodeći računa o ravnopravnosti spolova.

Rok provedbe: Kontinuirano.

Nositelj: Odjel za pravne poslove i ljudske potencijale i nadležni predstavnici ustrojstvenih jedinica.

3. Jačati svijest o važnosti nediskriminacijske politike u odnosu na sudjelovanje žena i muškaraca u poslovnim procesima

Važnost provedbene diskriminacijske politike u odnosu na sudjelovanje žena i muškaraca u poslovnim procesima pitanje je ne samo prihvaćanja temeljnih prava, već i načela dobrog upravljanja. Svijest o važnosti upotrebe rodno osjetljivog jezika omogućit će daljnje osnaživanje spolne ravnopravnosti.

3.1. Poticati i promovirati jednakost i nediskriminacijske politike uz upotrebu rodno osjetljivog jezika

Način provedbe: Informiranje zaposlenika o važnosti korištenja rodno osjetljivog jezika prilikom izrade akata Bolnice kao i u službenoj komunikaciji s dionicima u nadležnosti Bolnice.

Rok provedbe: Kontinuirano.

Nositelj: Koordinator/ica za ravnopravnost poslova, Radna skupina, nadležni predstavnici ustrojstvenih jedinica.

3.2. Podizanje znanja i svijesti zaposlenika Bolnice o važnosti ravnopravne zastupljenosti spolova u radnim skupinama/vijećima/povjerenstvima

Način provedbe: Prilikom imenovanja predstavnika u radne skupine/vijeća/povjerenstva u nadležnosti Bolnice, gdje je moguće, vodit će se računa o jednakoj zastupljenosti žena i muškaraca. Radna skupina prikupljat će periodično podatke i prema potrebi izraditi preporuke na temelju analize podataka.

Rok provedbe: Kontinuirano.

Nositelj: Koordinator/ica za ravnopravnost spolova, Radna skupina.

4. Osigurati edukaciju zaposlenika o ravnopravnosti spolova sukladno odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“ broj 82/06, 69/17)

Bolnica će poticati informiranost svojih zaposlenika o ravnopravnosti spolova kao važnog čimbenika međusobnog razumijevanja te će pridonijeti jačanju svijesti i stajališta o važnosti ove tematike.

4.1. Osigurati informiranost zaposlenika o ravnopravnosti spolova

Način provedbe: Zaposlenike Bolnice redovito će se informirati o edukacijama u organizaciji Državne škole za javnu upravu na temu ravnopravnosti spolova s ciljem njihova osposobljavanja i provedbe politike ravnopravnosti spolova.

Rok provedbe: Kontinuirano.

Nositelj: Koordinator/ica za ravnopravnost spolova, Radna skupina.

4.2. Informiranje zaposlenika o načinima sprječavanja spolne diskriminacije na radnome mjestu

Način provedbe: Zaposlenicima Bolnice kontinuirano će se osigurati jasne informacije o kontaktima relevantnih institucija koje se bave prevencijom spolne diskriminacije.

Rok provedbe: Kontinuirano.

Nositelj: Koordinator/ica za ravnopravnost spolova, Radna skupina

VI. NAČIN PRAĆENJA PROVEDBE

Sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova, Bolnica će imenovati koordinatora/icu za ravnopravnost spolova u čijoj je nadležnosti i djelokrugu rada koordinirati provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova i Nacionalne politike za ravnopravnost spolova. Koordinator/ica također priprema izvješće o provedbi Nacionalne politike za ravnopravnost spolova koje dostavlja ravnatelju Bolnice jednom godišnje i to u prvom kvartalu godine za prethodnu godinu.

Nadalje, ravnatelj Bolnice osnovat će Radnu skupinu za ravnopravnost spolova te će definirati njezinu ulogu i zadaće. Primarni cilj Radne skupine čije je osnivanje predviđeno ovim Planom je praćenje provedbe aktivnosti na razini Bolnice te predlaganje daljnjih mjera ravnateljstvu s ciljem jačanja svijesti o jednakosti žena i muškaraca te eliminiranja spolne nejednakosti na radnome mjestu. Rad koordinatora/ice u Bolnici bit će komplementaran s radom Radne skupine.

VII. PRAVA, OBVEZE I NAČIN RADA KOORDINATORA/ICE

Na temelju odredaba Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“ broj 82/08, 69/17), ravnatelj Bolnice imenuje javnog službenika/cu ili rukovodećeg službenika/cu koji obavlja i poslove koordinatora/ice za ravnopravnost spolova u Bolnici te ima sljedeća prava i obveze:

- priprema, izrađuje i koordinira izradu Plana i prati njegovu provedbu,
- u skladu s nadležnostima i djelokrugom rada Bolnice koordinira provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova,
- potiče na usavršavanje i izobrazbu zaposlenika/ca iz područja ravnopravnosti spolova,
- prati usklađenost unutarnjih akata s provedbom Zakona o ravnopravnosti spolova i ciljevima Nacionalne politike za ravnopravnost spolova,
- upozorava na kršenje Zakona o ravnopravnosti spolova,
- informira zaposlenike/ce o relevantnim propisima iz područja ravnopravnosti spolova,
- po potrebi surađuje s pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova i drugim koordinatorima/icama u javnim službama.

Koordinator/ica u izvršavanju svojih prava i obveza primjenjuje sljedeći način rada:

- pri izradi Plana rodne ravnopravnosti prikuplja, putem Radne skupine, od svih relevantnih ustrojstvenih jedinica podatke ključne za izradu poglavlja I. Plana rodne ravnopravnosti
- definira, zajedno s Radnom skupinom, razloge za uvođenje posebnih mjera i postavlja ciljeve Plana rodne ravnopravnosti,
- predlaže, zajedno s Radnom skupinom, osobe nadležne za provedbu i osobe za nadziranje provedbe Plana rodne ravnopravnosti,
- predlaže ravnatelju izmjene ili dopune postojećih propisa i provedbenih akata sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova i provedbi mjera iz Nacionalne politike te sudjeluje u izradi novih prijedloga,
- saziva sastanke Radne skupine,
- prikuplja od ustrojstvenih jedinica Bolnice, ovisno o njihovoj nadležnosti, podatke i očitovanja o provedbi dokumenata iz područja ravnopravnosti spolova radi izrade objedinjenog izvješća,
- prema pojedinačnoj pritužbi, upozorava na moguća kršenja Zakona o ravnopravnosti spolova u skladu sa svojom nadležnosti.

VIII. VIDLJIVOST

Plan rodne ravnopravnosti je javan dokument koji će biti objavljen na službenim mrežnim stranicama Bolnica. Plan će biti revidiran jednom godišnje, na kraju kalendarske godine od strane Koordinatora/ice za ravnopravnost spolova. Osobe zadužene za provođenje ovog Plana su osobe koje su navedene kao nositelji i odgovorne osobe pod glavnim strateškim

područjima Plana, te čelnici ustrojstvenih jedinica koji brinu o tome da je Plan uspješno implementiran i proveden u ustrojstvenim jedinicama i cjelokupnoj Bolnici.

IX. ZAKLJUČAK

Plan rodne ravnopravnosti je dokument kojim Bolnica uspostavlja strateški okvir i smjernice za povećanje svjesnosti o rodnoj ravnopravnosti u Bolnici. Uz Pravilnik o radu u kojem su sadržane i odredbe o Etičkom kodeksu jedan je od najvažnijih dokumenata vezanih za tematiku zaštite temeljnih ljudskih prava, ali i prava zaposlenika, čime se usklađuje sa smjernicama Europske unije i po pitanju rodne ravnopravnosti.

IZJAVA

Ovim putem izjavljujemo da Plan rodne ravnopravnosti (Gender Equality Plan) u potpunosti podržava i slijedi glavne strateške i organizacije ciljeve Bolnice te time definira temeljna strateška područja brige o rodnoj ravnopravnosti i upravljanje ljudskim kapitalom.

Ravnatelj
Specijalne bolnice za ortopediju i rehabilitaciju
„Martin Horvat“ Rovinj-Rovigno
izv.prof.dr.sc. Marinko Radošević, sc.orth.med., MBA

