

KLINIČKI BOLNIČKI CENTAR SESTRE MILOSRDNICE

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
2026.-2029.**



SADRŽAJ

UVOD.....	1
1. UPRAVLJANJE I DONOŠENJE ODLUKA	3
1.1. Osnivanje tijela za ravnopravnost spolova.....	5
1.2. Izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova	6
2. LJUDSKI RESURSI	7
2.1. Jačanje dostupnosti postojećih mjera i usluga radnicima	10
2.2. Privlačenje i zadržavanje radnika.....	11
3. INSTITUCIONALNA KOMUNIKACIJA	12
3.1. Uspostava specijaliziranog digitalnog komunikacijskog kanala	12
3.2. Rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima	14
4. NASTAVA I ISTRAŽIVANJE	15
4.1. Integracija dimenzije spola u istraživanjima.....	15
5. SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE I DISKRIMINACIJA.....	16
5.1. Jačanje sustava za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije	17
DODATAK 1.....	19

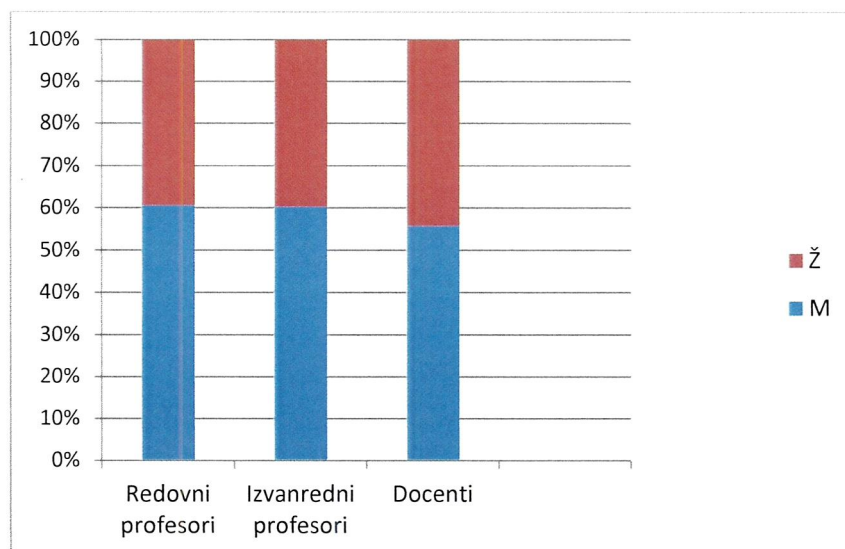
Klinički bolnički centar Sestre milosrdnice u Zagrebu (dalje u tekstu: KBC), donosi svoj Plan ravnopravnosti spolova (dalje u tekstu: Plan) za razdoblje od 2026. do 2029. godine. Predloženim mjerama svrha je unaprjeđenje razine ravnopravnosti spolova, a temelje se na podacima prikupljenima u suradnji sa stručnim službama KBC-a, i to: Službom pravnih poslova, Službom za upravljanje ljudskim potencijalima, te Institutom za klinička medicinska istraživanja i nastavu.

Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske s ciljem zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranja jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Ravnopravnost pobliže 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. KBC kao javna ustanova ima dužnost u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka te internih procedura, ocjenjivati i vrednovati učinke istih na položaj žena i muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca u svojstvu radnika te vanjskih sudionika KBC-a (vanjski suradnici, studenti itd.).

Strateške smjernice Plana na temelju kojih su osmišljene posebne mjere za postizanje rodne ravnopravnosti su:

- usklađivanje Plana s pravnim aktima KBC-a, pozitivnim propisima i smjernicama Europske komisije
- prilagođenost Plana specifičnim potrebama, djelatnostima i kapacitetima KBC-a
- Plan uključuje suradnju svih radnika i vanjskih sudionika
- Plan omogućuje promjene u skladu s novim saznanjima i potrebama

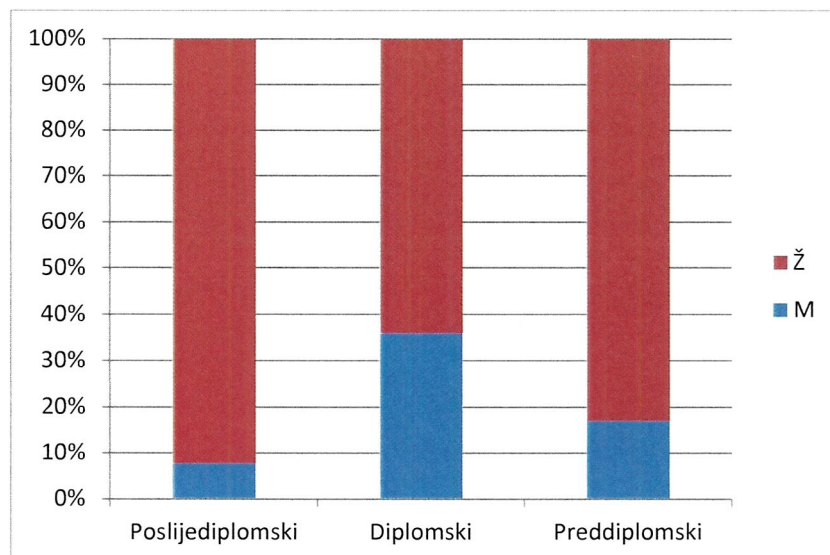
Sudionici iz područja istraživanja i inovacija diljem Europske unije i svijeta dijele zajedničke izazove na polju ravnopravnosti spolova, kao što su nizak udio žena u određenim znanstveno-nastavnim zvanjima, nizak udio žena na vodećim pozicijama (eng. glass ceiling), te izrazito veća zastupljenost jednog spola u određenim zanimanjima u odnosu na drugi. Posljedično tome, od tih profesija odustajanje sve veći broj pripadnika podzastupljenog spola.



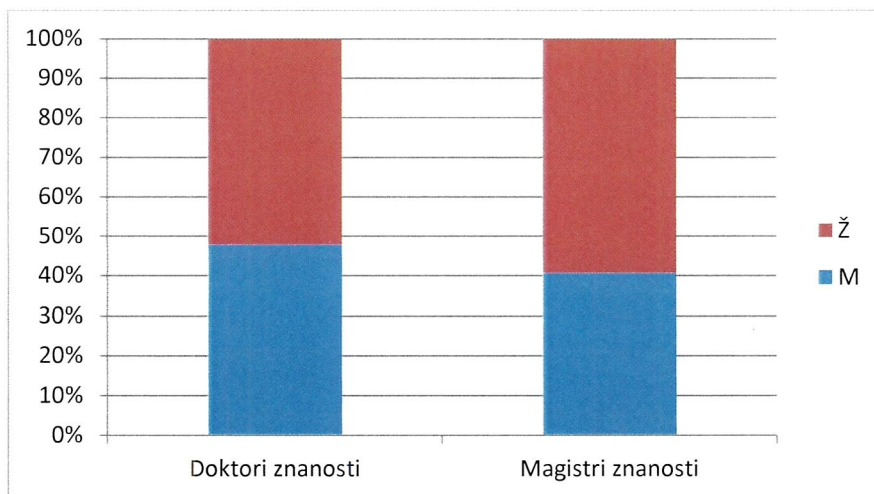
Slika 1. Udio oba spola u znanstveno-nastavnim zvanjima u KBC-u

Osnovnu djelatnost KBC-a čini pružanje zdravstvene usluge, stoga su ljudski resursi na području medicine najbrojniji. Također, KBC je nastavna baza pojedinih medicinskih i stomatoloških fakulteta u Republici Hrvatskoj.

Prema podacima prikupljenima u sklopu istraživanja u KBC-u, udio žena u medicini viši je od udjela muškaraca. Međutim, udio žena u znanstveno-nastavnim zvanjima je niži.



Slika 2. Udio VSS i VŠS svih struka



Slika 3. Udio oba spola u akademskim zvanjima

Europska komisija definirala je tri cilja za europske države i institucije:

- ravnopravnost spolova u znanstvenim karijerama
- ravnoteža zastupljenosti spolova u donošenju odluka te
- integracija dimenzije spola u sadržaj istraživanja i inovacija

Plan ravnopravnosti spolova KBC-a donosi mjere koje će pridonijeti, u granicama mogućnosti, ispunjenju navedenih općih ciljeva na razini Republike Hrvatske i Europske unije. Područja obuhvaćena Planom su upravljanje i donošenje odluka, ljudski potencijali, institucionalna komunikacija, istraživanje i nastava, seksualno uznemiravanje i diskriminacija.

U procesu dosljednog i novim trendovima prilagođenog provođenja Planom zadanih ciljeva i propisanih mjera, nužna je interdisciplinarna suradnja radnika KBC-a.

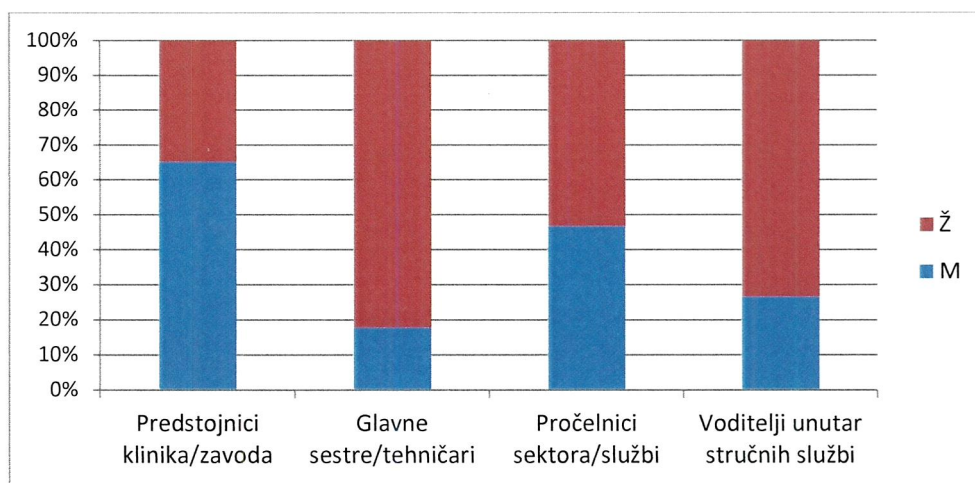
1. UPRAVLJANJE I DONOŠENJE ODLUKA

Upravljanje i donošenje odluka u KBC-u temelji se na ovlastima propisanim u Statutu i Pravilniku o radu KBC-a, kao i relevantnim pozitivnim propisima koji uključuju Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o plaćama u javnim službama, Zakon o osnovici plaća u javnim službama, Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama. Navedeni propisi ne bave se pitanjima ravnopravnosti spolova, osim kada se zabranjuje diskriminacija.

U Republici Hrvatskoj odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova, predviđena je obveza pravnih osoba u pretežitom vlasništvu države da provode mjere i planove za promicanje i uspostavljenje ravnopravnosti spolova, pri čemu imaju slobodu definiranja vlastitih ciljeva i metoda nadziranja provedbe te ravnopravnosti. Međutim, spomenute mjere i ciljevi vezani su za mjere Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova koju valja kontinuirano pratiti. Osim toga, suvremena politika ravnopravnosti spolova jedan je od preduvjeta za sudjelovanje KBC-a i njegovih istraživača različitih profesionalnih usmjerenja u važnim međunarodnim znanstvenim projektima, stoga je neophodno dosljedno istraživati nove smjernice i strategije Europske komisije, ovisno o područjima njihova djelovanja i konteksta djelatnosti KBC-a.

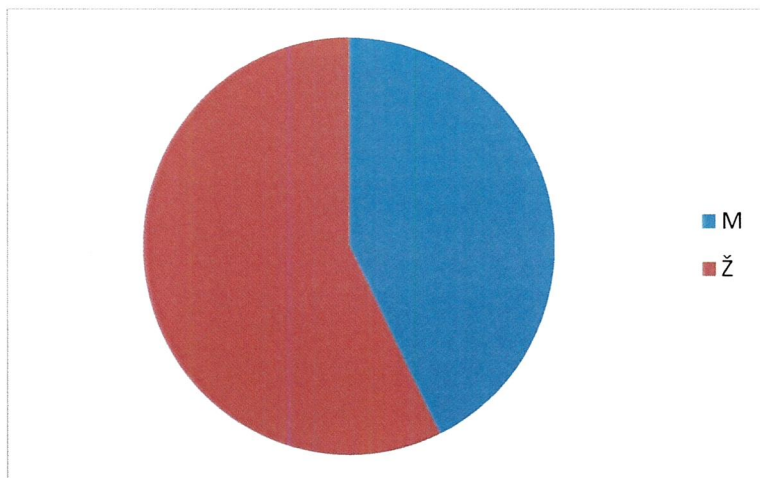
Statut KBC-a definira tijela ovlaštena donositi odluke o pravima, obvezama, interesima i politici djelovanja ustanove, a to su: ravnatelj i Upravno vijeće. U procesu donošenja odluka od strane ravnatelja i Upravnog vijeća, savjetuju se stručne službe i povjerenstva KBC-a, odnosno isti predlažu ravnatelju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

Javnom objavom članstva pojedinih tijela i povjerenstava na službenoj internetskoj stranici KBC-a, na transparentan je način omogućena kontrola ravnopravnosti žena i muškaraca, kao i uvid u njihovo aktivno sudjelovanje u donošenju organizacijskih, strateških i financijskih odluka s učinkom za cijeli KBC.



Slika 4. Sastav radnika na rukovodećim položajima

Provedenim istraživanjem pri izradi ovog Plana uočena je neravnoteža zastupljenosti spolova na pojedinim rukovodećim položajima, koja je posljedica opće prihvaćenih društvenih stavova o primjerenosti pojedinih zanimanja za određeni spol. Također, valja uzeti u obzir da jednaka dostupnost pojedinih zanimanja ne mora nužno dovesti do jednakog interesa oba spola za ponuđena radna mjesta. Navedena pojava će se u narednom razdoblju detaljnije ispitati provođenjem posebnih mjera (npr. anketa) kako bi se utvrdio točan razlog uočene neravnoteže.



Slika 5. Udio oba spola u upravljačkim tijelima i povjerenstvima KBC-a

Kako bi se otklonili identificirani izazovi, u području institucionalnog upravljanja u KBC-u će se provesti sljedeće mjere, koje se smatraju prioritetnima i preduvjetima za druge povezane radnje:

- osnivanje tijela za ravnopravnost spolova
- izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova

1.1. Osnivanje tijela za ravnopravnost spolova

Ova mjera predviđa uspostavu odgovarajućih upravnih mehanizama u području ravnopravnosti spolova. Provođenje ove mjere pridonijet će jačanju kulture ravnopravnosti u KBC-u. Glavne su odgovornosti tijela diseminacija i revizija plana ravnopravnosti spolova, praćenje stanja ravnopravnosti spolova, prikupljanje relevantnih podataka i izrada godišnjih izvješća o ravnopravnosti spolova, organizacija obuke o ravnopravnosti spolova za radnike, promicanje jednakog tretmana žena i muškaraca te aktivno sudjelovanje u relevantnim aktivnostima u KBC-u.

Vremenski okvir provedbe mjere

- lipanj 2026. – prosinac 2029.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: osnivanje tijela za ravnopravnost spolova
- srednjoročni: implementacija plana ravnopravnosti spolova i praćenje stanja ravnopravnosti spolova

- dugoročni: jačanje kulture ravnopravnosti u KBC-u

Planirane aktivnosti

- definicija dužnosti, radnih zadataka i ciljeva tijela
- osnivanje tijela za ravnopravnost spolova i imenovanje članova
- redovno djelovanje tijela u skladu s definiranim dužnostima

Institucionalni resursi

- odgovorna tijela: Ravnatelj i Upravno vijeće
- provedbena tijela: Ravnatelj i Upravno vijeće

Indikatori

- kratkoročno: uspostavljeno tijelo za ravnopravnost spolova
- srednjoročno: organizirani sastanci i provedene aktivnosti iz djelokruga tijela
- dugoročno: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. KBC ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

1.2. Izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova

KBC ima implementiran opći sustav za prikupljanje i analizu podataka. Prikupljaju se podaci o spolu svi radnika prilikom zapošljavanja. Provođenjem ove mjere i njenim proširenjem na vanjske sudionike, uspostavljaju se odgovarajući administrativni mehanizmi za prikupljanje i analizu podataka te izvješćivanje o stanju ravnopravnosti spolova. Nadalje, podiže se institucionalna svijest i predanost kulturi ravnopravnosti.

Vremenski okvir provedbe mjere

- lipanj 2026. – prosinac 2029.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: uspostava odgovarajućih administrativnih mehanizama za prikupljanje i analizu podataka iz područja ravnopravnosti spolova
- srednjoročni: izrada redovitih godišnjih izvješća o stanju ravnopravnosti spolova
- dugoročni: podizanje institucionalne svijesti i predanost kulturi ravnopravnosti

Planirane aktivnosti

- organizacija sustava za prikupljanje relevantnih podataka o stanju ravnopravnosti spolova
- prikupljanje relevantnih podataka
- izrada izvješća o stanju ravnopravnosti spolova
- diseminacija izvješća radnicima

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: Ravnatelj
- provedbeno tijelo: Povjerenstvo za ravnopravnost spolova

Indikatori

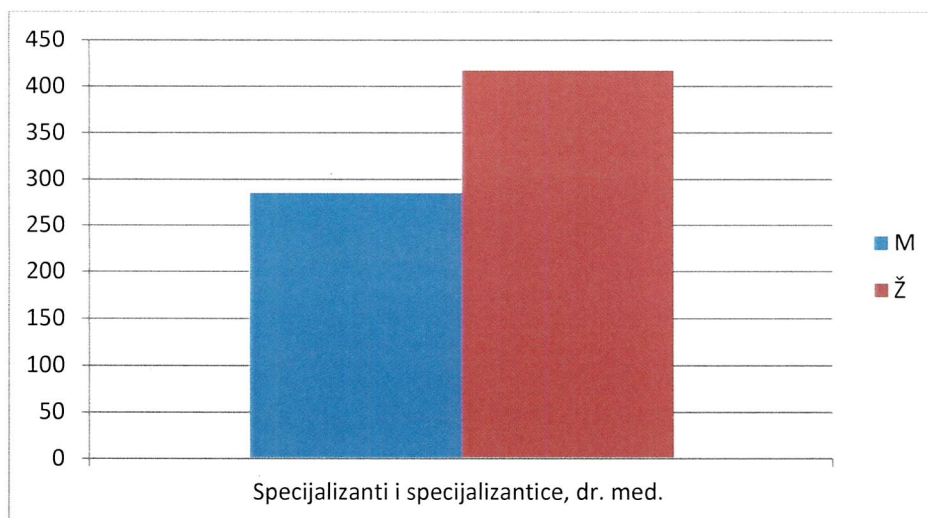
- kratkoročni: uspostavljeno institucionalno prikupljanje podataka o stanju ravnopravnosti spolova
- srednjoročni: izvješće o stanju ravnopravnosti spolova
- dugoročni: redovita godišnja izvješća o stanju ravnopravnosti spolova

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

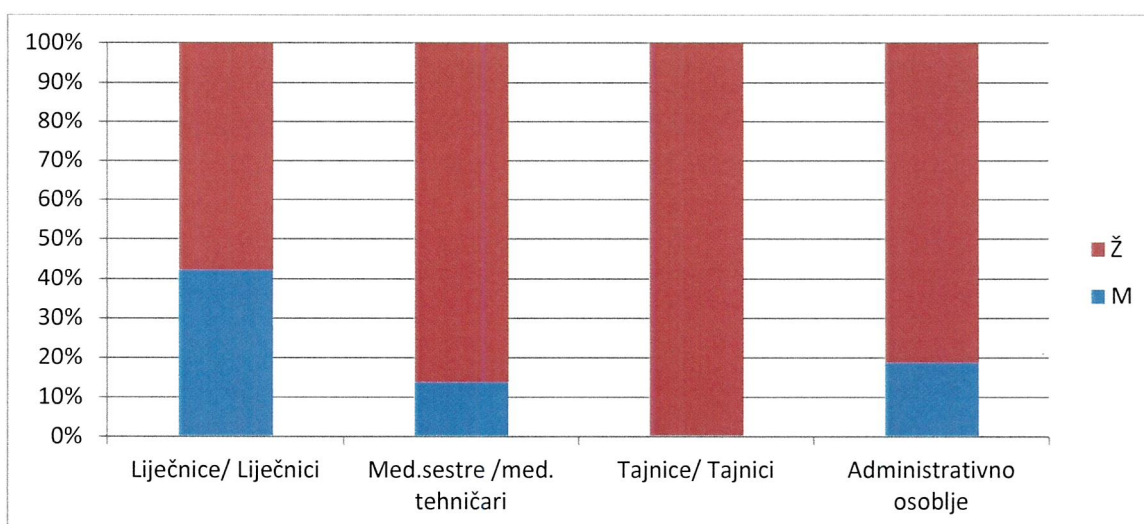
Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. KBC ima unutarnje kapacitete i potporu da istu provede. Postoji opći sustav za prikupljanje i analizu podataka o radnicima i vanjskim sudionicima. Za sve radnike ustanova prikuplja podatke o spolu prilikom zapošljavanja.

2. LJUDSKI RESURSI

KBC će raditi na protokolima zapošljavanja koji sprečavaju prisutnost diskriminacije na osnovi spola pri zapošljavanju. Interni procesi i aktivnosti koji se trenutno primjenjuju temelje se na Statutu i Pravilniku o radu KBC-a, Zakonu o radu, Zakonu o plaćama u javnim službama, Zakonu o osnovici plaća u javnim službama, Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja i Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama. Navedenim aktima zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije odabira i uvjete pri zapošljavanju i napredovanju.

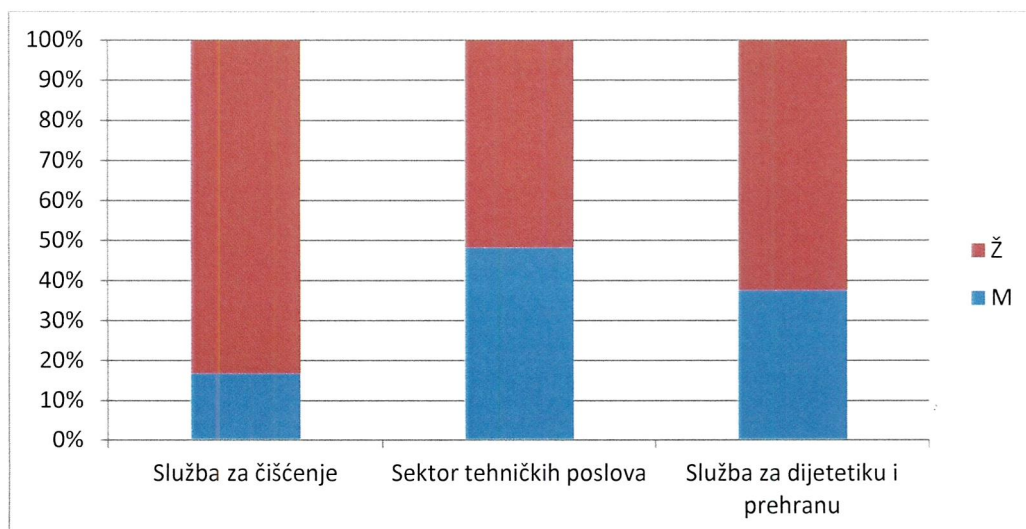


Slika 6. Udio oba spola u programu specijalizacije mladih doktora medicine



Slika 7. Sastav zaposlenika u KBC-u prema struci

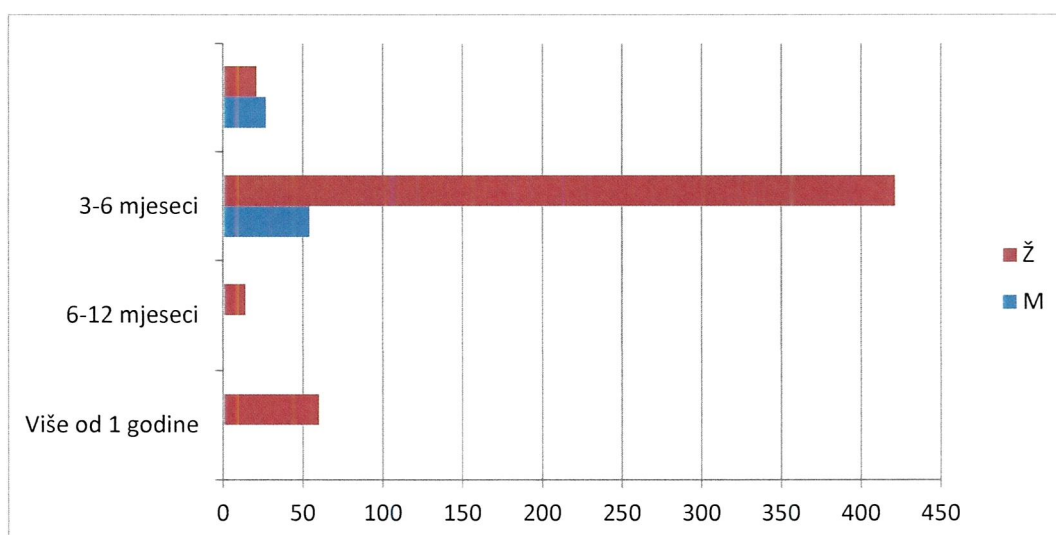
Kriteriji za napredovanje radnika su transparentni, definirani zakonom i jednaki za sve javne službe u Republici Hrvatskoj. Zakon propisuje prava i obveze iz radnog odnosa u slučaju korištenja roditeljskog i roditeljskog dopusta. Međutim, ne postoje mjere za poticanje karijernog napredovanja osoba podzastupljenog spola na institucionalnoj razini. Ne postoje meke kvote, ciljevi ili radna mjesta namijenjena isključivo ženama ili muškarcima.



Slika 8. Udio oba spola među pomoćnim radnicima KBC-a

Provedenim istraživanjem u KBC-u uočen je veći udio žena na slabije plaćenim radnim mjestima. Društveni stereotipi o vještinama žena i muškaraca neki su od čimbenika koji tome doprinose.

Poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života radnika jedan je od načina za uklanjanje razlika na temelju spola na tržištu rada. U KBC-u se provode zakonom propisani standardi za roditeljski dopust i fleksibilne radne uvjete za radnike te se promiče ravnomjerna raspodjela obveza skrbi između roditelja. Usprkos tome, roditeljski dopust za očeve koristi mali broj muškaraca.



Slika 9. Roditeljski dopust, 2022.-2026.

U svrhu postizanja ravnoteže poslovnog i privatnog života, sve mjere propisane su Zakonom o radu, a informacije o pravima i uslugama radnicima su dostupne na zahtjev u administrativnim službama KBC-a.

Naposljetku, politika jednake plaće u javnim ustanovama utvrđena je zakonom. Muškarci i žene u Republici Hrvatskoj imaju pravo na jednaku plaću, neovisno o spolu, što znači jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Radi ostvarenja postavljenih ciljeva ravnopravnosti na području ljudskih potencijala u KBC-u će se provesti sljedeće mjere:

- jačanje dostupnosti postojećih mjera i usluga radnicima
- privlačenje i zadržavanje radnika implementacijom posebnih mjera

2.1. Jačanje dostupnosti postojećih mjera i usluga radnicima

Provođenjem ove mjere djelovat će se na jednak pristup informacijama za sve radnike te će se pojačati komunikacijski i informacijski kanali prema istima. KBC nastavlja pružati potporu radnicima u usklađivanju poslovnog i privatnog života te osiguravanju jednakih prava svim radnicima u selekciji, zapošljavanju, radu i profesionalnom razvoju.

Vremenski okvir provedbe mjere

- lipanj 2026. – prosinac 2029.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: veća jasnoća u pogledu prava radnika i osiguranih potpora
- srednjoročni: osiguravanje jednakog pristupa informacijama
- dugoročni: kontinuirano osiguravanje jednakih prava svim radnicima u selekciji, zapošljavanju, radu i profesionalnom razvoju te potpora radnicima u usklađivanju poslovnog i privatnog života

Planirane aktivnosti

- komunikacijska kampanja o postojećim pravima radnika
- revizija dostupnih informacija na internetskoj stranici KBC-a

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: Ravnatelj
- provedbeno tijelo: Povjerenstvo za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: provedena komunikacijska kampanja
- srednjoročni: dostupnosti svih relevantnih informacija radnicima putem odgovarajućih službi
- dugoročni: izvješće o učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. KBC implementira sve pozitivne propise u Republici Hrvatskoj koji reguliraju prava radnika. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

2.2. Privlačenje i zadržavanje radnika

Ovom mjerom predviđa se sustavno prikupljanje podataka i njihova analiza s ciljem boljeg razumijevanja nepovoljne pojave odljeva stručnog kadra. Nove spoznaje bit će podloga za uvođenje primjerenih mjera kojima bi se osiguralo, u skladu s mogućnostima, privlačenje i zadržavanje iskusnih radnika u KBC-u.

Neophodno je unaprijediti upravljanje ljudskim resursima putem omogućavanja i vrednovanja profesionalnog razvoja, poticanjem izvrsnosti i interdisciplinarnosti, nepristrano i jednako za oba spola.

Vremenski okvir provedbe mjere

- lipanj 2026. – prosinac 2029.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: uspostava izlaznih anketa za postojeće radnike, kao i za radnike koji odlaze iz KBC-a
- srednjoročni: utvrditi jesu li se radnici susreli s diskriminacijom pri zapošljavanju i/ili napredovanju u KBC-u, te bolje razumijevanje zašto se radnici odlučuju na odlazak iz KBC-a,
- dugoročni: prilagodba radnih uvjeta u skladu s prikupljenim informacijama i mogućnostima, s ciljem privlačenja i zadržavanja radnika posebno vodeći računa o podzastupljenom spolu

Planirane aktivnosti

- osmišljavanje izlazne ankete za radnike
- prikupljanje podataka

- istraživanje relevantnih pravnih akata s ciljem razumijevanja pravnog okvira u kojem se donose odluke
- analiza podataka prikupljenih putem izlazne ankete i izrada izvješća
- osmišljavanje mjera koje bi mogle pridonijeti privlačenju i zadržavanju radnika

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: Ravnatelj
- provedbeno tijelo: Povjerenstvo za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročno: izlazne anketa za radnike koji odlaze iz KBC-a
- srednjoročno: izvješće o podacima prikupljenim putem izlaznih anketa
- dugoročno: barem jedna nova mjera za privlačenje i zadržavanje talentiranih radnika posebno vodeći računa o podzastupljenom spolu

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. KBC ima unutarnje kapacitete i potporu da istu provede.

3. INSTITUCIONALNA KOMUNIKACIJA

Na webu i internim dokumentima vidljivo je nastojanje upotrebe rodno neutralnog jezika, kad god je to moguće. Osim toga, sustav za pritužbe u slučajevima seksističke komunikacije u KBC-u je dostupan i učinkovit.

U području institucionalne komunikacije u KBC-u će se provesti sljedeće mjere:

- uspostava specijaliziranog digitalnog komunikacijskog kanala
- rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima.

3.1. Uspostava specijaliziranog digitalnog komunikacijskog kanala

Mjera predviđa uspostavu digitalnog komunikacijsko-informacijskog kanala posvećenog diseminaciji relevantnih informacija iz područja ravnopravnosti spolova te promociji podzastupljenog spola u određenim zanimanjima. Provedba ove mjere pridonijeti će transparentnosti i omogućiti uvid u predanost KBC-a postizanju ravnopravnosti spolova.

Planiraju se komunikacijske kampanje prilikom organiziranih događanja u KBC-u, isticanje zastupljenosti oba spola u svim strukama, što će pridonijeti uklanjanju stereotipa o tome da su pojedina zanimanja (npr. sestrinstvo, kirurgija, informatika itd.) namijenjena isključivo ženama ili muškarcima.

Dugoročno, ova mjera ima za cilj ohrabrivanje i privlačenje novih radnika, te postizanje ravnoteže prisutnosti oba spola u svim područjima djelatnosti KBC-a, koliko je to moguće.

Vremenski okvir provedbe mjere

- lipanj 2026. – prosinac 2029.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: uspostava komunikacijsko-informacijskog kanala posvećenog ravnopravnosti spolova
- srednjoročni: diseminacija relevantnih informacija iz području ravnopravnosti i provedba komunikacijskih kampanja
- dugoročni: privlačenje novih radnika posebno vodeći računa o podzastupljenom spolu u pojedinim područjima djelatnosti

Planirane aktivnosti

- uspostava digitalnog komunikacijsko-informacijskog kanala
- diseminacija relevantnih informacija iz područja ravnopravnosti spolova
- promocija podzastupljenog spola ovisno o području djelatnosti
- prigodne komunikacijske kampanje

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: Ravnatelj
- provedbeno tijelo: Povjerenstvo za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: uspostavljen komunikacijsko-informacijski kanal posvećen ravnopravnosti spolova
- srednjoročni: provedene aktivnosti, broj korisnika
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

3.2. Rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima

Zbog specifičnosti hrvatskoga jezika, jedinstvenim metodološko-nomotehničkim pravilima za izradu akata koje donosi Hrvatski sabor, propisano je da se u pravnim dokumentima koristi rodno neutralni oblik primjerice: radnik, podnositelj, korisnik, umjesto da se navodi podnositelj muškarac ili žena, podnositelj/ica, odnosno podnositelj ili podnositeljica.

Ovo pravilo svrshodno je primijeniti na interne pravne akte javnih ustanova. Radi jasnoće, manjeg opterećenja i izbjegavanja nepotrebne duljine teksta pojedinog akta, posebnom odredbom dat će se određenje korištenja pojmova s rodnom značenjem. Takva odredba može glasiti: »Izrazi koji se koriste u ovome propisu, a imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.«.

Ova mjera predviđa reviziju jezičnih praksi u pravnim dokumentima te implementaciju zaključaka analize. Cilj je bolje razumijevanje institucionalne pravne dokumentacije i iskustava pojedinaca kojima su ti dokumenti upućeni. Provođenje ove mjere osigurat će jednake profesionalne uvjete za sve radnike.

Vremenski okvir provedbe mjere

- siječanj 2027. – rujan 2028.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: bolje razumijevanje institucionalne pravne dokumentacije i iskustava pojedinaca kojima su ti dokumenti upućeni
- srednjoročni: revizija jezičnih praksi u manjem dijelu pravne dokumentacije
- dugoročni: revizija jezičnih praksi u svim pravnim dokumentima

Aktivnosti

- istraživanje relevantnih pravnih akata s ciljem razumijevanja pravnog okvira u kojem se donosi mjera
- revizija praksi u pravnim dokumentima
- implementacija zaključaka revizije

Indikatori

- kratkoročni: izvješće o relevantnim pravnim aktima o jeziku u pravnim dokumentima
- srednjoročni: eksperimentalna primjena novih jezičnih praksi u manjem dijelu pravne dokumentacije
- dugoročni: promjena jezične prakse u svim pravnim dokumentima

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: Ravnatelj
- provedbeno tijelo: Povjerenstvo za ravnopravnost spolova

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

4. NASTAVA I ISTRAŽIVANJE

KBC potiče primjeren interes za nastavno gradivo kod studenata medicine i učenika medicinske škole, za oba spola, koji nastavu ili praksu obavljaju u KBC-u.

Osim integriranja dimenzije spola u sadržaj, rodno osjetljiv pristup nastoji osigurati ravnopravno sudjelovanje i žena i muškaraca u znanstvenom radu.

Ne postoje institucionalne smjernice o integraciji dimenzije spola u istraživanjima. KBC pruža praktičnu podršku istraživačima, bez miješanja u sadržaj istraživanja, i nema izravan utjecaj na definiranje načina provedbe istraživanja već to ovisi o međunarodnoj znanstvenoj zajednici. Postoje neformalni mehanizmi podrške istraživačicama po povratku na posao nakon rodiljnog i roditeljskog dopusta. Rezultati provedenog istraživanja ukazuju da rodiljni i roditeljski dopust mogu biti uzrok zastoja u karijeri istraživačica zbog niže stope objavljivanja radova nakon povratka s dopusta.

Istraživanja na ljudima provode se po najvišim etičkim načelima, koja podrazumijevaju proporcionalnu zastupljenost oba spola.

Na području istraživanja KBC će provesti mjeru integracije dimenzije spola u istraživanjima.

4.1. Integracija dimenzije spola u istraživanjima

Mjera predviđa osmišljavanje i provedbu komunikacijske kampanje o znanstvenim rezultatima i istraživačkim grupama koje uspješno integriraju dimenziju spola u istraživanja. Dugoročno, ova mjera daje doprinos jačanju institucionalne kvalitete, kompetitivnosti i inovativnosti, te interdisciplinarnosti u znanstvenim istraživanjima.

Kampanja će pridonijeti tome da zainteresirana javnost dobije uvid u istraživanja koja se provode, istraživače i njihove rezultata, te prijenos znanja iz visokog obrazovanja i znanosti u društvo i gospodarstvo.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2027. – rujan 2028.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: komunikacijska kampanja o integraciji dimenzije spola u istraživanja
- srednjoročni: jačanje vidljivosti istraživača i njihovih rezultata s integriranom dimenzijom spola u istraživanja
- dugoročni: podizanje svijesti o integraciji dimenzije spola u istraživanja

Planirane aktivnosti

- informiranje o znanstvenim rezultatima i istraživačkim skupinama koji uspješno integriraju dimenziju spola u istraživanja

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: Ravnatelj
- provedbeno tijelo: Povjerenstvo za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: provedena komunikacijska kampanja
- srednjoročni: dostupnosti izrađenih komunikacijskih materijala zainteresiranoj javnosti
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

5. SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE I DISKRIMINACIJA

Seksualno uznemiravanje, seksizam i diskriminacija najstrože su zabranjeni a prijave takvog neželjenog ponašanja tretiraju se s najvećom pažnjom u KBC-u, s jakim naglaskom na poštivanje privatnosti i diskreciju. KBC ima uspostavljen sustav za prevenciju i sankcioniranje slučajeva seksualnog uznemiravanja koji je zakonski definiran.

Na ovom području u KBC-u će se provesti jačanje sustava za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije.

5.1. Jačanje sustava za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije

KBC će nastaviti provoditi, nadgledati i poboljšavati postojeći sustav s ciljem jačanja povjerenja u ustanovu te pružanja sigurnog i dostojanstvenog okruženja svim svojim radnicima i vanjskim sudionicima. Potrebno je periodično provesti reviziju internih pravnih akata kao što su Etički kodeks, protokoli za postupanje, dostupnosti podnošenja prijava svim radnicima i vanjskim sudionicima, pružanja savjeta i informacija žrtvama i svjedocima, te adekvatnosti disciplinskih mjera i sankcija počiniteljima.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2027. – rujan 2028.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: jačanje postojećeg sustava
- srednjoročni: prevencija seksualnog uznemiravanja
- dugoročni: jačanje povjerenja radnika u ustanovu

Planirane aktivnosti

- revizija učinkovitosti postojećih implementiranih i zakonom reguliranih protokola
- osnaživanje rukovoditelja kroz informiranje o postojećim protokolima i uslugama
- informiranje novih radnika o protokolima i uslugama

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: Ravnatelj
- provedbeno tijelo: Povjerenstvo za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: izvješće o učinkovitosti postojećih protokola
- srednjoročni: izvješće o provedbi preventivnih aktivnosti osnaživanja i informiranja
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

DODATAK 1. POPIS MJERA

Područja obuhvaćena planom su upravljanje i donošenje odluka, ljudski potencijali, institucionalna komunikacija, nastava i istraživanje, te seksualno uznemiravanje i diskriminacija.

Područje	Mjere
Upravljanje i donošenje odluka	1.1. Osnivanje tijela za ravnopravnost spolova 1.2. Izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova
Ljudski potencijali	2.1. Jačanje dostupnosti postojećih mjera i usluga radnicima 2.2. Privlačenje i zadržavanje radnika
Institucionalna komunikacija	3.1. Uspostava specijaliziranog digitalnog komunikacijskog kanala 3.2. Rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima
Nastava i istraživanje	4.1. Integracija dimenzije spola u istraživanja
Seksualno uznemiravanje i diskriminacija	5.1. Jačanje sustava za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije

Klasa: 710-06/26-09/231

Urbroj: 251-29-11-26-01

U Zagrebu, 26. lipnja 2026.

Ravnatelj

prof. dr. sc. Davor Vagić, dr. med.

